

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ  
ТА СОЦІОЛОГІЇ**

**СИСТЕМА ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ:  
ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ**

**Кваліфікаційна робота**

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка 4 курсу 07-411 групи  
Спеціальності 231 Соціальна робота  
Освітньо-професійної програми «Соціальна робота»  
Спеціалізація: управління персоналом  
Анна ПОЛЯКОВА

Керівник: д. філос. н., професор Сергій КОСТЮЧКОВ  
Рецензент: к. псих. н., доцент Іван КРУПНИК

Херсон – 2020

## З М І С Т

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ</b> .....	8
1.1. Зайнятість як соціально-економічна категорія.....	8
1.2. Проблема зайнятості населення в сучасній Україні.....	14
1.3. Державна політика щодо зайнятості населення в Україні.....	21
<b>РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕР І СУЧАСНИЙ ВІТЧИЗНЯНИЙ РИНОК ПРАЦІ</b> .....	27
2.1. Гендерна проблематика у сучасному суспільстві.....	27
2.2. Гендерна політика на сучасному ринку праці.....	32
2.3. Дослідження гендерних особливостей на ринку зайнятості міста Херсона.....	39
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	51
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	54
<b>ДОДАТКИ</b> .....	
Додатки А.....	

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У сучасних умовах, коли Україна обрала, в якості стратегічного тренду, інтеграцію в європейський простір, особливо місце в переліку питань за ступенем пріоритезації посідає завдання глибокої ревізії контекстів гендерної рівності у сучасному суспільстві. Адже відомо, що у нашій країні розподіл соціальних ролей чоловіків та жінок у всіх сферах суспільного життя не є рівнозначним: наявним є поширення гендерних стереотипів, які укорінені у свідомості суспільства з давніх часів.

Питання гендерної рівності останнім часом набувають все більшої значущості у всьому світі. Реалізація свого потенціалу у будь-якій царині діяльності як жінок, так і чоловіків – саме це вважається гендерною рівністю. Адже правовий статус людина і громадянин у даній державі отримує тільки тоді, коли дотримується принцип рівноправності. Даний принцип, який містить у собі: рівність громадян держави перед законом, рівність незалежно від національності і раси, а також рівність чоловіків та жінок, втілено у багатьох конституціях держав світу та визначає рівне становище й рівні можливості що жінок, що чоловіків. Адже в умовах глобалізованого світу саме забезпечення паритетних прав і свобод громадян є основою рівності людей різних статей.

Важливим фактором людського розвитку є саме досягнення гендерної рівності. Якщо в суспільстві переважає гендерна нерівність, то як наслідок уповільнюється його соціально-політичний розвиток, місцеве самоврядування та громадянське суспільство. А неефективне використання жіночого потенціалу країни призводить до напруженості як на державному рівні, так і на рівні міжособистісних відносин. Гендерна нерівність гальмує розвиток людського капіталу, що є

нерентабельним для економіки держави; а також негативно впливає на викорінення бідності, скорочення безробіття та робить малоефективними запроваджені проекти та програми у галузі розвитку економіки країни.

Сучасна гендерна політика України перш за все спрямована на досягнення гендерної рівності як у соціальній так і в економічній галузях. Наша країна приєдналася до основних міжнародних документів з цього питання, а також прийняла свої закони, угоди, постанови та розробила відповідні стратегії. Тому виконання вітчизняного та міжнародного законодавства щодо гендерної рівності сприятиме успішному розвитку країни, її економіки, громадянського суспільства та культури.

Сьогодні ситуація на українському ринку праці є неоднозначною, тому сучасному суспільству належить її вирішувати як можна швидше. Адже ринок праці є одним із базових сфер, який породжує гендерну нерівність. А оскільки в нашій країні ще досі немає чітко розробленої стратегії розвитку та вдосконалення сучасного ринку праці, то ця проблема стає найбільш актуальною. Сучасний ринок праці повинен бути перш за все конкурентоспроможним, а захист населення від гендерної нерівності мусить бути одним із головних його завдань. Для досягнення цих цілей необхідно досконало вивчати особливості та динаміку гендерної нерівності, опираючись на стан та соціально-економічний розвиток країни.

Гендерну нерівність в українському суспільстві можна виявити та дослідити у сфері зайнятості населення. За даними державної служби статистики України на червень 2019 року налічується робочої сили – жінки 8657,5 (49,3%), чоловіки – 9455,7 (64,5%). Тобто на 15,2% – в привілейованому положенні знаходяться чоловіки. І це тільки офіційні дані, адже відомо що в Україні існують як офіційні, так і пів офіційні та

неофіційні відносини між робітником і роботодавцем. І саме в цій ніші більш незахищеними в соціальному плані постають жінки.

Сучасні науковці пропонують впровадження гендерного підходу, суттю якого є осмислювання того, що у жінок і чоловіків існує різна реакція на суспільні явища. Але треба додати, що гендерний підхід на ринку парці повинен містити у собі не тільки кількісні характеристики (рівень зайнятості та безробіття, рівень економічної активності), а й якісні – дослідження умов праці, статусів, форм зайнятості тощо. Отже, одним із основних напрямів державної політики мусить стати рівноправність чоловіків та жінок у функціонуванні ринку праці та здобуток гендерної рівності.

Проблеми зайнятості у гендерному аспекті досліджують як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Можна виділити таких, як Дж. Анкер, С. Айвазова, Т. Бек, Т. Верлен, О. Власова, О. Вороніна, Г. Герасименко, О. Грішнова, А. Гриненко, І. Даниленко, К. Делфі, І. Жеребкіна, О. Колесник, К. Левченко, Л. Літвін, О. Макарова, О. Мезенцева, Т. Мерценюк, О. Микитко, В. Скриль, М. Чухим, А. Шарко, К. Шевченко та інші. Але ж зазначимо, що гендерні дослідження ринку праці в нашій країні не є достатньо розробленими і потребують нових наукових пошуків та особливої уваги, адже українське суспільство сьогодні перебуває у стадії реформування в усіх сферах суспільного життя.

Актуальність зазначеної проблеми зумовила вибір теми випускної роботи: **«Система зайнятості в Україні: гендерний аспект»**.

Освітньо-кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології «Сучасні технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи, соціальної

педагогіки та соціології (протокол від 01.11.2019 р. № 4) та наказом по Херсонському державному університету **Наказ від 16.04.20 20 р. № 375-Д** - Про затвердження тематики кваліфікаційних робіт (проектів) здобувачів ступеня вищої освіти «бакалавр» або «магістр» (1,4 роки навчання) заочної форми навчання у 2019-2020 навчальному році.  
заочка

**Мета дослідження:** дослідити систему зайнятості в Україні та її гендерний аспект.

Для досягнення поставленої мети необхідно розв'язати такі **завдання:**

- визначити зайнятість як соціально-економічну категорію;
- виявити сучасні проблеми зайнятості населення в Україні;
- ознайомитися з основами державної політики щодо зайнятості населення в Україні;
- охарактеризувати гендерну проблематику у сучасному суспільстві;
- показати роль гендерної політики на сучасному ринку праці;
- дослідити гендерні особливості на ринку зайнятості міста Херсона.

**Об'єкт дослідження** – гендерна компонента у сфері зайнятості сучасної України.

**Предмет дослідження** – проблематика гендеру в умовах вітчизняного ринку праці.

**Для розв'язання поставлених завдань використовувались такі методи дослідження:**

- системний аналіз наукових праць та документів з проблеми зайнятості в Україні в контексті гендеру, наукових положень соціологічної, економічної та правової літератури – для визначення соціально-економічної категорії «зайнятість», «гендер»;

- аналіз нормативно-правової бази в галузі зайнятості та гендерної політики;
- методи узагальнення – дозволяють визначити основні поняття в дослідницькому полі та вибудувати напрям дослідження;
- порівняльні методи застосовуються в роботі для встановлення відмінностей та схожості у визначенні понять дослідження, таких як «зайнятість», «гендер»; порівняння даних соціального дослідження гендерних особливостей на ринку зайнятості міста Херсона;
- метод фокусованого групового інтерв'ю – використовується в процесі соціального дослідження.

**Практична значущість одержаних результатів випускної роботи** полягає у проведенні дослідження гендерних особливостей на ринку зайнятості міста Херсона та отримання висновків щодо гендерного ринку праці, який відіграє провідну роль у збалансуванні, синтезі й інтеграції елементів економічної системи сучасного українського перехідного соціуму. Результати нашого дослідження можуть бути використані співробітниками соціально-психологічної служби, соціальними педагогами, соціальними робітниками, психологами.

**Апробація результатів дослідження.** Матеріали дослідження обговорювались на засіданнях кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.11.2019 р. № 4, від 10.03.2020 р. № 9, від 13.04.2020 р. № 10), а також опубліковані у вигляді статті: **Полякова А. Л. Гендерна політика і ринок праці в сучасній Україні // ПОЧУЄМО, ЗРОЗУМІЄМО, ДОПОМОЖЕМО. Підсумкова збірка наукових робіт студентів та магістрів соціально-психологічного факультету «Сучасні соціально-педагогічні процеси в Україні: тенденції, реалії, перспективи». Випуск XII., 2020. – С. .**

**Структура випускної роботи:** складається зі вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків, 9 таблиць, 6 рисунків, списку

використаних джерел (63 найменування). Основний текст дослідження викладено на 53 сторінках.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

#### **1.1. Зайнятість як соціально-економічна категорія**

Сьогодні, в період глобалізації економіки та нових технологій, в епоху потужних транснаціональних корпорацій та хаотизації світового ринку, на тлі масштабних міграційних процесів й дестабілізації усталених систем світоустрою, проблема трудової зайнятості посідає одну з чільних позицій у широкому спектрі світових проблем. Країни «третього світу», державні утворення пострадянського простору і країни із стогнучою (внаслідок військових дій, техногенних катастроф, політичних катаклізмів тощо) економікою є найбільш вразливими територіями ризику в контексті розвитку виробничих процесів і пов'язаних із ним проблемами трудової зайнятості населення. Сучасна Україна не є виключенням – проблема зайнятості на ринку праці посідає одне з головних і найважливіших місць, адже в країні за останні часи скоротився й продовжує скорочуватися сектор матеріального виробництва, змінюються типові механізми працевлаштування. В умовах сьогодення українці є свідками того, як тисячі співвітчизників виїждять із країни в пошуках, перш за все, високооплачуваної роботи.

Робоча сила, як відомо, є капіталом, який на сьогодні є недооціненим: молоді, висококваліфіковані фахівці в різних галузях господарства диктують свої умови на ринку праці; не задовольняючись умовами і оплатою праці в Україні, вони перетинають кордони, насичують країни близького і далекого зарубіжжя. У той же час такі незахищені верстви населення як жінки, молодь, старше покоління на ринку праці виявилися неспроможними конкурувати з тими спеціалістами, котрі все ж таки вирішили працювати в Україні.



Зайнятість на ринку праці постає тим самим чинником, вплив якого визначає сучасний соціально-економічний стан країни та, головне – її близьке та віддалене майбутнє. Зайнятість, як інтегральний показник розвитку національного ринку праці, слугує свого роду індикатором оптимістичних або песимістичних сценаріїв розвитку економіки, ефективність чи безрезультативність якого на багато років визначає місце держави в світовому рейтингу успішності.

Вивченням та аналізом сутності поняття «зайнятість» займалися такі науковці як Д. П. Богиня, А. М. Колот, Т. М. Кір'ян, Г. І. Купалова, Е. М. Лібанова, С. В. Мельник, В. В. Онікієнко, О. В. Шкільов, К. І. Якуба. Проблемами відтворення робочої сили в Україні, важливими аспектами впливу соціально-економічних факторів на підвищення зайнятості населення та ефективність праці займалися В. С. Васильченко, О. А. Грیشнова, Г. В. Джегур, Н. О. Зезека, В. В. Онікієнко, Н. О. Павловська, В. М. Петюх, В. В. Савченко.

У 2012 році в Україні був прийнятий Закон «Про зайнятість населення» в якому у статті 1 надається визначення поняття «зайнятість»: – «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [24, ст. 1].

Отже, Конституція України надає правовий зміст категорії «зайнятість», оскільки природним правом будь-якої людини є право на працю, яку держава повинна гарантувати своєму громадянину.

Сучасні науковці надають різні визначення даного поняття, оскільки воно є багатограним та його вивченням займаються такі науки як соціологія, право, економіка, психологія тощо. Наведемо деякі з них.

Так, український науковець В. Васильченко зазначає, що зайнятість є діяльністю громадян, що «пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [5, с. 23].

Сучасна вітчизняна дослідниця О. Грішнова визначає зайнятість як «трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід)» [16, с. 154].

Кандидат економічних наук Т. Павлюк доповнює визначення і зазначає, що «зайнятість населення як соціально-економічна категорія – це залучення до трудової діяльності громадян згідно з їх фактичними та майновими можливостями, яка складається під впливом попиту і пропозиції на ринку праці та приносить матеріальну вигоду, здатну задовольнити відповідний життєвий рівень працівників та їх сімей» [42, с. 27].

І. Мосіюк у своєму дисертаційному дослідженні визначає, що «зайнятість населення є природною і соціально-економічною категорією, тому сутність її, на нашу думку, полягає в можливості працівника продавати свою робочу силу для забезпечення її розширеного відтворення відносно досягнутого рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, суспільного поділу праці, специфіки виробництва та обміну результатами праці» [39, с.8].

Український науковець С. Коваль трактує зайнятість як «комплексне соціально-економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреби виробництва в робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості тощо» [26. с. 21].

Необхідно зазначити, що деякі науковці наголошують на тому, що структурні прояви зайнятості населення «залежать від рівня розвитку

суспільства – системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин, – а також підкреслює роль самої особи в процесі її зайнятості» [33, с. 59].

Таким чином зрозуміло, що усі громадяни, які зайняті будь-якою суспільною корисною працею можна віднести до зайнятого населення а поняття «зайнятість» має як соціальну, так і економічну сутність.

Соціальна сутність зайнятості полягає перш за все у задоволенні певної особи своїх власних потреб, а також у необхідності її самоствердження та самовираженості. Економічна сутність зайнятості полягає у створенні національного доходу завдяки діяльності людей. Отже, рівень життя залежить від виробництва матеріальних і духовних цінностей у певному суспільстві.

Враховуючи вищевикладене, фактично можна наголосити про те, що: сутність зайнятості має двоїсту структуру та дана категорія є одним з головних елементів соціально-економічної політики держави.

Як соціально-економічна категорія зайнятість населення має і кількісні характеристики. Це певні критерії за якими до числа зайнятого населення зараховують певних громадян. Зазначимо, що кожна держава самостійно вибирає ці критерії щодо зарахування громадян до категорії зайнятих.

Вітчизняний дослідник В. Міненко виокремлює такі функції зайнятості населення:

«– забезпечення життєдіяльності і розвитку суспільства, зокрема його непрацевдатних членів;

– забезпечення життєдіяльності і розвитку особистості;

– забезпечення якості робочої сили» [38, с. 85].

Щодо форм зайнятості, то В. Васильченко [5], виокремлює три основні: повна, глобальна та примусова.

Під *повною зайнятістю* розуміють зайнятість, за якої «пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу в суспільному виробництві» [42, с. 27].

Під *глобальною зайнятістю* сучасні науковці розуміють розгалужений комплекс різних видів суспільно-корисної діяльності: суспільне виробництво та ведення домогосподарства (тимчасова зайнятість, догляд за нужденними та дітьми). До цієї ж категорії відносять також тіньову та нерегламентовану зайнятість.

Третя форма зайнятості – *примусова*, яка застосовується, як правило, за вироком суду. Суб'єктами примусової зайнятості заповнюються, зазвичай, найменш популярні сегменти ринку зайнятості в умовах конкретного регіону, це види робіт, що потребують значних фізичних зусиль та мінімуму професійної кваліфікації.

Міжнародною організацією праці у 2015 році було проведено засідання щодо вирішення проблем, пов'язаних з використанням нестандартних форм праці. На заході до нестандартних форм зайнятості віднесли: тимчасову зайнятість, роботу на неповний робочий час і роботу за викликом, багатосторонні трудові відносини, замасковані трудові відносини. Специфіка даних форм, а також їх підгруп, залежить від кожної конкретно взятої країни [41].

Загалом, у сучасній науці існує багато видів класифікацій зайнятості за різними ознаками. У нашому дослідженні доцільно навести класифікацію кандидата економічних наук Т. Павлюк (рис 1.1) [42].

Зазначимо, що за формою організації робочого часу виділяють *неповну зайнятість*, яка має соціальний характер. Її застосовують як правило пенсіонери, люди з проблемами здоров'я, студенти, матері, які мають малих дітей тощо. Неповна зайнятість може бути як добровільною, так і примусовою. При добровільній зайнятості за бажанням робітника може бути скорочено тиждень. Що стосується

неповної вимушеної зайнятості то це як правило так зване «приховане безробіття», яке є характерним для сучасного ринку праці нашої країни.

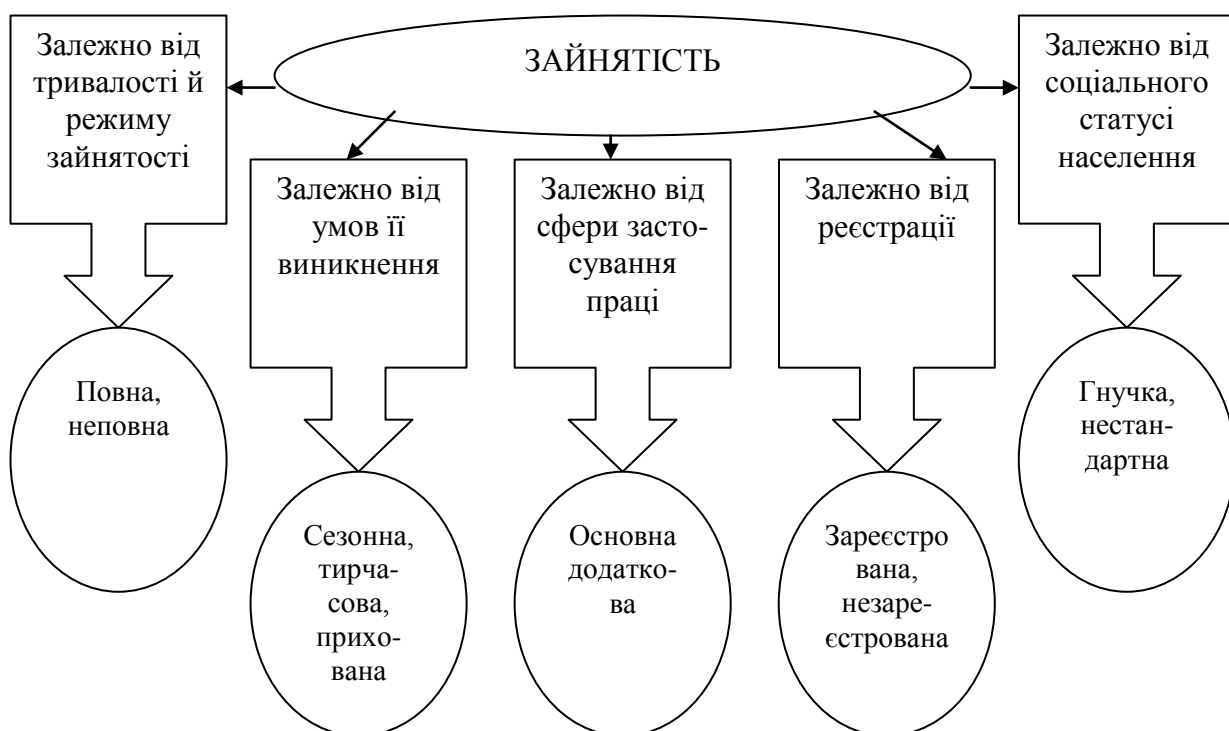


Рис. 1.1. Класифікація форм зайнятості населення

Якщо розглядати структуру зайнятості, то можна казати про те, що саме вона віддзеркалює загальну структуру економіки, тобто віддзеркалює такі аспекти життя суспільства як соціальний, етнічний, демографічний та екологічний.

Сучасні науковці [25] виділяють такі основні ланки структури зайнятості:

1. Соціальну.
2. Державно-приватну.
3. Територіально-регіональну.
4. Галузеву.
5. Професійно-кваліфікаційну
6. Статеву-вікову.
7. Національну.

## 8. Сімейну.

Кожна зазначена ланка структури зайнятості має самостійне значення, але жодна з них не існує самостійно, вони взаємопов'язані та існують як єдине ціле.

Сучасна дослідниця О. Кремень [29] зазначає, що категорія «зайнятість населення» має широкий спектр і містить у собі такі категорії як зайнятість, безробіття та само зайнятість .

Отже, нами розглянуто зайнятість як соціальну категорію та виявлено що вона має двоїстий характер, тобто має соціальну та економічну сутність. В умовах сучасності соціальна характеристика зайнятості відчутно підкреслюється політичною складовою – невпевненість громадян у політичній перспективі країни активізує процеси трудової міграції, каталізуючи відтік не тільки висококваліфікованої трудової еліти, але й громадян, котрі розраховують тільки на власну фізичну силу або володіння елементарними трудовими навичками. Крім цього, маргіналізація певної частини населення провокує добровільний «вихід» працездатного населення із простору трудових відносин. Вивчаючи категорію «зайнятість населення» і адекватно аналізуючи її, ми можемо комплексно оцінювати сучасний стан ринку праці та прогнозувати його розвиток.

### **1.2. Проблема зайнятості населення в сучасній Україні**

Одним із головних завдань сучасної держави є формування продуктивного, конкурентоспроможного й перспективно-орієнтованого ринку праці. При цьому головними соціально-економічними проблемами постають проблеми зайнятості населення. Саме завдяки зайнятості, а точніше – через отриманий дохід, задовольняються матеріальні потреби та здійснюється задоволення різноманітних

матеріальних і духовних потреб населення. А також, за словами сучасних дослідників, зайнятість «відображає ступінь участі населення в суспільно-корисній праці і досягнутий завдяки цьому рівень економічного розвитку країни» [22, с. 154].

У контексті нашого дослідження було проаналізовано показники загальної зайнятості населення по Україні за останні три роки (Табл.1.1.). Із наведених даних бачимо, що відсоток зайнятого населення на території України станом на 2019 рік знизився. Так, якщо у 2017 році відсоток зайнятого населення складав 56,1, а у 2017 році – 57,1, то вже у 2019 році показник зменшився і становить 51,4 %. Це обумовлено певними проблемами та причинами, які ми і проаналізуємо далі.

Таблиця 1.1.

## Загальна зайнятість населення по Україні (2017-2019 роки)

	2017		2018		2019	
	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку
Усе населення віком 15 років і старше	16156,4	56,1	16360,9	57,1	16584,8	51,4

Аналізуючи наукові розробки сучасних дослідників ми можемо виділити такі проблеми зайнятості населення:

1. Скорочення сукупного попиту на робочу силу в зв'язку з скороченням виробництва.

Оскільки за останні роки в нашій країні суттєво скоротився процес створення матеріальних і суспільних благ, тобто процес виробництва, то звичайно відсутнім є попит на робочу силу.

2. Невелика зайнятість молоді.

Нами проаналізовано статистичні дані щодо зайнятості молодого населення. Так, із наведених даних таблиці 1.2. бачимо, що молоде населення 15-25 років має невеликі показники зайнятості. Хоча за потрібне треба сказати, що у 2019 році в порівнянні з 2017 роком ці показники збільшилися: у 2017 році – 27,9%, а у 2019 році – 30,5%. Така ситуація обумовлена складнощами щодо працевлаштування через відсутність певного досвіду, а також практичних навичок молодій людині.

Таблиця 1.2.

Зайнятість населення по Україні за віковими групами  
(2017-2019 роки)

Населення за віковими групами	2017		2018		2019	
	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку
15-24 роки	1122,9	27,9	1068,5	27,6	1150,8	30,5
25-29 років	2048,2	69,7	2016,9	71,8	1942,1	73,2
30-34 років	2451,5	74,6	2510,1	75,9	2454,8	75,6
35-39 років	2244,6	77,6	2266,7	76,7	2417,5	79,2
40-49 років	4172,6	77,3	4307,2	79,4	4253,7	77,9
50-59 років	3456,1	62,9	3549,2	65,5	3562,3	67,0
60-70 років	660,5	13,9	642,3	13,2	704,4	14,1
Працездатного віку	15495,9	64,5	15718,6	66,1	15781,2	67,2

### 3. Невелика занятість людей старшого віку.

Статистичні дані, наведені у таблиці 1.2. свідчать, що люди 60-70 років мають невелику зайнятість. У 2017 році відсоток зайнятості до всього населення становив – 13,9, у 2018 році – 13,2, у 2019 році – 14,1. Такі показники обумовлено тим, що люди старшого віку як правило не можуть працевлаштуватися за багатьма видами робіт.

### 4. Неформальна зайнятість.



Сучасний дослідник М. Трифонов зазначає, що в Україні чисельність неформально зайнятих постійно зростає. Дослідник наводить такі статистичні цифри: якщо у 1990 році неформальним сектором було охоплено 2-6% населення України, то вже у 2014 році – 24,7%; а також виявляє особливості неформальної зайнятості в Україні. «Оскільки ринок праці України відноситься до трансформаційної моделі, то за своїми характеристиками неформальна зайнятість в Україні схожа на аналогічні феномени в країнах периферійного капіталізму («третій світ»): значні масштаби поширення неформальної зайнятості, низький рівень освіти неформально зайнятих, слабка розвиненість промислово-виробничої сфери, розмивання межі між формальною та неформальною зайнятістю. Вторинний характер неформальної зайнятості об'єднує Україну з розвиненими капіталістичними країнами Європи» [56].

#### 5. Міграція населення за кордон.

Міграція населення різних країн існувала завжди. Що стосується нашої країни, то саме трудова міграція населення за кордон на сьогодні є найбільш масовою. Нестабільний стан економіки в країні, відсутність робочих місць за спеціальністю, низький рівень заробітної плати – все це сприяє виїзду населення за кордон.

#### 6. Внутрішнє переміщення робочої сили.

Нами розглянуто статистичні дані щодо зайнятості населення за типом місцевості (Табл.1.3.). З даних таблиці бачимо, що місцеве населення в порівнянні з сільським має більш високі показники зайнятості. Якщо порівнювати 2019 рік, то показник зайнятості по міському поселенню становить 52,9%, а по сільській місцевості – 48,4%. Це обумовлено тим, що в сільській місцевості недостатньо робочих місць – як правило господарства, які працювали ще зовсім нещодавно, в умовах нестабільного сьогодення перестали функціонувати взагалі або

працюють неефективно. Тому населення переїжджає в великі міста з надією знайти роботу по професії та отримати гідну заробітну плату.

Таблиця 1.3.

Зайнятість населення по Україні за типом місцевості  
(2017-2019 роки)

Населення за типом місцевості	2017		2018		2019	
	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку
Міські поселення	11109,3	56,9	11271,7	58,1	11435,4	52,9
Сільська місцевість	5047,1	54,4	5089,2	55,0	5149,4	48,4

7. «Зниження якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць, особливо для кваліфікованих кадрів, що не тільки знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва, а й призводить до руху робочої сили (міграційні потоки представлені в основному чоловіками у віці від 25 до 50 років і жінками 20-40 років)» [8, с. 526].

8. «Структурні зрушення в економіці, які можуть характеризуватися впровадженням нових технологій, скороченням виробництва в традиційних галузях, закриттям технічно застарілих підприємств» [22, с. 155].

Як правило, увесь спектр питань щодо зайнятості населення сучасні науковці розглядають у поєднанні з проблемами безробіття, зважаючи на те, що категорії «зайнятість» і «безробіття» є опозитними. В контексті ринкової економіки проблема безробіття є безумовно гострою, оскільки саме безробіття накладає негативний відбиток на економіку країни, а кажучи ширше – на розвиток соціальних,

політичних, правових та інших процесів, які визначають подальший розвиток суспільства і держави.

Зазначимо, що саме ці дві проблеми залишаються досі невирішеними не тільки в нашій країні, але й у країнах Європейського Союзу та інших розвинутих країнах, як США, Японія, Канада. За даними ООН на сьогодні у світі налічується близько 800 млн. осіб працездатного віку, які не мають роботи, або мають тимчасові, випадкові та негарантовані заробітки.

Як зазначає вітчизняна дослідниця О. Майсюра, безробіття – це «таке соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення не може знайти застосування своїй робочій силі й стає «зайвою»» [ 34, с. 60].

Що стосується безробіття в Україні, то Л. Транченко наголошує, що це «складна соціальна проблема ринкового суспільства, яка полягає, з одного боку, в наявності у працездатного населення, яке бажає працювати, але позбавленого роботи, з іншого боку, в діяльності громади з компенсування, ліквідації або принаймні обмеження соціального та особистого шкоди, що безробіття і стан безробітного несе як для індивідів, так і для всього суспільства в цілому» [55. с. 12].

Відомо, що високий рівень безробіття притаманний тим країнам, у яких низький рівень соціально-економічного розвитку. Розглянемо рівень безробіття в Україні за останні 20 років. Гістограму побудовано нами на основі даних Державної служби статистики України [51] (рис. 1.2.). Рівень безробіття наведено у відсотках до економічно активного населення.

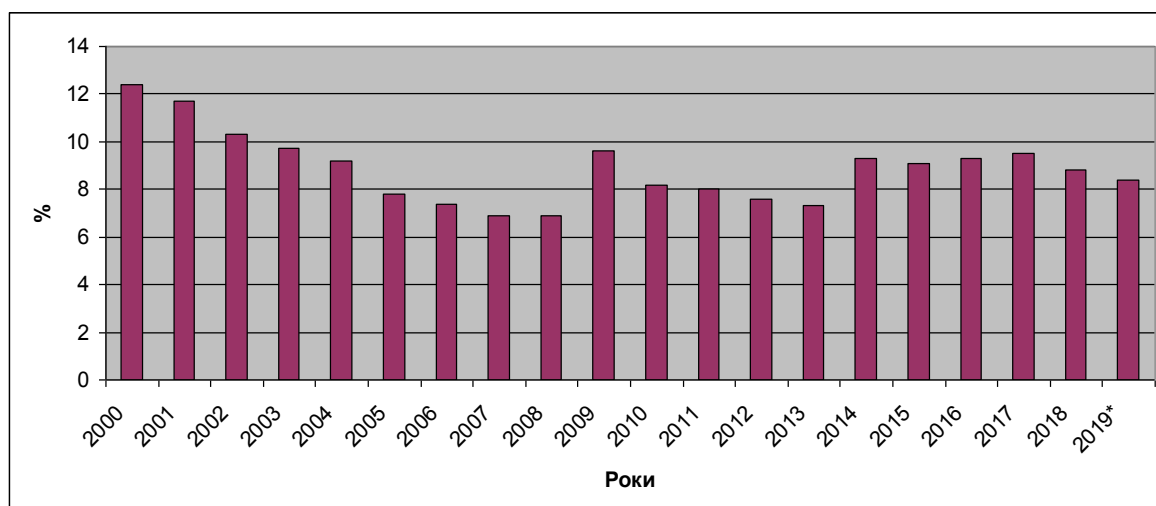


Рис.1.2. Рівень безробіття населення України (2000-2019 роки)

Аналізуючи наведену гістограму бачимо, що найвищий рівень безробіття був у 2000 році – 12,4%, а найнижчий – у 2007 і 2008 роках – 6,9%.

За останні три роки бачимо невеликий спід рівня безробіття – від 9,5% у 2017 році до 8,4% у 2019 році, за кількістю осіб – це 1698 тис. осіб у 2017 році і 1528,4 тис. осіб у 2019 році, тобто рівень безробіття скоротився на 169,6 тис осіб (табл.1.4.).

Таблиця 1.4.

Безробіття населення по Україні  
за 2017-2019 роки (загальні показники)

	2017		2018		2019	
	тис. осіб	у % до економічно активного населення	тис. осіб	у % до економічно активного населення	тис. осіб	у % до економічно активного населення
Усе населення віком 15 років і старше	1698,0	9,5	1578,6	8,8	1528,4	8,4

Сучасні науковці виокремлюють такі негативні наслідки безробіття:

– зниження рівня життя населення;

- втрата професійних навичок кваліфікаційними робітниками, через відсутність робочих місць за профілем і можливістю займатися діяльністю за фахом;
- зниження трудової активності населення;
- низький рівень випуску продукції;
- політична нестійкість суспільства;
- зростання кримінальних ситуацій в країні;
- нанесення тяжких психологічних травм непрацюючій особі;
- збільшення соціальної диференціації;
- посилення соціальної напруженості в суспільстві [20, 47].

Отже, за допомогою наукових джерел і даних Державної служби статистики України нами виявлено та проаналізовано сучасні тенденції та проблеми зайнятості населення в сучасній Україні. Успішність розв'язання проблем зайнятості населення значною мірою залежить від ефективності реалізації державної політики на ринку праці, а саме: у застосуванні продуктивних заходів у напрямку навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації громадян згідно потреб на вимогливому ринку праці; сприяння у внутрішньому переміщенні робочої сили між регіонами країни (з чітко вираженими доцентровими тенденціями); у пошуку і застосуванні максимально результативних заходів щодо розвитку на вітчизняному ринку малого та середнього бізнесу з метою інтеграції незайнятої робочої сили в систему трудових відносин тощо.

### **1.3. Державна політика щодо зайнятості населення в Україні**

Сучасні науковці, розглядаючи структуру і зміст державної політики в сфері зайнятості населення, поділяють її на дві складові – активну та пасивну. Заходи, які запроваджує держава в контексті зниження рівня безробіття відносять до активної політики зайнятості.

Пасивна ж політика щодо підвищення рівня зайнятості населення спрямована на пом'якшення наслідків та результатів безробіття. У більшості європейських країн використовується саме активна політика зайнятості, яка містить у собі саме вільний вибір зайнятості. Безумовно, будь-яка політика щодо зайнятості населення повинна враховувати рівень соціально-економічного розвитку країни, її соціальні та економічні цілі, національні традиції тощо.

Питання реалізації державної політики щодо зайнятості населення в Україні безумовно є значущими, всеохопними та актуальними – вони етіологічно визначаються тими завданнями та цілями, які ставить держава. Наукові дослідження з цього напрямку займалися такі вчені, як С. Барегамян, О. Вороненко, Є. Гаврилов, В. Галицький, В. Дмитрієв-Заруденко, М. Іншин, О. Журба, С. Калініна, О. Могильний та інші. Але треба зазначити, що сьогодні ситуація на рику парці, який знаходиться у стадії формування, не є досконалою та сприятливою.

Демократичне суспільство гарантує людині право на працю. Саме це прописано в Конституції України у статті 43: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [28. ст.43]. Згідно з тією ж статтею 43 забороняється примусова праця, а також праця неповнолітніх і жінок на небезпечних для їх здоров'я виробництвах [28, ст..43].

Необхідно зазначити, що з появою нової незалежної держави в Україні було створено систему правового регулювання сфери зайнятості населення. Основним досягненням безумовно є Закон України «Про зайнятість населення» [24], який було прийнято 5 липня

2012 року Верховною Радою України та набрано чинності 1 січня 2013 року.

Саме в цьому законі дається правове визначення поняття «зайнятість», яке ми наводили у п.1.1. Даний Закон прописує гарантії та права населення щодо зайнятості, надає визначення основних термінів (розділ.1.), а також виділяє принципи, мету та основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення (розділ 2). Розділ 3 присвячено Центральному органу виконавчої влади, його завданням, функціям тощо. Заходи щодо сприяння зайнятості населення прописані у 4 розділі Закону. Розділ 5 присвячено професійній орієнтації та професійному навчанню населення. У розділі 8 надано визначення статусу безробітного населення, прописані їх право та обов'язки.

Отже, як бачимо Закон України «Про зайнятість населення» охоплює всі аспекти сфери зайнятості населення України, а саме – економічні, правові, організаційні, соціальні.

Варто відзначити, що міжнародно-правові норми відіграють одну з головних ролей серед документів правового регулювання зайнятості. С. Барегамян умовно поділяє документи правового регулювання зайнятості на три групи:

1. Універсальні норми – прописані у таких документах як: «Загальна декларація прав людини», «Статут ООН», «Хартія економічних прав та обов'язків держав», «Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права», численні конвенції Міжнародної організації праці (МОП)

2. Регіональні норми – містяться у таких угодах як: «Європейська соціальна хартія», «Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод» тощо.

3. Національні норми – містяться в національних законодавствах країни [3].

Необхідно зазначити, що у населення виникають різноманітні питання щодо зайнятості й безробіття, тому нашою державою прийняті певні документи, які регулюють правовідносини у галузі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, тобто роз'яснюють питання щодо зайнятості населення. До цих правових актів можна віднести: «Положення про державну службу зайнятості», «Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення», «Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» тощо. А також Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про професійний розвиток працівників», «Кодекс законів про працю України».

Вітчизняний дослідник І. Пірон зазначає, що фінансово-економічна криза негативно вплинула на український ринок праці, оскільки процес поєднання нових економічних реформ і державної політики зайнятості населення є недостатнім і недосконалим. «Політика зайнятості формується без уяви про цілісну модель, якої треба досягти в перспективі. Значна частина працездатного населення внаслідок відсторонення державних органів від процесів їх професійної адаптації просто не підготовлена до роботи в ринкових умовах» [48, с.302].

Сучасний науковець С. Барегамян доповнює: «Проблемами правового регулювання в сфері зайнятості і працевлаштування є неузгодженість нормативно-правових актів, наявність суперечностей, а також незабезпеченість фінансовим підґрунтям та механізмом реалізації окремих норм. Такий ускладнений характер законодавства у цій сфері аж ніяк не сприяє належному регулюванню відносин в сфері зайнятості та працевлаштування у доволі непростих умовах перехідного періоду» [3, с.286].

Отже, проаналізувавши наукові літературні джерела зазначимо, що на ринок праці впливають не тільки закони та нормативні акти, але й



відсутність єдиної стратегії (або концепції) державного регулювання ринку праці.

Враховуючи вищевикладене, фактично можна говорити про те, що відносини на ринку праці формуються та контролюються в основному державою. Тобто, для оптимізації державної політики у сучасній сфері зайнятості населення необхідно: запровадити роботодавцям співпрацю зі службою зайнятості населення, а саме: отримання пільгового оподаткування, можливість безкоштовно користуватися базою даних служби; надавати допомогу населенню у питаннях працевлаштування, перепідготовки, навчання на витребувані спеціальності; практично реалізовувати положення «колективних договорів та угод з приводу захисту працівників в разі призупинення виробництва або звільнення працівників» [3, с. 296].

Також для покращення державної політики у сфері зайнятості необхідно приділяти увагу тим безробітним, які тривалий час не знайшли собі роботу, особливо це стосується молодого населення країни. Адже закладені знання та професійні навички з часом можуть бути втраченими. Як зазначають науковці щодо українського суспільства «реальну небезпеку являє деградація структури робочих місць і людського потенціалу в результаті скорочення зайнятості у галузях, що потребують праці високої якості, і збільшення зайнятості в торгівлі та посередницької діяльності переважно у неформальному секторі. Крім того, характерним є збільшення довгострокового безробіття» [3, с. 296].

Є. Гаврилов [11] виокремлює основні та спеціальні заходи щодо основних напрямів державної політики забезпечення зайнятості, які доцільно представити у зробленому нами рисунку (рис.1.3.).

Отже, для удосконалення сучасної державної політики щодо зайнятості населення в Україні, на нашу думку, повинна бути вироблена стратегія (або концепція) розвитку ринку праці, при цьому вона

повинна когерувати з політикою держави у сфері демографії, оподаткування, інвестицій, соціальної, виробничій, а вже потім вносити певні зміни до законодавства. Вирішення основних аспектів щодо регулювання ринку праці безумовно потребує розумного взаєморозуміння як із боку держави так із боку роботодавців та робітників.



Рис.1.3. Основні напрями державної політики забезпечення зайнятості

## РОЗДІЛ 2.

### ГЕНДЕР І СУЧАСНИЙ ВІТЧИЗНЯНИЙ РИНОК ПРАЦІ

#### 2.1. Гендерна проблематика у сучасному суспільстві

В останній час поняття «гендер» стало все більше поширюватися у лексиці українського суспільства. Тому, враховуючи тематику даного дослідження, необхідно визначитися з його значенням та етимологією.

Словник гендерних термінів за редакцією З. Шевченка наголошує: «Гендер (від англ. gender – рід) – соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок» [54, с. 45].

Вітчизняний дослідник Т. Мельник доповнює: «Гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [37, с. 11].

Дослідження сучасних науковців стверджують, що даний термін застосовували спочатку у лінгвістиці та їм визначали таку граматичну категорію як «рід». Пізніше термін почали використовувати в

психології в якості соціокультурних характеристик чоловіків та жінок, а ще пізніше для опису їх поведінки.

Таким чином сьогодні гендер визначають як соціальну стать, що «формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками» [54, с.46].

Необхідно додати, що проаналізувавши наукові джерела, ми виявили, що гендер є багатостороннім поняттям і тому зустрічаємо його у різних значеннях. Український дослідник Т. Мельник пропонує такі:

- «гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;
- гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- гендер як політика рівних прав чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації [37, с. 12].

Враховуючи вищевикладене, тепер можна говорити про гендерну рівність. Дане поняття у правовому аспекті надано у Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», а саме: «Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [23, ст. 1].

Необхідно зазначити, що наша країна приєдналася до важливих міжнародних проектів щодо всіх аспектів гендерної рівності. Так, Україною 8 серпня 2000 року було прийнято «Декларацію тисячоліття ООН» [18], яку затвердила Генеральна Асамблея ООН 8 серпня 2000 року та на її основі прийняті Цілі сталого розвитку до 2015 року. Пізніше Україною були прийняті Глобальні Цілі сталого розвитку на 2015-2030 роки [15], де однією із цілей – п'ятою, є гендерна рівність.

Документ зазначає, що на сьогодні у всьому світі існує нерівність по відношенню до жіночої статі. «Припинення всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчаток є не лише базовим правом людини, воно також має вирішальне значення для прискорення сталого розвитку» – зазначено в документі.

Відмітимо, що наша країна приєдналася до Пекінської декларації, яка була прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становлення жінок 15 вересня 1995 року, де у пункті 3 прописано що необхідно «домагатися досягнення цілей рівності, розвитку і миру для всіх жінок в усьому світі в інтересах усього людства» [43].

Також Україна приєдналася до «Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», яку було прийнято у 1979 році та внесено зміни у 1999 році, де зазначено що «дискримінація жінок порушує принцип рівноправності та поваги людської гідності, перешкоджає участі жінок нарівні з чоловіками в політичному, соціальному, економічному та культурному житті своєї країни, заважає зростанню добробуту суспільства і сім'ї та ще більше перешкоджає повному розкриттю можливостей жінок на благо своїх країн та людства» [27].

Це далеко не повний перелік основних документів щодо гендерної рівності які наша країна прийняла за основу. Щодо українського законодавства, то зазначимо, що перш за все гендерна рівність прописана у Конституції України [28]. у статтях 21, 24, 51. Так у статті 24 зазначено: «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і

дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [ 28, ст. 24].

Також необхідно відмітити важливий документ як «Національна стратегія у сфері прав людини», який було затверджено 25 серпня 2015 року та набрав чинності 2 вересня 2015 року, де однією зі стратегічних цілей є «забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства». А також прописані очікувані результати у цій сфері, а саме: «впроваджено міжнародні стандарти щодо забезпечення гендерної рівності, в тому числі на законодавчому рівні; удосконалено механізми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створено умови для збалансованої участі жінок і чоловіків у громадсько-політичних процесах, прийнятті суспільно важливих рішень; проводяться комплексні заходи щодо подолання гендерної дискримінації, в тому числі гендерних стереотипів; забезпечено рівність у доступі до правосуддя» [40].

На підставі вищевказаного вбачається доречним звернутися до Програми розвитку ООН, а саме до щорічного звіту National Human Development Report, де надаються статистичні дані країн світу щодо основних аспектів людського розвитку. У даному контексті нас цікавить індекс гендерного розвитку (Gender Development Index, GDI), який «відбиває гендерний розрив у людському розвитку країни за трьома основними показниками: здоров'я – вимірюється жіноча та чоловіча очікувана тривалість життя при народженні; освіта – вимірюється очікувана тривалість жіночої та чоловічої освіти для дітей, а також середня тривалість жіночої та чоловічої освіти людей віком від 25 років і старше; контроль над економічними ресурсами – вимірюється очікуваний жіночий та чоловічий трудовий дохід» [54, с. 134].

Індекс гендерного розвитку вираховується за допомогою спеціальної методики на основі співвідношення значень індексу розвитку людського потенціалу (Human development indicator, HDI) [63].

Запропонована нами таблиця індексів гендерного розвитку побудована на основі статистичних даних сайту United Nations Development Programme Human Development Reports [62].

Таблиця 2.1.

**Індекси гендерного розвитку в різних країнах  
за 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 і 2018 роки**

<b>Країни</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>
Україна	1,000	0,987	1,000	0,996	0,993	0,995
Білорусь	1,007	1,015	1,024	1,025	1,024	1,010
Польща	0,985	0,988	0,994	1,007	1,006	1,009
Угорщина	0,987	0,983	0,996	0,988	0,986	0,984
Німеччина	0,943	0,943	0,959	0,966	0,967	0,968
Франція	0,982	0,984	0,985	0,988	0,987	0,984
Іспанія	0,962	0,968	0,974	0,978	0,979	0,981
Італія	0,946	0,952	0,961	0,967	0,967	0,967

Для побудови даної таблиці нами були опрацьовані дані декількох країн за двома принципами, а саме: за принципом сусідства з кордонами України (Білорусь, Польща, Угорщина) та принципом дружних відносин з країнами Євросоюзу (Іспанія, Італія, Німеччина, Франція). Значення представлено за кожні п'ять років, включаючи 2018 рік. Щодо індексів: значення менше 1,000 – домінування чоловіків, більше 1,000 – домінування жінок, 1,000 – рівні права жінок і чоловіків. Отже, аналізуючи дану таблицю бачимо, що в Україні індекс гендерної рівності знизився за останні 23 роки і на 2018 рік вказує на домінування чоловіків у різних сферах суспільної діяльності. Така тенденція простежується не тільки в Україні, але і в багатьох країнах світу, в нашому випадку – у більшості наведених країн.

Таким чином, у нашій країні існують проблеми гендерної нерівності і вони є досить актуальними. Серед таких проблем можна виокремити проблеми працевлаштування, різницю в оплаті праці, нерівні можливості у професійній підготовці, малий відсоток жінок

на керівних посадах та у сфері політики, небажання роботодавців працевлаштовувати жінок через їх соціальну захищеність (наявність дітей, вагітність) тощо.

Для удосконалення гендерної політики держави необхідно запровадити цілеспрямовані заходи. Як зазначає вітчизняний дослідник Н. Грицяк «державна гендерна політика – це такі дії органів державної влади з вирішення суспільних проблем, які найбільш оптимально сприяють реалізації інтересів жінок і чоловіків, вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме: 1) однакового суспільного статусу жінок і чоловіків; 2) однакових умов реалізації прав людини як жінкам так і чоловікам; 3) однакової можливості використання соціальних та економічних ресурсів для жінок і чоловіків; 4) однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток; 5) однакового права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їх діяльності» [17, с.326-327].

Отже, в процесі дослідження нами виявлено гендерні проблеми населення в Україні. Результативним засобом їх розв'язання є комплекс заходів щодо зміни пануючих стереотипів в суспільстві, інституціонального й функціонального залучення державних і політичних сил в вирішення завдань гендерної проблематики, а також інформативних та освітніх програм з цього питання.

## **2.2. Гендерна політика на сучасному ринку праці**

Ринок праці є одним із найважливіших сегментів економіки і тому потребує досконалого дослідження саме в гендерному аспекті, адже ситуація, яка має місце в сучасній Україні негативно впливає на розвиток країни в соціальному, політичному, економічному, правовому, та культурному аспектах. Актуальність досліджень в сфері розвитку



вітчизняного ринку праці обумовлюється як нагальною потребою суспільства, що трансформується, у визначенні суб'єктів соціальних зрушень, так і логікою розвитку примхливого світового ринку праці.

Зазначимо, що українська держава відноситься до країн з перехідною економікою і тому відсоток жінок у складі робочої сили не дуже відрізняється від показників інших держав. У гендерному аспекті в Україні спостерігається диспропорція; показники зайнятості жінок завжди менше, ніж чоловіків – від 9 до 13%.

На основі даних Державної служби статистики [51] нами побудовано таблицю зайнятості населення за статтю за останніх три роки (табл.2.2.).

Таблиця 2.2.

Зайнятість населення по Україні за статтю  
(2017-2019 роки)

Населення за статтю	2017		2018		2019	
	тис. осіб	у % до всього населення	тис. осіб	у % до всього населення	тис. осіб	у % до всього населення
Жінки	7771,2	51,4	7910,7	52,5	7987,5	45,5
Чоловіки	8385,2	61,4	8450,2	62,1	8597,3	58,6

Аналізуючи дану таблицю зазначимо, що за останні три роки в Україні відсоток зайнятих жінок та чоловіків до всього населення коливається: у 2018 році зростає в порівнянні з 2017 роком, а в 2019 році знов падає. Характерним є те, що відсоток зайнятого жіночого населення країни завжди менший за відсоток зайнятих чоловіків, у 2017 році – на 10%, у 2018 році – на 9,6%, у 2019 році – на 13,1%. Таким чином на основі наведених даних ми бачимо, що гендерний розрив на українському ринку праці безумовно є.

Логічним вбачається у нашому дослідженні прослідкувати рівень зайнятості чоловіків та жінок працездатного віку по Херсонській

області. Для цього нами побудовано гістограму (рис. 2.1.) на основі статистичних даних Головного управління статистики у Херсонській області [51]; з якої видно, що по Херсонській області відсоток зайнятості чоловіків завжди вищий за відсоток зайнятості жінок, при цьому він коливається від найнижчого – 9,1% у 2008 році до найвищого 12,2% – у 2014 році.

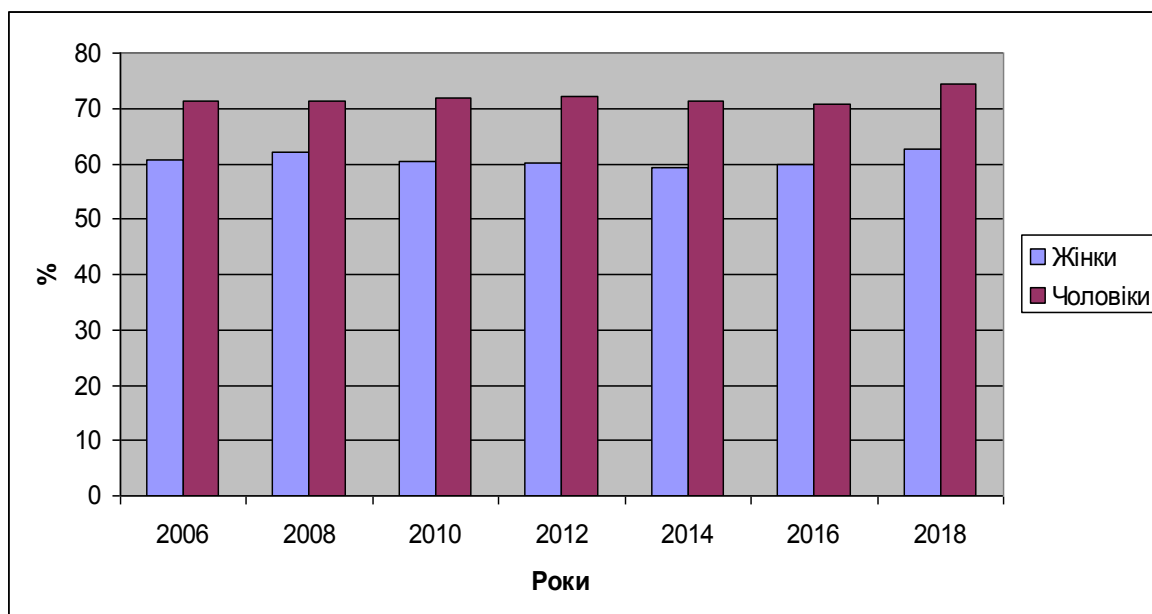


Рис.2.1. Рівень зайнятості чоловіків та жінок працездатного віку по Херсонській області

Сучасні науковці, як соціологи, так і економісти провели чимало досліджень у даній галузі та виявили певні диспропорції на ринку парці. Наведемо деякі з них (за Н. Герасименко) [13]:

1. Виявлено, що жінки мають більш високий рівень освіти, ніж чоловіки, але їх економічна активність нижча в порівнянні з чоловіками.

2. Молоді жінки мають невисокий рівень трудової активності; причини – вагітність жінок, народження дітей та догляд за ними, залучення жінок до неофіційного працевлаштування, виїзд за кордон.

3. Чоловіки знаходяться в більш сприятливому становищі за статусом і формами зайнятості.

4. Наявність дискримінації при прийомі на роботу за віком та сімейним станом.

5. Складність у повторному працевлаштуванні у жінок, яке приводить до втрати економічної активності та тривалого безробіття.

6. Наявність у жінок подвійної зайнятості – робота для отримання доходу і домашнє господарство.

7. Наявність професійної сегрегації, як горизонтальної – за видами діяльності (у різних професіях), так і вертикальної – кар'єрна ієрархія (у одній професії).

Саме горизонтальна сегрегація негативно впливає на розвиток економіки, а саме на зниження «гнучкості ринку праці, обмеженні для окремих працівників (в даному випадку – жінок) можливостей займатися певними професіями, що зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу» [13, с. 180]. Така ситуація «справляє більш негативний вплив на жінок, оскільки жіночі професії є відносно низькооплачуваними, відносно мало гарантують зайнятість та забезпечують порівняно незначні можливості для керівної роботи або просування по службі» [13, с. 181]. Зазначимо, що жінки, як правило, працюють у сфері освіти, здоров'я, соціального забезпечення, тобто в тих галузях, де середня заробітна плата має невисокий рівень.

Що стосується вертикальної сегрегації, то гендерна нерівність виявляється тут досить чітко. Нерідко чоловіки займають вищі посади, чим жінки, не маючи не тільки відповідної освіти, але не маючи відповідних професійних навичок та вмінь. Із цього виходить, що жінки не можуть впливати на управлінські рішення, мають меншу відповідальність і як наслідок, отримують меншу заробітну плату. «Просування жінок на управлінські та більш відповідальні посади

обмежують штучно створені бар'єри, соціальні установки і нормативи, стосовно яких вживають термін «скляна стеля» [32, с. 27]».

8. Нерівні можливості доступу чоловіків та жінок до структур влади. Зазначимо, що на сьогодні у складі Верховної Ради України знаходиться тільки 49 жінок із майже 400 депутатів, що становить приблизно 12 відсотків від загальної кількості. Хоча ради справедливості треба зазначити, що цей показник підвищився, адже ще у 2002 році жінок налічувалося всього 29. Додамо, що у Країна Європейського Союзу ці показники є вищими, ніж в Україні, і становлять приблизно 25%.

9. Наявність гендерних стереотипів, які виникли з давніх часів і розповсюджуються сьогодні, незважаючи на індивідуальні особливості людини. Вважається, що жінки не можуть керувати великими підприємствами, працювати у сфері металургії, транспорту тощо. Безумовно, такі стереотипи було сформульовано під впливом суспільства і потребують подальшого вирішення. Як зазначає вітчизняний дослідник О. Шестаковський: «гендерна нерівність, маючи історичні та структурні передумови, одночасно консервується поглядами про роль та місце жінки. З одного боку, певне поширення (хоча й не панівне) мають погляди стосовно того, що жінки мають поступатися чоловікам правом на роботу і що жінкам не слід посідати керівні посади. З іншого боку, уявлення про те, що жінка може працювати та заробляти нарівні з чоловіками і, одночасно, що жінка передусім є відповідальною за дім та дітей, – консервують подвійне навантаження жінок фактичною роботою» [61, с.52].

Цікавим на нашу думку є дослідження, яке описане українською дослідницею А. Алексєєвою [1], щодо визначення суспільних стереотипів місця жінки на ринку праці на прикладі різних країн. Характерним є те, що у Скандинавських країнах наявним є кар'єрне зростання жінок та здобуття ними високого суспільного статусу. Що

стосується України, то вона «належить до феміноцентричних країн, в якій на рівні соціальних стереотипів на ринку праці надається перевага чоловічій самореалізації, тоді як для жінок вважається найбільш важливим реалізація себе у сімейних стосунках, вихованні дітей та ін.» [1, с.36].

10. Гендерні відмінності у оплаті праці. Статистичні дані щодо середньої заробітної плати говорять про те, що у жінок вона менше приблизно на 30 відсотків. Нами побудовано таблицю за даними Державної служби статистики України [51] щодо середньої заробітної плати за період з 2012 по 2019 роки (рис.2.3.).

Таблиця 2.3.

Середньомісячна заробітна плата (грн.) у середньому по економіці за статтю за період з 2012 по 2019 роки

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Жінки</b>	2661	2866	3037	3631	4480	7020	8525	9348
<b>Чоловіки</b>	3429	3711	3979	4848	6001	8879	10966	12350

Проаналізувавши дані з наведеної таблиці бачимо, що середньомісячна зарплата по економіці України у жінок менша ніж у чоловіків. У відсотковому відношенні за наведений період найменша у 2015 році – 74% від зарплати чоловіків, і найвища у 2017 році – 79% від зарплати чоловіків, тобто ми спостерігаємо дисбаланс в оплаті праці на користь чоловіків.

11. Наявність гендерного розриву в оплаті праці в залежності від розміру населеного пункту, де працює людина. Безумовно у великих містах шанс отримати добру посаду, а також відповідну заробітну плату у чоловіків більше, ніж у жінок. А в маленьких населених пунктах жінка може претендувати на більш високу посаду з відповідно вищою заробітною платою.

Отже, проаналізувавши основні гендерні диспропорції на ринку праці, ми виявили, що становище жінок є менш сприятливим ніж становище чоловіків. Безумовно, сьогодні проблеми у працевлаштуванні є як у жінок, так і у чоловіків, але треба зазначити, що саме жінка в більшому ступені стикається з дискримінацією та гендерними стереотипами, а значить знаходиться у найгіршому стані ніж чоловіки. Як зазначає вітчизняна дослідниця А. Алексєєва таке становище «погіршує якість людського потенціалу, сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління, знижує ефективність стратегій розвитку та боротьби з бідністю, що, звичайно ж, певним чином впливає на структуру та динаміку зайнятості та рівень безробіття» [1, с.34].

Таким чином, гендерну політику на сучасному українському ринку праці необхідно осучаснювати та впроваджувати нові методики для її покращення. Вітчизняний дослідник Г. Герасименко [14] виділяє такі основні напрями в цій сфері, які базується на основі гендерного підходу:

- проведення модернізації законодавчих актів щодо ринку праці з урахуванням гендерного підходу;
- аудит ринку праці на основі наукових розробок для установа вільних ніш, а також підготовку кадрів для них;
- створення нових робочих місць з урахуванням гендерних особливостей;
- удосконалення служб зайнятості та організація інформаційних пунктів для донесення повної інформації щодо вакансій на рику праці, а також для консультування населення досвідченими спеціалістами (психологами, соціологами тощо).
- розробка проєктів та програм, як допоможуть жінкам відновити професійні навички після декретної відпустки або після довгого безробіття;

– юридична допомога жінкам у разі виявлення їх дискримінації на ринку парці.

Отже, гендерна політика щодо ринку праці повинна бути спрямована на комплекс заходів – як соціально-економічного так і правового напрямку, адже юридично закріплені норми українського законодавства ще не завжди застосовуються на практиці. Необхідним вбачається пошук сучасних форм та методів в сфері гендерної рівності населення для забезпечення паритету на ринку праці.

### **2.3. Дослідження гендерних особливостей на ринку зайнятості міста Херсона**

Для підтвердження або спростування положень, викладених у попередніх блоках дослідження, нами було проведено дослідження гендерних особливостей на ринку зайнятості на прикладі міста Херсон. У містах України, особливо обласних центрах, сьогодні працюють десятки підприємств, діяльність яких спрямовано на працевлаштування городян та мешканців області.

*Дослідницька мета* полягає у з'ясуванні гендерних особливостей на ринку зайнятості міста Херсона: переваг роботодавців щодо чоловіків і жінок при наданні робочого місця; обґрунтування такого роду переваг, їх суб'єктивний та об'єктивний характер; відсутність / наявність гендерних упереджень у діяльності підприємств, орієнтованих на працевлаштування городян та мешканців області.

У якості ключового метода дослідження було обрано аналіз заявок громадян Херсона та мешканців області на працевлаштування, поданих в організацію з пошуку роботи, з якою ми працювали. Було обрано фірму «Ukr Gulf» (ліцензія № АВ №585151), яка працює на ринку послуг із працевлаштування в Херсоні та Херсонській області протягом 11 років. Дослідницький вибір було зумовлено тим, що діяльність

фірми «Ukrgulf» супроводжується змістовним *feedback*'ом – зворотнім зв'язком: претенденти на вакансію робочого місця інформують працівників фірми щодо успішності або невдачі при співбесіді, у разі працевлаштування – про власні враження відносно умов праці, зарплатні, соціальних гарантій тощо. У разі відмови від робочого місця здобувач сповіщає про причини відмови, а також звертається до фірми повторно, отримуючи при цьому розгорнутий аналіз ймовірних причин відмови, а при необхідності – відвідує курси коучингу або переорієнтується в обранні траєкторії подальшого руху в напрямі отримання робочого місця.

**Проведення дослідження.** *Перший етап* – ознайомлення з характером діяльності фірми з працевлаштування. Фірма «Ukrgulf» функціонує на ринку праці Херсона і Херсонської області, орієнтуючись на наступні сфери діяльності:

- 1) будівництво і ландшафтний дизайн;
- 2) педагогічні й гувернерські послуги;
- 3) медичні послуги;
- 4) бухгалтерські послуги;
- 5) косметика і краса;
- 6) транспортні послуги;
- 7) догляд за хворими і немічними;
- 8) автосервіс;
- 9) ремонт побутової техніки;
- 10) промислове виробництво (з урахуванням специфіки міста – суднобудування, машинобудування, легка промисловість, області – агропромисловий комплекс);
- 11) торгівля;
- 12) рекреаційна діяльність, туризм, культура, проведення заходів (анімація, веддінг, рестінг тощо);
- 13) реклама;



- 14) ЗМІ;
- 15) офісна діяльність;
- 16) охоронна діяльність.

*Другий етап* – аналіз преферентних інтенцій щодо працевлаштування серед чоловіків і жінок.

*Третій етап* – дослідження рівня сатисфакції здобувачів через аналітичну обробку даних зворотного зв'язку.

*Четвертий етап* – аналіз дослідницьких результатів, узагальнення й висновки.

**Часові межі дослідження** охоплюють період з вересня 2019 року по лютий 2020 року. Було оброблено, після відбору із застосуванням метода випадкового вибору, 210 заявок на працевлаштування (105 від жінок і 105 від чоловіків) з наявністю змістовного *feedback*'у.

*Перший етап.* Фірма «Ukr Gulf» функціонує в інтересах ринку праці Херсона і Херсонської області. В реєстрі фірми – понад 200 підприємств усіх форм власності та підприємців, які подають заявки на пошук працівників. Пошукувач роботи подає письмову заявку з обов'язковим заповненням анкети за наступними рубриками: а) прізвище, ім'я, по-батькові; б) дата народження; в) освіта; г) стаж роботи; ґ) досвід роботи за бажаним напрямом; д) побажання щодо майбутнього місця роботи; е) бажана заробітна платня. З моменту подачі анкети протягом двох тижнів фірма зобов'язується зробити клієнтові першу пропозицію щодо можливого працевлаштування.

*Другий етап.* Проведено аналіз преферентних інтенцій щодо працевлаштування серед чоловіків і жінок. Прагнення жінок щодо працевлаштування в контексті референтних побажань мали наступний розподіл: а) будівництво і ландшафтний дизайн – 5 осіб (в заявках зазначено «ландшафтний дизайн» або інтер'єр / екстер'єр малих архітектурних форм); б) педагогічні й гувернерські послуги – 14 осіб; в) медичні послуги – 22 особи (практично всі жінки заявили про

бажання працювати в приватних лікувальних закладах або кабінетах); г) бухгалтерські послуги – 7 осіб; г) косметика і краса – 18 осіб; д) транспортні послуги – немає заявок; е) догляд за хворими і немічними – 5 осіб; є) автосервіс – немає заявок; ж) ремонт побутової техніки – немає заявок; з) промислове виробництво – 2 особи (колишні працівниці заводу імені Петровського); и) торгівля – 9 осіб; і) рекреаційна діяльність, туризм, культура, проведення заходів – 11 осіб; к) реклама – 2 особи; л) ЗМІ – 4 особи; м) офісна діяльність – 6 осіб; н) охоронна діяльність – 0 осіб. Дані в кількісному та відсотковому вигляді наведено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

## Прагнення жінок щодо працевлаштування

№	Сектори ринку праці	Кількість, осіб	% від загальної кількості
1	Будівництво і ландшафтний дизайн	5	4,8
2	Педагогічні й гувернерські послуги	14	13,3
3	Медичні послуги	22	20,9
4	Бухгалтерські послуги	7	6,7
5	Косметика і краса	18	17,1
6	Транспортні послуги	0	0
7	Догляд за хворими і немічними	5	4,8
8	Автосервіс	0	0
9	Ремонт побутової техніки	0	0
10	Промислове виробництво	2	1,9
11	Торгівля	9	8,6
12	Рекреаційна діяльність, туризм, культура, проведення заходів	11	10,5
13	Реклама	2	1,9
14	ЗМІ	4	3,8
15	Офісна діяльність	6	5,7
16	Охоронна діяльність	0	0

Прагнення чоловіків щодо працевлаштування в контексті референтних побажань мали наступний розподіл: а) будівництво і ландшафтний дизайн – 33 особи; б) педагогічні й гувернерські послуги

– 0 осіб; в) медичні послуги – 1 особа; г) бухгалтерські послуги – 2 осіб; г) косметика і краса – 2 особи; д) транспортні послуги – 25 осіб; е) догляд за хворими і немічними – 0 осіб; є) автосервіс – 7 осіб; ж) ремонт побутової техніки – 6 осіб; з) промислове виробництво – 3 особи (колишні працівники суднобудівного заводу); и) торгівля – 0 осіб; і) рекреаційна діяльність, туризм, культура, проведення заходів – 11 осіб; к) реклама – 3 особи; л) ЗМІ – 9 осіб; м) офісна діяльність – 0 осіб; н) охоронна діяльність – 10 осіб. Дані в кількісному та відсотковому вигляді наведено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

## Прагнення чоловіків щодо працевлаштування

№	Сектори ринку праці	Кількість, осіб	% від загальної кількості
1	Будівництво і ландшафтний дизайн	33	31,4
2	Педагогічні й гувернерські послуги	0	0
3	Медичні послуги	1	0,9
4	Бухгалтерські послуги	2	1,9
5	Косметика і краса	2	1,9
6	Транспортні послуги	25	23,8
7	Догляд за хворими і немічними	0	0
8	Автосервіс	7	6,7
9	Ремонт побутової техніки	6	5,7
10	Промислове виробництво	3	2,9
11	Торгівля	0	0
12	Рекреаційна діяльність, туризм, культура, проведення заходів	11	10,4
13	Реклама	3	2,9
14	ЗМІ	7	6,7
15	Офісна діяльність	2	1,9
16	Охоронна діяльність	10	9,5

*Третій етап.* Проведення дослідження рівня задоволення здобувачів через аналітичну обробку даних зворотного зв'язку. На даному етапі було поставлено мету з'ясувати відповідність запитів

здобувачів робочих місць реальним можливостям регіонального ринку праці щодо забезпечення робочими місцями всіх бажаючих працювати.

Аналітична обробка даних зворотного зв'язку виявила наступне: далеко не всі претенденти на вакансії робочих місць отримали їх, хоча й були задоволені тими умовами, які анонсували потенційні роботодавці. Проаналізуємо основні причини відмови, зафіксовані в направленнях на співбесіду, які здобувачі принесли на фірму для подальшої обробки та пошуку інших вакансій відповідно до запитів і очікувань претендентів.

#### Дані по жінкам.

Троє жінок із досліджуваної групи взяли відмову за власним бажанням навіть не поцікавившись характером роботи. 102 жінки пройшли співбесіду із потенційним працедавцем, за результатами якої деякі отримали відмову, хоча і з поясненням. У секторі «будівництво і ландшафтний дизайн» 3 особи із 5 отримали відмову з аргументацією «відсутність базової підготовки», 2 (з відповідною середньою спеціальною освітою) отримали можливість зайняти з випробувальним строком вакансію по спеціальності «ландшафтний дизайнер МАФ (малих архітектурних форм)». Педагогічні й гувернерські послуги – із 14 осіб 8 (з відповідною освітою, 5 – з вищою педагогічною, 3 – із середньо-спеціальною медичною) отримали можливість спробувати себе на робочих місцях. Одна жінка з середньою освітою не зацікавила потенційних працедавців, ще одна отримала відмову в навчальному інтернатному закладі спортивного спрямування з мотивуванням «... бажано запросити на посаду вихователя чоловіка – молодого, до 35 років», оскільки претендентка (очевидно, як молода жінка) «не впорається з хлопцями – майбутніми спортсменами». Медичні послуги – всі 22 особи (із середньо-спеціальною медичною освітою) отримали направлення на робочі місця на посади молодшого та середнього медичного персоналу, жодної відмови з боку роботодавця немає. На «бухгалтерські послуги» претендували 7 осіб, 2 відмови з боку

роботодавця, причина – вік. Косметика і краса – із 18 осіб тільки 7 пройшли співбесіду, 11 претенденток не мали відповідної кваліфікації, а навчання не запропонували. Сфера догляду за хворими і немічними виявилася найменш вибагливою – запрошення на роботу від працедавців отримали усі 5 осіб, навіть ті, хто має тільки середню освіту. Промислове виробництво – 2 особи отримали запрошення на конвеєрне виробництво продуктів харчування, але представник роботодавця попередив, що для жінок ця робота буде важкою – на працівників конвеєра додатково покладено ще обов'язки вантажника готової продукції (ящики вагою 16 кг) на товарні піддони. Обидві претендентки погодились працювати, але їм в заявку вписали відмову з формулюванням «... невідповідність характеру роботи». Торгівельні заклади прийняли всіх 9 осіб без обмежень й додаткових вимог. У сферу рекреаційної діяльності, туризму, культури та проведення різного роду заходів запрошення отримали 4 особи – тільки із відповідною освітою, обмежень й вимог щодо статі не висувалося. Рекламні агенції, які заявили про вакансії, відмовили обом претенденткам, оскільки робота була пов'язана із встановленням бігбордів, відповідно, необхідною є певна фізична підготовка. Щодо роботи в ЗМІ – вакансії були пов'язані з комп'ютерним набором (із відповідною кваліфікацією) та розвезенням газет, усім претенденткам було відмовлено, незважаючи на те, що жінка погоджувалася вантажити упаковки газет і журналів. Щодо офісної діяльності – 5 претендентів отримали згоду, одній відмовили за причиною не володіння певним чином комп'ютерною технікою. В останньому випадку (охоронні діяльність) обмеження за статевою ознакою є очевидним.

Для повного уявлення даних дослідження, нами побудовано гістограму співвідношень кількості претендентів на робочі місця і кількості тих, хто отримав відмову (жінки) (рис. 2.2.).

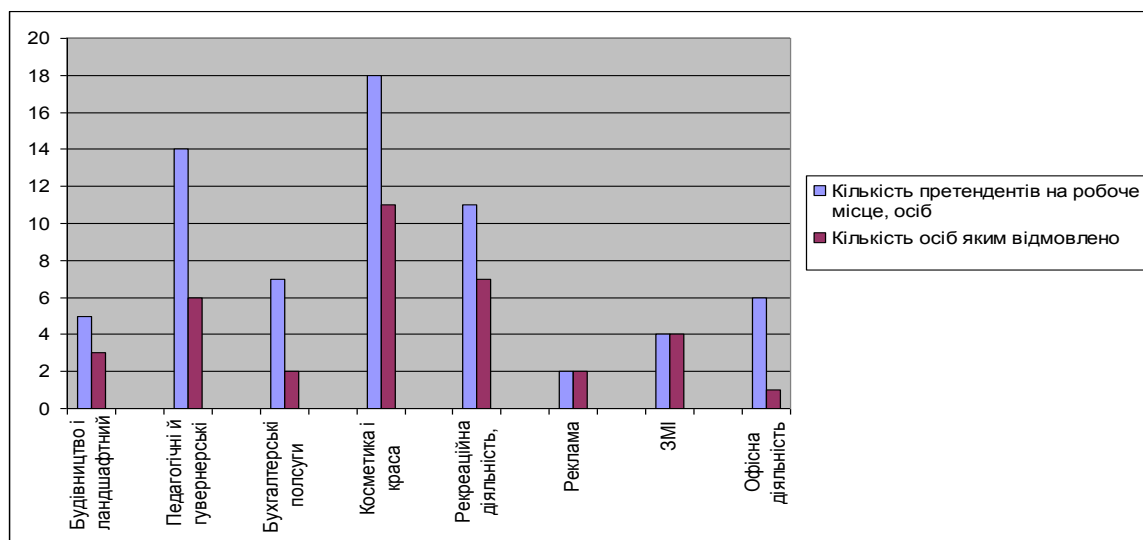


Рис. 2.2. Гістограма співвідношень кількості претендентів на робочі місця і кількості тих, хто отримав відмову (жінки)

#### Дані по чоловікам.

Двоє чоловіків із досліджуваної групи взяли відмову за власним бажанням навіть не поцікавившись характером роботи. 103 чоловіка пройшли співбесіду із потенційним працедавцем, за результатами якої деякі отримали відмову, хоча і з поясненням. У секторі «будівництво і ландшафтний дизайн» 8 осіб із 33 отримали відмову з аргументацією «відсутність професійної підготовки», 25 (із відповідною середньою спеціальною освітою) отримали можливість зайняти вакансії по спеціальностям «муляр-штукатур», «плиточник-облицювальник», «сантехнік». Один претендент на медичну посаду (фельдшер за освітою) отримав відмову з мотивуванням «... можливі проблеми інтегрування в традиційно усталений жіночий колектив». Двоє здобувачів роботи у сфері «Косметика і краса» (2 особи) – один із кваліфікацією «спеціаліст лікувального і косметичного масажу», другий – майстер-перукар без досвіду роботи, отримали відмову з мотивуванням «невідповідність професійним вимогам». Але, за словами здобувачів робочих місць, керівники підприємств (жінки) відмовили саме за статтю. Бухгалтерські послуги також виявилися не сферою

діяльності чоловіків – двоє претендентів (освіта – вища економічна) отримали відмову після співбесіди: жінка-керівник заявила, що має негативний досвід роботи з чоловіками. Сфера транспортних послуг виявилася невибагливою – усі 25 осіб пішли на робочі місця за спеціальностями «водій автомобіля», «водій автобуса», «водій тролейбуса», «матрос-моторист маломірних суден» тощо, не отримавши відмов від роботодавців. Власники підприємств автосервісу із 7 осіб безумовно взяли на роботу 5, двом було відмовлено з причини недостатньої кваліфікації. Ремонт побутової техніки (у тому числі – комп'ютерної) – традиційно чоловіча сфера, тому всі 6 осіб без проблем отримали запрошення на роботу, але 4 чоловіків взяли час на роздуми. Двоє колишніх працівників суднобудівного заводу відмовились від роботи складальника корпусів суден, але погодилися працювати на невеличкому заводі з виробництва автомобільних акумуляторів і працевлаштувалися без проблем. На роботу в сфері «рекреаційна діяльність, туризм, культура, проведення заходів» претендували 11 осіб, усі випускники училища культури і одного із херсонських вишів. Всі претенденти в заявках віддавали перевагу роботі за двома напрямками – екскурсивод туристичних груп, які подорожують за кордон і менеджер або арт-директор клубу. Фірма запропонувала молодим чоловікам робочі місця керівника творчого колективу (3 заявки), спеціаліста музейної справи (1 заявка), адміністратора готелю (4 заявки), аніматора центра дитячого дозвілля (3 заявки). Роботодавці повідомили фірму з працевлаштування, що жодному з претендентів не відмовили. Рекламна компанія, що дала замовлення на заповнення вакансій, повідомила – всі троє претендентів отримали запрошення працювати монтажниками бігбордів. Щодо роботи в ЗМІ, то вакансії були пов'язані з комп'ютерним набором і поліграфією (із відповідною кваліфікацією) та розвезенням газет. Чотирьом особам було відмовлено саме за цим критерієм. Щодо розвезення газет – претенденти не вирішили одразу,

але й не відмовились. Офісна діяльність: обом претендентам (освіта – вища філологічна) було відмовлено саме тому, що вони чоловіки (вік 22 і 27 років). Роботодавці вказали в рекламації, що на посаду секретаря-референта директора компанії-автотрейдера та помічника менеджера з продаж запрошують виключно молодих жінок, оскільки це є «репутаційним питанням компанії». Охоронні структури прийняли з випробувальним строком 7 претендентів, трьом було відмовлено за фізичними кондиціями, як було зазначено в рекламації.

Для повного уявлення даних дослідження, нами побудовано гістограму співвідношень кількості претендентів на робочі місця і кількості тих, хто отримав відмову (чоловіки) (рис. 2.3.).

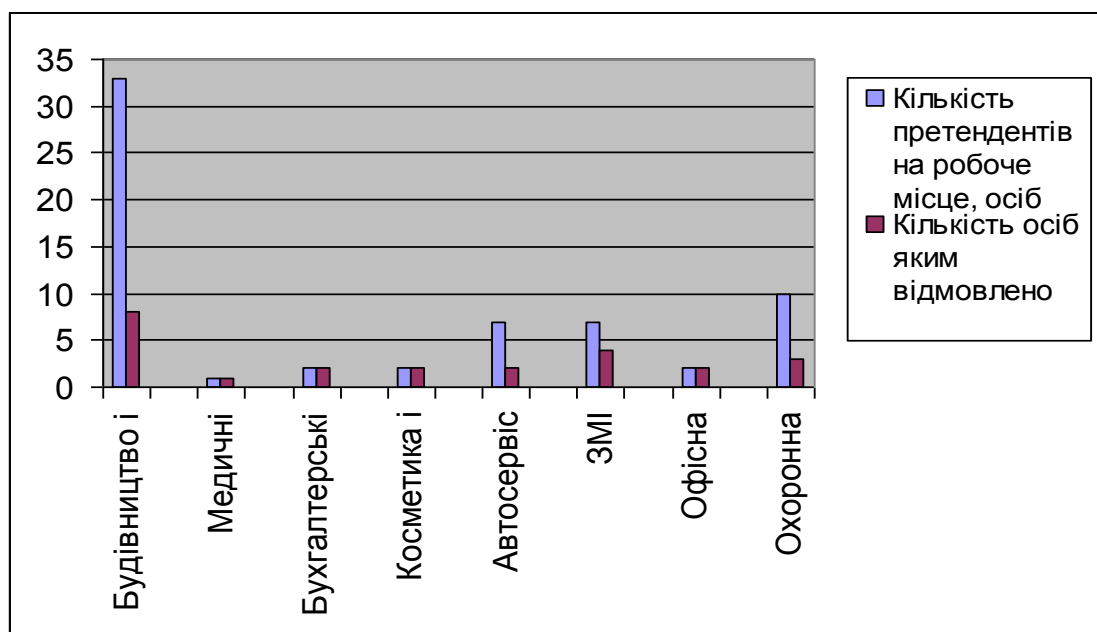


Рис. 2.3. Гістограма співвідношень кількості претендентів на робочі місця і кількості тих, хто отримав відмову (чоловіки)

Отже, наведені графіки наочно демонструють співвідношення кількості претендентів на роботу (хоча б із випробувальним строком) і кількості тих, яким було відмовлено, в тому числі – за гендерною ознакою.



*Четвертий етап.* Було проведено аналіз дослідницьких результатів, зроблено узагальнення й надано висновки. Аналітична обробка отриманих результатів дала можливість зробити узагальнення, якими було встановлено загальні властивості й ознаки досліджуваних об'єктів.

У широкому розумінні, питання гендерної рівності на ринку праці останнім часом набувають все більшої значущості в Україні. Реалізація свого потенціалу у будь-якій царині діяльності як жінок, так і чоловіків є гендерною рівністю, адже правовий статус людини і громадянина формується тільки тоді, коли дотримується принцип рівноправності в усіх сферах – політичній, соціальній, економічній, культурній, духовній. Сьогоднішня ситуація на українському ринку праці є неоднозначною, тому сучасному українському суспільству належить її вирішувати як можна швидше, оскільки жорсткий, безкомпромісний ринок праці є однією із базових сфер, яка породжує в окремих випадках гендерну нерівність.

Проведене дослідження демонструє, на нашу думку, загальну ситуацію в Україні, та дозволяє зробити **висновки** відносно того, що:

1) інтенції та очікування шукачів вакансій на ринку праці не співпадають із ринковими запитами, це імператив часу і завдання держави – створити умови для адекватної синхронізації розвитку економіки країни та формування гнучкого, варіабельного та чутливого до змін корпусу працівників – компетентних, освічених, готових до професійної, територіальної та комунікативно-функціональної мобільності.

2) гендерна політика на ринку праці України не відрізняється суттєво від аналогічних проблем в Європі; дослідження показало, що відмови роботодавців потенціальним працівникам за статевою ознакою спричиняються, як правило, суб'єктивними (репутація компанії або підприємства, особисті преференції керівників, індивідуальні риси

претендентів тощо) і об'єктивними (умови праці, пов'язані з фізичними кондиціями або етично-моральними аспектами) причинами.

3) проблема гендерного диспаритету на ринку праці є, але її масштаб не є значним; в умовах сучасного ринку зайнятості, коли межі між суто «чоловічими» і «жіночими» професіями стають усе більш умовними, гострота питання знижується, але це не означає, що проблеми, зокрема в Україні, немає.

## ВИСНОВКИ

1. Визначенням соціально-економічного поняття «зайнятість» займаються багато наук, а саме соціологія, право, психологія, економіка. Тому можна казати про те, що дана категорія має двоїстий характер, а саме містить в собі економічну та соціальну сутність. У сучасній науці існує багато класифікацій щодо форм зайнятості, нами розглянуто основні з них – повну, глобальну та примусову (за В. Васильченко) та класифікацію видів зайнятості за різними ознаками Т. Павлюка. Вивчаючи категорію «зайнятість населення» і адекватно аналізуючи її, ми можемо комплексно оцінювати сучасний стан ринку праці та прогнозувати його розвиток.

2. Формування ринку праці в сучасній Україні є однією з головних завдань держави. Нами були виділені та проаналізовані основні проблеми зайнятості, базуючись на дослідженнях вітчизняних науковців та керуючись даними Державної служби статистики, а саме: проаналізовано загальні показники зайнятості населення, показники зайнятості за віковими групами, за типом місцевості за останні три роки (2017–2019). А також було проаналізовано поняття «безробіття», як альтернатива зайнятості та визначено рівень безробіття в Україні за останні 20 років.

3. Сьогодні в Україні працює система правового регулювання сфери зайнятості населення, основними досягненнями якої є прийняття законів, постанов та інших нормативних документів у цій галузі. Вирішення основних аспектів щодо регулювання ринку праці безумовно потребує розумного взаєморозуміння як із боку держави так із боку роботодавців та робітників. Для удосконалення сучасної державної політики щодо зайнятості населення в Україні, на нашу думку, повинна бути вироблена стратегія (або концепція) розвитку

ринку праці, при цьому вона повинна когерувати з політикою держави у сфері демографії, оподаткування, інвестицій, соціальній і виробничій.

4. Гендер є багатостороннім поняттям і тому в наукових джерелах його використовують у різних значеннях. Нами виявлено сутність та етимологію даного поняття. В процесі дослідження проаналізовано міжнародні та вітчизняні документи щодо гендерної проблематики. Основними проблемами гендерної нерівності в Україні є проблема працевлаштування, різниця в оплаті праці, нерівні можливості у професійній підготовці, малий відсоток жінок на керівних посадах та у сфері політики, небажання роботодавців працевлаштовувати жінок через їх соціальну захищеність (наявність дітей, вагітність) тощо. Результативним засобом їх вирішення є комплекс заходів щодо зміни стереотипів в суспільстві, залучення державних і політичних сил та освітніх та інформативних програм з цього питання.

5. Ситуація на українському ринку праці в гендерному аспекті сьогодні потребує досконалого дослідження, адже вона негативно впливає на економічний і соціальний розвиток нашої країни. Наявним є кілька диспропорцій на ринку праці, які були нами виявлені та проаналізовані. Для виходу із цієї ситуації необхідно запровадити комплекс заходів, як соціально-економічного, так і правового характеру.

6. Проведене дослідження гендерних особливостей на ринку зайнятості міста Херсона дозволяє наголосити про те, що проблема гендерної нерівності на херсонському ринку праці безумовно є, але її масштаб не є значним і він показує загальну ситуацію по всій країні. Проблема гендерного диспаритету на ринку праці це, по суті, проблема цілісного ставлення суспільства до людини в просторі матеріально-духовного виробництва; саме тому ця проблема постає як задачею науки, так і всіх інших видів знання й може/повинна досліджуватись в кожній галузі пізнавальної людської діяльності з різних ракурсів й

різних методологічних позицій. Саме ринку праці відводиться провідна роль для того, щоб збалансувати, синтезувати й інтегрувати елементи економічної системи сучасного українського перехідного соціуму.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева А. В. Гендерні аспекти політики зайнятості / А. В. Алексеева // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №4. – С. 34-38.
2. Алексеева А. В. Особливості сприйняття людиною ситуації довготривалого безробіття: гендерний аспект /А. В. Алексеева // Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості. – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – С. 24–80.
3. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні на сучасному етапі у контексті зарубіжного досвіду провідних держав / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія: право. – 2014. – Вип. 7. – С. 284-299.
4. Близнюк В. В. Ринок праці України та ризики його функціонування / В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2008. – №1. – С. 121–135.
5. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навчальний посібник / В. С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
6. Васюта В. Б. Проблеми гендерної нерівності в Україні / В. Б. Васюта, Т. О. Галайда, В. В. Васюта // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». – Чернігів: ЧДТУ, 2011. – № 2 (50). – С. 15-23.
7. Возьний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Возьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – № 1. – С. 69-80.
8. Волкова Н. В. Проблеми тіньової зайнятості в Україні / Н. В. Волкова, К. Р. Сосенкова, О. А. Карпа // Молодий вчений. – 2017. – № 5 (45). – С. 525–528.

9. Волкова О. В. Ринок праці: навчальний посібник / О. В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
10. Воронов М. Надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у сфері праці / М. Воронов // Україна: аспекти праці. – 2009. – №6. – С. 38-41.
11. Гаврилов Е. В. Державна політика в сфері забезпечення зайнятості: окремі правові аспекти / Е. В. Гаврилов // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 129-135.
12. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 132 с.
13. Герасименко Г. В. Гендерні проблеми на ринку праці України / Г. В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 178–185.
14. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти трудових міграцій населення України / Г. В. Герасименко, О. В. Позняк // Демографія та соціальна економіка – 2006. – № 1. – С. 46-54.
15. Глобальні Цілі сталого розвитку на 2015-2030 роки; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html>.
16. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2012. – 559 с.
17. Грицяк Н. Теоретичні засади гендерної політики / Н. Грицяк // Вісник національної академії державного управління при Президентові України. – 2004. – № 1. – С. 322-328.
18. Декларація тисячоліття ООН»; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_621](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621).

19. Джегур В. Г. Державне регулювання попиту і пропозиції на послуги робочої сили: світовий і вітчизняний досвід / В. Г. Джегур // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 1. – С. 175–180.
20. Елкин С. Е. Экономические и социальные последствия безработицы (по результатам анкетного социологического опроса безработных) / С. Е. Елкин // Вестник Омского университета. – 1998. – Вып. 4. – С. 85–88.
21. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. – К.: Компанія ВАІТЕ, 2011. – 32 с.
22. Задорожнюк Н. А. Проблемы занятости и безработицы в Украине / Н. А. Задорожнюк, Я. С. Волосо жар, Л. В. Чекан // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2018. – № 21. – С. 154-158.
23. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
24. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 року; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
25. Заяц О. В. Занятость населения и ее регулирование / О. В. Заяц. – Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2003. – 68 с.
26. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України / С. Коваль // Аспекти праці. – 2012. – №2. – С. 20-25.
27. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
28. Конституції України 28 червня 1996 року; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.



29. Кремень О. І. Сутність і значення соціально-економічної категорії «зайнятість населення» / О. І. Кремень // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 1. – С. 85-88.
30. Лазар І. Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні: автореф. дис. на зд. н. ст. к. н. з держ. управління: 25.00.02 – механізми державного управління / І. Г. Лазар. – Львів, 2007. – 23 с.
31. Лазар І. Г. Гендерна політика: поняття, визначення, управлінські підходи / І. Г. Лазар. – Львів: Ліга-Прес, 2006. – 178 с.
32. Лібанова Е. Доступ жінок до ринку праці: ситуація сьогодення та можливості розширення / Е. Лібанова, О. Макарова // Матеріали національної тристоронньої конференції «Жінки на ринку праці України». – К., 1998. – С. 25-28.
33. Лукьянов А. С. Потребность – занятость – управление: методологические проблемы исследования и оптимизации / Лукьянов А.С. – Таллин, 1990. – 141 с.
34. Майсюра О. М. Безробіття та наслідки його впливу на економіку України / О. М. Майсюра // Економіка та держава. – 2010. – №8. – С. 60-62.
35. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз / Т. Марценюк // Праця і Закон. – 2008. – №2. – С. 16–19.
36. Мезенцева Н. Гендер і географія в Україні: монографія / Н. Мезенцева, О. Кривець. – К.: Ніка-Центр, 2013. – 194 с.
37. Мельник Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна / Т. М. Мельник // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: «К.І.С.», 2004. – С. 10-29.
38. Міненко В. А. Стан та перспективи розвитку методичного забезпечення удосконалення механізмів державного регулювання ринку

праці і зайнятості населення / В. А. Міненко // Економіка та держава. – 2015. – № 7. – С. 82–85.

39. Мосіюк І. П. Соціально-економічні аспекти зайнятості робочої сили в аграрному секторі економіки: автореф. к.екон.н.: 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / І. П. Мосіюк. – К., 1999. – 22 с.

40. Національна стратегія у сфері прав людини; [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>.

41. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. – 39 с.

42. Павлюк Т. І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки / Т. І. Павлюк // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Вип. 14. – С. 26-31.

43. Пекінської декларації, яка була прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становлення жінок 15 вересня 1995 року; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507).

44. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник / В. М. Петюх. – К.: МАУП, 1997. – 120 с.

45. Петрова І. Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Кулікова / За ред. І. Л. Петрової. – К.: Інститут економіки НАН України, 2009. – 368 с.

46. Писаревська Т. А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: Навчальний посібник / Т. А. Писаревська. – К.: КНЕУ, 2000.– 279 с.

47. Підберезня В. С. Соціальні наслідки безробіття в Україні / В. С. Підберезня // Матеріали ХХІІ всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції «Наукове мислення»; [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/52-dvadtsyat-druga-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/533-sotsialni-naslidki-bezrobittya-v-ukrajini>.

48. Пірон І. В. Сучасна державна політика зайнятості населення в Україні / І. В. Пірон // Форум права. – 2010. – № 1. – С. 300-306.
49. Покришук В. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України / В. Покришук, С. Коваль // Україна: Аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 3–10.
50. Сайт Головного управління статистики у Херсонській області; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ks.ukrstat.gov.ua/>.
51. Сайт Державної служби статистики; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
52. Світенюк М. І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю в Україні // М. І. Світенюк // Держава і право. – 2017. – Вип. 48. – С. 365-372.
53. Сичова В. В. Гендерні особливості зайнятості молоді на ринку праці м. Харкова в 2014–2015 рр. (за даними Харківського міського центру зайнятості) / В. В. Сичова, Н. Ю. Абакумова, О. А. Корженко // Теорія та практика державного управління. – 2015. – Вип. 2 (49). – С. 24-31.
54. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. – Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. – 336 с.
55. Транченко Л. В. Безробіття як соціальна проблема ринкового суспільства / Л. В. Транченко // Економіка та держава. – 2012. – №4. – С. 12-15.
56. Трифонов М. Неформальна зайнятість населення України: кількісний та якісний виміри / М. Трифонов; [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://commons.com.ua/ru/neformalna-zajnyatist-naselennya/>.

57. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – К., 2018. – 356 с.
58. Хавлін Т. В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір / Т. В. Хавлін // Український соціум. – № 2 (25). – 2008. – С. 113-122.
59. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С. Шевченко. – Харків, 2007. – 336 с.
60. Щершенюк О. М. Проблема трансформації гендерного аспекта безробіття в Україні / О. М. Щершенюк // Економіка. Фінанси. Право. – 2017. – №11. – С. 19-21.
61. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи / О. Шестаковський // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2013. – №1(4). – С. 49-53.
62. Gender Development Index (GDI) // United Nations Development Programme Human Development Reports; [Elementary resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/indicators/137906>.
63. Human Development Report 2017 / Gender Equality Index / [UNDP]; [Elementary resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/statistics>.

ДОДАТКИ  
Додаток А  
КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

я, Доникова Анна Максимівна,  
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

**ЗАЯВЛЯЮ**, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

**УСВІДОМЛЮЮ**, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

20.03.2020  
(дата)

(підпис)

(ім'я, прізвище)