# зміст

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ

1.1 Визначення поняття «зайнятість та безробіття» жінок

1.2 Дискримінація на ринку праці

1.3 Огляд законодавчих і нормативних актів щодо подалання жіночого безробіття

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ

2.1 Сучасні методи та технології трудової зайнятості жінок в Запорізькому обласному центрі зайнятості

2.2 Аналіз проблем зайнятості жінок в Запорізькому регіоні

2.3 Шляхи подолання проблем зайнятості жінок в Запорізькій області

ВИСНОВКИ

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

ДОДАТКИ

# ВСТУП

В наш час актуальність проблеми працевлаштування жінок безперечно зростає Це відбувається через загострення проблеми працевлаштування взагалі і набувають першочергового значення в умовах переходу України до ринкової економіки і важкої економічної кризи. Кількість безробітних зростає з кожним роком, змінюється структура виробництва, форми власності, вимоги до професійно - кваліфікаційного рівня працівників. Разом з тим в умовах кризи постійно знижується рівень життя населення, через це зростає попит на робочі місця, і одночасно з цим зменшується кількість новостворених робочих місць, велика кількість існуючих робочих місць припиняє існувати, і люди опиняються на вулиці. Багато політиків і економістів як українських, так і іноземних зосереджують свою увагу саме на проблемах працевлаштування жінок, як великої частини суспільства, права якої менш захищені.

Проблеми та тенденції рівня безробіття та шляхів його мінімізації розглядали такі українські вчені, як: В.Федоренко, П.Нікіфоров, А. Вольська, І. Петрова, А. Казановський, О. Котляр, В. Костиков, О. Рузавіна, І. Маслова та інші.

Дослідження різних аспектів професійного навчання безробітних ґрунтується на положеннях, викладених у працях вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем філософії освіти (В.П. Андрущенко, Б.С. Гершунський, І.А. Зязюн, В.Г. Кремень, В.С. Лутай), неперервної професійної освіти (С.Я. Батишев, А.П. Біляєва, В.П. Беспалько, С.У. Гончаренко, Р.С. Гуревич, А.О. Лігоцький, В.Т. Лозовецька, Н.Г. Ничкало, В.О. Радкевич, М.М. Скаткін, С.О. Сисоєва та ін.), на ідеях неперервної освіти дорослих (С.Г. Вершловський, С.І. Змєйов, М.Ш. Ноулз, Н.Г. Протасова, Л.Є. Сігаєва та ін.); профорієнтації населення та психологічної підтримки безробітних (Л.Є. Ляміна, Н.А. Побірченко, В.В. Синявський, Б.О. Федоришин та ін.). Основними напрямами сучасної політики зайнятості є сприяння в працевлаштуванні жінок і надання допомоги в профпідготовці та перепідготовці, а також стимулювання створення гнучкого ринку праці.

Актуальність проблеми дослідження визначається протиріччям, що склалося у сфері зайнятості жінок, яке полягає в тому, що, з одного боку ринкова модель і конституційний принцип прав дозволяє вільно розвиватися жіночій ініціативі, самостійності і незалежності у виборі форм зайнятості, а з іншого боку в умовах переходу до ринку, жінки виявляються менш захищеними у сфері праці, що робить їх низко конкурентною робочою силою.

Мета роботи: визначити оптимальні шляхи подолання безробіття серед жінок в Запоріжскій області.

Основні завдання дослідження:

- дати визначення поняттям «зайнятість та безробіття» жінок в Україні;

- аналіз головних причин дискримінації жінок на ринку праці ;

- оглянути законодавчі і нормативні акти щодо подолання жіночого безробіття;

- визначити сучасні методи та технології трудової зайнятості жінок в Запорізькому обласному центрі зайнятості

- проаналізувати проблему зайнятості жінок в Запорізькому регіоні;

- визначити шляхи подолання проблеми зайнятості жінок в Запорізькому регіоні

Об'єктом дослідження є зайнятість жінок в Запорізькому регіоні.

Предмет дослідження: шляхи подолання безробіття жінок в Запорізькому регіоні

Методами дослідження виступають:

- аналіз науково-методологічної літератури з питань безробіття та зайнятості жінок;

- аналіз нормативно-правових документів щодо подолання жіночого безробіття;

- узагальнення та оцінка статистичних даних стосовно реалізації державної політики щодо жінок.

Джерелами інформації служили матеріали Запорізького обласного центру зайнятості, дані щорічних звітів обласного статистичного управління.

Наукова новизна даної роботи полягає в наступному:

- проаналізовано та визначено умови організації та роботи Запорізького обласного центра зайнятості, формалізовані засоби подолання проблем щодо безробіття жінок Запорізької області, комплексно досліджуються проблеми зайнятості та безробіття;

- уточнено визначення сутності безробіття жінок, що представляє собою складне соціально-економічне явище, за якого жінки, що хочуть, і можуть працювати, не можуть знайти відповідну роботу внаслідок нездатності суспільства створити умови для раціонального застосування здібностей людей;

- визначені та проаналізовані пріоритетні чинники, що впливають на безробіття жінок.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони створюють підґрунтя для подальших теоретико-методологічних та прикладних досліджень проблеми зайнятості та безробіття жінок, розроблені методики та технології для подолання проблем зайнятості та безробіття, укладені збірники нормативно-правових актів щодо подолання безробіття, використовуються працівниками служби зайнятості.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ

1.1 Визначення поняття «зайнятість та безробіття» жінок

Зайнятість населення - це діяльність, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, яка, як правило, приносить доход у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, натуральних виплат тощо.

Під зайнятістю як економічною категорією розуміють сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності, і виконують функції пов'язані з відтворенням робочої сили на всіх рівнях організації суспільної праці і виробництва.

Залежно від тривалості і режиму зайнятості виділяють такі її форми:

1. Повну - діяльність працівника протягом повного робочого дня (тижня, сезону), яка приносить прибуток в нормальних для даного регіону розмірах.

2. Неповну — зайнятість певної особи протягом неповного робочого дня або з неповною ефективністю, з неповною оплатою. Неповна зайнятість може бути «примусовою», що обумовлено економічними причинами (скороченням обсягів виробництва, циклічним розвитком економіки, реконструкцією підприємства тощо).

Добровільна неповна зайнятість, пов'язана з соціальними факторами - вихованням дітей, доглядом за хворими членами сім'ї, суміщенням роботи і навчання називається частковою. Цей вид зайнятості виникає з ініціативи працівника. До частково зайнятих можуть належати жінки - домогосподарки, студенти, пенсіонери.

Залежно від сфери застосування праці виділяють основну і додаткову зайнятість, які і це можуть називатися первинною і вторинною.

Основна зайнятість, або первинна - це діяльність в межах нормативного робочого дня, тижня за основним місцем роботи.

Додаткова зайнятість - це зайнятість понад нормативний робочий час.

Останнім часом все більшого розповсюдження набувають гнучкі і нестандартні форми зайнятості, і гнучкі графіки робочого часу. Використовуються три форми гнучкості - гнучкість робочого часу, гнучкість зайнятості і гнучкість винагороди. До осіб, що використовують гнучку форму зайнятості відносять: надомників, працівників за викликом, тимчасових робітників (контрактників) тощо.

У спеціальній економічній літературі нерідко може використовуватися велика кількість визначень зайнятості: продуктивна; раціональна, оптимальна, збалансована, ефективна. Всі вони лише уточнюють основний зміст зайнятості, який полягає в необхідності підтримки такого співвідношення між зайнятою робочою силою і її резервом, яке сприяло б досягненню максимальної ефективності функціонування виробництва і росту доходів населення.

Ефективною може вважатися зайнятість населення, яка забезпечує достойний прибуток, здоров'я, підвищення освітнього і Професійного рівня для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Прагнення до найбільш повної і при цьому ефективної зайнятості всього економічно активного населення країни - мета розвитку будь-якої економічної системи.

З поняттям зайнятості пов'язані поняття «економічно активного і «економічно неактивного» населення, «зайнятого населення» і «безробітних». Визначення цих категорій за методикою МОП були розглянуті в попередній темі. Проте необхідно зупинитися на визначеннях зайнятого і безробітного населення, які визначаються законом України «Про зайнятість населення».

Практика проведення економічних реформ показала, що за відсутності адекватної системи заходів державного регулювання зайнятості жіноча частина трудових ресурсів першою витісняється на периферію ринку праці або взагалі за його межі. У результаті посилюється прихована та явна дискримінація жінок, гендерна сегментація ринку праці, знецінення її освітнього і кваліфікаційного потенціалу. Дана проблема набуває все більшої актуальності, проте дуже часто при її дослідженні не враховують суто економічних факторів, що впливають на трудові відносини.

Для українського суспільства, яке на даний час перебуває на стадії невизначеності та формування нових соціальних норм і життєвих стратегій, проблема гендерної нерівності у сфері зайнятості виявилася не повністю усвідомленою та вивченою. На державному рівні вона також недостатньо законодавче обґрунтована.

Найяскравішим проявом недосконалості та незавершеності формування нормативної бази регулювання зайнятості жінок в Україні є повна відсутність антидискримінаційного блоку у законодавчому регулюванні зайнятості. У результаті рівність можливостей для всіх суб'єктів ринку праці незалежно від статті, що декларується у ряді документів, залишається гаслом, не підкріпленим конкретним механізмом реалізації. Внаслідок цього принцип рівності можливостей фактично зведений до забезпечення рівноправності за критерієм умов праці і до розширення системи пільг і гарантій, пов'язаних із материнством.

Одним із наслідків неадекватності існуючої нормативної бази стало витіснення жінок із сфери зайнятості, що і виявилося у зростанні зареєстрованого жіночого безробіття. Хоч безробіття у однаковій мірі є проблемою як для жінок, так і для чоловіків, але досвід засвідчує, що жінкам важче знайти роботу ніж чоловікам. [8].

Наведені факти дають вагомі підстави при реалізації гендерної політики в Україні чи не найважливішу увагу приділяти саме питанням становища жінки на ринку праці. Для цього необхідне перш за все чітке усвідомлення проблеми. Адже у силу дії різних обставин, розглядаючи проблему нерівності між чоловіком і жінкою в Україні, часто звертаються до прикладів розвинутих держав світу, копіюються "неукраїнські" стереотипи мислення, не враховуються особливості культури, звичаїв, моральних цінностей. Жіночий рух на Заході спрямований на вирішення проблем, які менш тісно пов'язані з проблемами суто матеріального характеру. Державний сектор забезпечував, як здавалося на перший погляд, необмежену кількість робочих місць. Офіційно зареєстрованого безробіття як такого не існувало. Статистичні дані показують, що частка жінок у робочій силі була, за міжнародними нормами, надзвичайно велика. Проте жінки працювали на менш оплачуваних і престижних робочих місцях, а законодавчі гарантії щодо захисту та підтримки жінки у сфері зайнятості використовувалися виключно як засіб для забезпечення економіки робочою силою та для розв'язання демографічних питань.

Враховуючи психологічні фактори, сучасний стан економіки України, недостатню підтримку з боку держави, можна стверджувати, що жінка у нашій країні практично не має права вибору: працювати чи не працювати. Будучи берегинею домашнього затишку, вона позбавлена можливості працювати для себе, самореалізуватися в роботі. Гендерні нерівності у сфері праці починають все більше проявлятися саме зараз, коли жінка намагається стати рівноправною учасницею ринку праці. Для жінок нове соціально-економічне середовище, налаштованість громадської думки, індивідуальний психологічний стан широкого загалу менш сприятливі, ніж для чоловіків. Згідно із даними соціологічних досліджень, лише одна із 100 жінок відчуває себе нині абсолютно впевненою, 8-9 із 10 перебувають у постійній тривозі за завтрашній день, а частка тих, хто остаточно зневірився знайти будь-яку роботу, становить у структурі економічно неактивного жіночого населення 6,4% [6].

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є гендерна професійна сегрегація, негативним проявом якої є те, що жінки концентруються у тих секторах, де оплата праці є нижчою. Вони займають близько 80% робочих місць в освіті, охороні здоров'я і соціальній сфері, приблизно стільки місць у готельному та ресторанному бізнесі, більше половини місць в оптовій та роздрібній торгівлі, у сфері фінансових послуг. Чоловіки переважають у промисловості, сільському господарстві, у державному управлінні і бізнесі. Отже, значна частина робочих місць для жінок є у галузях, які не гарантують їм необхідного матеріального забезпечення.

Рівень гендерної професійної сегрегації в Україні в останнє десятиріччя становив приблизно 39%. Це означає, що для того, щоби зрівноважити гендерне представництво у кожній професії, 39% жінок або чоловіків повинні змінити свою професію. Для порівняння можна вказати, що рівень професійної сегрегації найбільш високим був у Великобританії - 44%, а найменший - 32% - у Швейцарії [11].

Опитування роботодавців в Україні показало, що одна з основних стратегій економічного виживання пов'язується в їхньому уявленні з проведенням жорсткої кадрової політики. Роботодавці, а особливо власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасове звільнення у зв'язку із вагітністю або з хворобою дитини, право жінки на скорочений робочий день, тощо. Це означає відмову від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою.

Безробіття - складне економічне, соціальне і психологічне явище. Водночас безробіття - це економічна категорія, яка відбиває економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення.

Факторами формування безробіття можуть бути такі:

- нестача сукупного ефективного попиту;

- негнучкість системи відносних цін і ставок заробітної плати і викривлення в ній, пов’язані з грошовою експансією держави і подальшою інфляцією;

- недостатня мобільність робочої сили;

- структурні зрушення в економіці;

- дискримінація на ринку праці щодо жінок;

- демографічні зміни в чисельності та складі робочої сили;

- сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки.

Досвід переходу окремих країн до ринку свідчить про те, що в кожний період рівень зайнятості і масштаби безробіття характеризуються значними коливаннями, зумовленими сукупним впливом багатьох чинників. При цьому причини появи безробіття і його види можуть дуже різнитися.

Розрізняють відкрите й приховане безробіття.

Відкрите безробіття означає існування явно незайнятого населення, приховане - наявність формально зайнятого населення.

Можна виділити такі види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне, сезонне, інституційне.

Фрикційне безробіття пов’язане з переміщенням людей з однієї роботи на іншу, а також із однієї місцевості в іншу. Фрикційне безробіття означає, що існують постійний зв’язок між звільненням з однієї організації і найманням працівників іншими організаціями, заміщення одних професій іншими, рух працівників з одних галузей в інші тощо.

В умовах ринкової економіки цей вид безробіття завжди існує. Одні змінюють роботу добровільно, інші - у зв’язку зі звільненням або втратою сезонної зайнятості. Дехто шукає роботу вперше. Таке безробіття може поєднуватися з рівновагою на ринку праці. Наприклад, у США наприкінці 80-х років близько 49 % безробітних не працювали менше п’яти тижнів. Це свідчить про нормальний процес перерозподілу трудових ресурсів відповідно до потреб виробництва, а також про високу ефективність ринку праці [24].

Виникнення структурного безробіття пов’язане зі структурними зрушеннями в економіці, закриттям застарілих підприємств і виробництв, скороченням випуску продукції у разі переорієнтації виробництва, закриття шкідливих підприємств.

Структурне безробіття відрізняється від фрикційного передусім тим, що працівники, які втратили роботу в одних секторах економіки, не можуть бути використані на тих робочих місцях, які пропонуються в інших секторах. Окрім того, структурне безробіття є тривалим і має, як правило, хронічний характер.

Причиною структурного безробіття є територіальна і кваліфікаційна невідповідність між вільними робочими місцями і безробітними.

У структурному безробітті можна виокремити технологічне й конверсійне безробіття.

Технологічне безробіття пов’язане з переходом до нової техніки і технології, з механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили і найманням працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікації.

Конверсійне безробіття спричиняється скороченням чисельності армії і зайнятих у галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть коливатися від незначних до великих.

Сезонне безробіття стосується тих видів виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються різкі коливання попиту на працю (сільське господарство, будівництво тощо).

Циклічне безробіття - це вид безробіття, яке постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю і складом, що пов’язано з циклом ділової кон’юнктури. Масштаби і тривалість циклічного безробіття досягають максимуму під час спаду (кризи) виробництва і мінімуму - під час піднесення. Отже, розміри ринку праці коливаються разом з коливаннями циклу ділової кон’юнктури. Найбільшою мірою від циклічного безробіття страждають молодь, жінки, люди похилого віку і некорінне населення.

Інституціональне безробіття - це безробіття, яке породжується правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці. Воно може бути, наприклад, спричинене введенням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці. Високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами. Це також знижує пропозицію робочої сили)[18].

На ринку праці розрізняють також застійне і хронічне безробіття.

Застійне безробіття охоплює найстійкіший контингент безробітних - бідних, бродяг, бомжів та ін.

Розвиток ринкової економіки супроводжується виникненням і розширенням масштабів хронічного безробіття. Це пов’язано з тим, що інвестиції у створення нових робочих місць відстають від темпів зростання чисельності найманих працівників. Безробіття стає масовим і постійним, вражаючи насамперед найменш розвинуті регіони. Серед безробітних переважають жінки, спеціалісти з вищою освітою. Щодо вікового складу домінує молодь.

У визначенні МОП безробітними є особи у віці 15—70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам:

- не мають роботи (прибуткового заняття);

- шукають роботу або намагаються організувати власну справу;

- готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються почати працювати, але на даний момент ще не працюють[7].

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» безробітними вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність відповідної роботи, зареєстровані у державний службі зайнятості, тобто це особи, що шукають роботу та здатні почати працювати.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці: реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи й організації або скороченням чисельності (штату);

б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, якщо вони відмовляються від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, у тому числі роботи тимчасового характеру;

в) які відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, котрі шукають роботу. При цьому вони втрачають право на надання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою реєстрацією;

г) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України[1].

**Приховане безробіття** характерне для ситуації економічного спаду. Воно зумовлене неповним завантаженням потужностей підприємств, зменшенням обсягів виробництва, різким зниженням продуктивності праці, наданням працівникам неоплачуваних відпусток, неповною зайнятістю протягом робочого тижня.

Наявність значної кількості працездатних осіб, які лише формально зайняті, а фактично не працюють і одержують низьку заробітну плату (або зовсім не одержують її), сприяє збільшенню чисельності зайнятих у нерегламентованій діяльності, ускладненню криміногенної ситуації, загостренню соціальних конфліктів.

Проведені дослідження чисельності й складу незайнятого працездатного населення дають змогу припустити, що у сфері нерегламентованої зайнятості основні доходи одержує майже третина працездатного населення в працездатному віці. Нині незареєстрована зайнятість - це неформальний сектор економіки, проте виключений зі сфери цивілізованих соціально-трудових, правових відносин і норм.

Зарубіжний досвід свідчить, що і в країнах з розвинутою економікою відбувається зростання вимушеної неповної зайнятості.

Проте перехід на скорочений робочий день (тиждень) розглядається як ефективний захід щодо запобігання безробіттю. Масштаби неповної зайнятості в США, Німеччині, Франції, Португалії за останні роки збільшилися в десятки разів. При цьому активно використовуються державні дотації (субсидії) підприємствам на заробітну плату працівникам для компенсацій витрат у разі скорочення збиткових і нерентабельних робочих місць[8].

Отже, проблема неповної зайнятості і прихованого безробіття і згодом виявлятиметься як проблема часткового (тимчасового зменшення або установлення законом скороченої тривалості робочого дня) або тимчасового повного безробіття (перерви в одержанні заробітної плати або зменшення її розміру з причини тимчасового припинення виробництва без розірвання трудових відносин).

Економічними збитками від безробіття є також звуження споживчого ринку, нарощування елементів кризи надвиробництва. Крім того, люди, які перебувають у статусі безробітних, втрачають професійні навички, стереотипи трудової поведінки.

На реєстрованому ринку праці тенденції, що мали місце у розрахунках на повний обсяг руху робочої сили, залишились незмінними. Тобто скорочуються не тільки обсяги чисельності безробітних жінок, а й інтегрований показник ринку праці - рівень безробіття. Якщо у 2008 р. на реєстрованому ринку праці було 730,4 тис. безробітних жінок, то у 2010 р. їхня чисельність скоротилась на 65,4 тисячі, а рівень безробіття — на 0,53 відсоткових пункти і у 2010 р. становив - 4,93% [14].

Рівень безробіття жінок в Україні за 2009 р. в розрахунку на повний обсяг руху робочої сили на 5,1 відсоткових пункти перевищує аналогічний показник реєстрованого ринку праці. Це свідчить про те, що більшість безробітних жінок, як правило, не звертається до центрів зайнятості через труднощі працевлаштування або через низьку заробітну плату, через непрестижні види праці, які може запропонувати їм служба зайнятості.

Важливим показником, що характеризує стан жінок на ринку праці, є тривалість безробіття. У 2009 р. тривалість безробіття жінок становила два роки. У 2010 р. цей показник скоротився на один місяць. Такий період занадто довгий і природно, що особа, яка залишилась без роботи, втрачає трудові навички, процес її адаптації до нових умов зайнятості ускладнюється і, в результаті, падає її конкурентоспроможність. Жінкам набагато складніше влаштуватись на роботу, зокрема у зв'язку з тим, що маючи більш високий освітній рівень порівняно з чоловіками, вони бажають працевлаштуватись, зазвичай, відповідно до цього рівня[11].

1.2 Дискримінація на ринку праці

Часто заперечується той факт, що дискримінація жінок на ринку праці є проблемою для України. Насправді дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає робочих місць, або інше – жінки не хочуть працювати. Навпаки, сучасні українки прагнуть реалізувати себе в суспільстві. Однак ще до співбесіди з потенційним роботодавцем, вони вже зазнають дискримінації, що випливає зі змісту оголошень у ЗМІ. Ідеться про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані та престижні посади.

Зазвичай, такі оголошення можна побачити в агенціях працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Надзвичайно поширеною є практика відмови в прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема, дискримінації при прийомі на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. При цьому освіта, досвід та професійні якості до уваги просто не беруться. Як правило, у вищих навчальних закладах дівчата навчаються краще за хлопців, проте при розподілі «портфелів» надається перевага чоловікам. Одним із важливіших проявів рівноправності є рівність чоловіків і жінок на ринку праці. Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар’єрного зростання, меншу заробітну платню, працюють переважно в низькооплачуваній сфері. Існує певна дискримінація при працевлаштуванні: 80% безробітних в Україні – жінки. Рівень жіночої заробітної платні становить у середньому 73% від платні чоловіків. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади.

У приватному бізнесі гендерний баланс зберігається більш-менш стало: 50.4% жінок – 49.6% чоловіків.

Більше половини жінок зайняті у сфері сільськогосподарського виробництва. Що означає переважно низько кваліфіковану тяжку фізичну працю по вирощуванню продуктів харчування. Торгівля і послуги – традиційно жіночі сфери - займають друге місце. Бізнесом у промисловості займається 2% жінок (додаток 1).

Ситуація перехідної економіки вимагає посилення ділової активності людей в усіх економічних структурах. Сфера підприємництва і, зокрема, малого бізнесу, поповнюється жінками майже цілковито за рахунок торгівельної сфери. Жінкам не вистачає стартового капіталу, зв’язків у верхніх ешелонах влади – всього того, що є в чоловіків, які розпочинають свій бізнес[20].

Виділяються дві основні групи жінок-підприємців. Перша – особи з високою кваліфікацією, знанням мов, орієнтовані на роботу з міжнародним бізнесом, але не на перших, а на других ролях у фірмі: консультантами, економістами. Це дуже незначна, порівняно з чоловіками, група жінок. Серед причин – загальний дефіцит спеціалістів високого класу і традиційна монополія чоловіків у діловому світі. Друга категорія - жінки середньої кваліфікації, що ризикнули створити власне підприємство, як правило у сфері побутових послуг. Вже через рік-два, як доводять соціологічнідослідження, багато з них відходять від справ, не витримав жорстких умов, непрозорості, кримінальності, корупції, що панують в економічній сфері.

За даними соціологічних опитувань, більше третини респондентів відмічають, що їх надії не справдилися і вони повністю розчаровані. Всі опитані жінки-підприємиці вважають, що жінкам дуже важко вижити в світі “чоловічого” бізнесу. Було б справедливо, аби держава надавала деякі пільги “жіночому” бізнесу, як це відбувається у ряді розвинених країн. Держава повинна сприяти участі жінок у підприємницькій діяльності, по-перше, тому що без цієї підтримки жінки не можуть на рівних з чоловіками займатися бізнесом, а по-друге, тому, що в українському суспільстві підприємництво асоціюється виключно з чоловічою половиною людства. Цієї ж позиції дотримуються і ЗМІ, що орієнтуються на бізнес і підприємництво. Формується розуміння, що жінок у бізнесі майже не існує, хоча насправді їх у приватному секторі біля 50% [29].

Із найзагальніших проблем, які змушують жінок серйозно замислитись про заснування власної справи, можна виділити:

- реальна відсутність для жінок місця для автономії або ініціативи у командній системі державної економіки

- підвищена порівняно з чоловіками відповідальність за родину і дітей, що негативно позначається на професійній кар’єрі

- якщо у вищому керівництві домінують чоловіки з патріархальною ментальністю, та головним критерієм оцінювання придатності жінки на керівну посаду є її лояльність до влади

- проблема реально існуючої дискримінації за статевою ознакою (жінкам, які працюють у колективах з чоловіками і мають таку саму або подібну кваліфікацію, як правило, пропонують другорядні ролі).

За результатами опитування, більш освічені жінки більш здатні започаткувати власну справу (для довідки: в світі жінки володіють лише 1% світової власності). Так, зі 101 опитаних жінок-підприємиць вищу освіту мали 80,2%, професійно-технічну – 7,9%, середню – 1,0%[23] .

Жінки складають також значну частину зайнятих у маргінальній економічній діяльності. Ця діяльність відбувається у своєрідних нішах, які виникли стихійно. Жінки несуть на собі основний тягар соціальних втрат ринкових реформ і змушені розробляти альтернативні економічні стратегії. Деякі маргінальні види економічної діяльності взагалі стали жіночими, бо потребують жіночих рис характеру.

Таким чином, можна стверджувати, що на сучасному ринку праці України існує помітний гендерний дисбаланс, котре виявляється у нерівному представництві жінок на керівних посадах, у їх концентрації в найменш престижних галузях економіки й сферах діяльності, нарешті в значно нижчій, ніж у чоловіків, оплата праці в усіх без винятку галузях, навіть таких, що традиційно вважаються “жіночими” і де жінки складають переважну частку працюючих.

Нерівне представництво жінок на керівних посадах, у сферах прийняття рішень, на верхніх сходинках соціальної ієрархії, на ключових позиціях розподілу влади і власності і натомість їх концентрація у найменш престижних галузях суспільно-економічної діяльності є визнаним фактом сьогоденної України.

Між тим, узагальнений соціологічний “портрет” української жінки свідчить, що вона є ініціативною, розсудливою, відповідальною, здатною приймати рішення і цілком варта брати участь на рівних з чоловіками в усіх суспільних процесах. Це підтверджує і широкий рух громадських жіночих організацій.

Сьогодні в Україні нараховується понад 700 жіночих організацій, 34 з них мають статус міжнародних і всеукраїнських. Вони намагаються впливати на вдосконалення законодавства щодо поліпшення становища жінок та механізмів його застосування, намагаються знайти визнання як нова громадсько-політична сила, як суб’єкт соціального і політичного творення.

Жіночі організації можна поділити на чотири основних групи:

1. Традиційно жіночі організації;

2. Соціально-орієнтовані організації – найбільша за кількістю група;

3. Організації ділових жінок;

4. Феміністичні організації, до яких належать також центри гендерних досліджень.

Важливим компонентом процесів глобалізації у різних сферах суспільного життя і входження жіночих організацій до міжнародних структур. З проголошення незалежності України розпочався процес поновлення контактів з Міжнародною Радою Жінок (МРЖ). Жіночі організації України мають членство в Міжнародній Організації Сприяння Жінкам у Вищій Освіті (Advancing Women in Higher Education), Міжнародному Альянсі жіночих організацій країн ННД, та КАРАТ коаліції - мережі жіночих неурядових організацій з 10 країн Центральної та Східної Європи. Жіночі організації України співпрацюють з організацією «Women, Law and Development intl.» (США), з Американською Національною Асоціацією жінок в освіті (NAWE) та багатьма іншими [5].

Є проблеми на ринку праці й у жінок, які мають маленьких дітей. Так, багато українок скорочують декретну відпустку. У компанії мобільного зв'язку «life:)» – 16% співробітниць, в яких з'явилися діти, повертаються на роботу до виповнення дитині 6 місяців, ще 20% – до року. У компанії Крафт Фудз Україна, яка виробляє продукти харчування, більшість співробітниць виходять з декрету вже через 4 місяці після народження. Лише до цих пір компанії виплачують декретні. Керівники компаній пояснюють ранні виходи з декрету небажанням самих робітниць втратити кваліфікацію. Проте, за визнанням співробітників, тривала відсутність на роботі співробітниці, що народила, хоча й негласно, не вітається. Жінки вимушені так вчиняти в основному з-за небажання псувати кар'єру, збудувати яку їм було непросто.Для деяких активних жінок тривала відпустка по догляду за дитиною може перетворитися на справжнє покарання, вважають психологи [7].

Крім того, існують бюрократичні перешкоди на шляху отримання виплат та пільг, які надаються матерям маленьких дітей. Ці перешкоди настільки серйозні, а виплати – малі, що певна частина жінок готова відмовитися від їх отримання. Ця тенденція, яка посилюється з кожним роком, знайшла вже відображення в ЗМІ [8].

Але є й позитивні зрушення в цьому аспекті. У Державному звіті (об’єднаному шостому та сьомому) про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, поданого в 2008 році до Комітету ООН, наведена детальна інформація про надання пільг вагітним жінкам, жінкам після пологів та жінкам, які мають неповнолітніх дітей. У 2008 році був підвищений розмір виплат сім’ям по народженню першої дитини до 12 240 гривень, введені виплати тим сім’ям, які всиновили дитину в такому ж розмірі, як і при народженні. Крім того, батьки-усиновлювачі отримують оплачувану відпустку терміном 56 діб.

Окрім проблем, пов’язаних з гендерною сегрегацією, на стан жінок на ринку праці впливає і дискримінація з боку роботодавця.

Необхідність здійснення певних грошових виплат за місцем роботи призводить до виникнення певних проблем, оскільки роботодавці не поспішають з реалізацією цього права. Приватні роботодавці нерідко не інформовані про те, що виплати, а саме виплати по декретній відпустці, по догляду за дитиною до 3-х років здійснюються із бюджетних та страхових фондів. У силу недостатності розуміння цього питання з боку роботодавців, при працевлаштуванні в жінок виникають додаткові проблеми [26].

Дискримінація - це нерівні можливості на ринку праці групи робітників, виділених за певною ознакою, і що мають однакову продуктивність з іншими робітниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих робітників у порівнянні з робітниками, що мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація).

Можна виділити декілька видів дискримінації на ринку праці за сферою дії або за результатами. Дискримінація під час найму на роботу(або, навпаки, при звільненні з роботи). Вона відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення, з іншими рівними умовами, останніми беруть на роботу і першими звільняють.

Дискримінація у доступі до певних професій або посад. Вона відбувається, коли якій-небудь групі населення забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, не дивлячись на те, що вони здатні виконувати ці роботи.

3. Дискримінація при оплаті праці. Вона виникає у випадку більш низької оплати праці одних робітників у порівнянні з іншими за виконання тієї ж самої роботи. Тобто у тому випадку, коли відмінності в оплаті праці не пов’язані з відмінностями у ефективності праці.

4. Дискримінація при просуванні по службі, в професійній кар’єрі. Її видно, коли робітники дискримінуючої групи обмежуються у вертикальній мобільності.

5. Дискримінація під час отримання освіти або професійної підготовки. Вона може виявлятися або в обмеженні доступу до отримання освіти або професійної підготовки, або у наданні освітніх послуг більш низької якості. Цей вид дискримінації не можна у повному обсязі віднести до дискримінації на ринку праці, так як отримання освіти зазвичай передує трудовій діяльності. Але, не дивлячись на «трудовий» характер цього виду дискримінації, її причини та наслідки тісно пов’язані з функціонуванням ринку праціх [7].

Багаточисленні дослідження оцінок гендерної дискримінації і з боку робітників, і з боку роботодавців показують, що найбільш актуальним видом дискримінації на ринку праці є дискримінація під час прийому на роботу або звільненні.

Розподіл гендерних переваг за професійними групами показує, що у роботодавців існують стійкі стереотипи щодо професійної переваги чоловіків та жінок.

Таким чином, на ринку праці в основному реалізується не пряма, а прихована дискримінація, яка виявляється в політиці найму та просування, і відображає гендерні переваги роботодавців по відношенню до певних робочих місць і видів діяльності. Така прихована дискримінація сприяє формуванню горизонтальної та вертикальної сегрегації на ринку праці.

Говорячи про дискримінацію на ринку праці, можна виділити два типа стереотипів, які підтримують гендерну нерівність: стереотипи становища та стереотипи поведінки.

Стереотипи становища – це стереотипи роботодавця. Роботодавець сприймає жінок як менш корисну робочу силу. Він виходить з міркувань про те, що жінці треба поєднувати трудову діяльність з сімейними обов’язками, тому від неї у меншому ступені треба очікувати зверх трудових зусиль, орієнтацій на кар’єрний зріст і т.д. Така поведінка роботодавця, без сумніву, є дискримінаційною.

Стереотип поведінки – це, навпаки, стереотип робітників. Так як жінки знають, що до них відносяться як до менш кращих робітників, то вони виходять з того, що змагатися з чоловіками у них немає можливостей, і обирають види діяльності, які вимагають менших трудових зусиль.

Таким чином, на ринку праці діють одночасно і дискримінація і механізм самовідбору жінок, які не дозволяють їм займати однакове положення з чоловіками[16].

Широка участь жінок в трудовій діяльності не призвела до усунення відмінностей між чоловіками і жінками у сфері зайнятості. При кількісно близькому рівні економічної активності чоловіків і жінок, подібному типі трудової активності на протязі життєвого циклу, жінки продовжують працювати в умовах горизонтальної та вертикальної сегрегації на ринку праці і отримують в середньому меншу заробітну плату. Таким чином, для усунення економічних основ гендерної нерівності недостатньо забезпечити однакову участь чоловіків і жінок у трудовій діяльності. Для цього необхідно змінити структуру попиту на ринку праці, практику найму і просування персоналу, підвищити значимість і престижність посад що займають жінки. Для поліпшення становища жінок та впровадження гендерної рівності уряд України та Верховна Рада розробили Національний план дій, вживаються заходи для приведення законодавства у відповідність до ратифікованих Україною міжнародних нормативно-правових актів. Зокрема, проект Трудового кодексу України, який вже пройшов два читання у ВРУ, містить положення щодо недопущення дискримінації та можливостей захисту від дискримінації, гарантій для працівників із сімейними обов’язками та інші. У січні 2005 року перше читання у Верховній Раді України пройшов законопроект «Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації». Законопроект містить положення про визначення дискримінації та гендерної рівності, заборони дискримінації за ознакою статі, дискримінаційної поведінки працедавця та інші. Однак, як відомо, мало запровадити правильні норми. Треба домогтися, щоб вони стали складовою правової культури, нормою суспільної поведінки, а до цього нам ще, схоже, далекувато[19]. Проблема гендерної дискримінації у суспільстві закладається ще з дитинства. Ми самі штовхаємо дітей до того, щоб вони відчували: де сильна половина людства, а де - слабша. Гендерну політику потрібно починати з садочків. Саме тоді дитина, яка виросте з почуттям рівності, не буде відчувати себе у майбутньому дискримінованою. Діють стереотипи, що жінки повинні сидіти вдома, прибирати та доглядати за дітьми, а чоловіки - ходити на роботу та приносити гроші. На жаль, на сьогодні у суспільстві ще спрацьовує стереотип, що мужчина може виконати будь-яку роботу краще, ніж жінка. Можна стверджувати, що винними у дискримінації жінок на ринку праці є керівники на місцях. Саме через їх безвідповідальність та через те, що вони недотримують українського законодавства, потерпають їх підлеглі, і жінки, і чоловіки, які змушені звертатися за допомогою.

Сьогодні, під впливом дискримінації, становище жінок на сучасному ринку праці залишається складним і вразливим. Спеціалісти визнають багато ознак та форм дискримінації жінок, це: нерівні можливості під час прийняття на роботу, при вирішенні питань професійного зростання та просування по службі, різниця в оплаті праці у жінок і чоловіків.

Держава Україна проголошує рівність прав чоловіків і жінок. Конституція гарантує цю рівність. Певні закони, що розробляються, забезпечуватимуть розвиток гендерної демократії. Як країна-учасниця ООН, Україна зобов’язалась до 2015 року виконати проголошені ООН “Цілі тисячоліття”, третій пункт яких присвячено рівності прав жінок і чоловіків. Створено спеціальну державну програму забезпечення цієї рівності. У деяких галузях, що стосуються комерційного права, таких як юридична освіта, діяльність господарських судів, гендерний баланс є повністю збереженим. За кількісними показниками, жінки на рівних з чоловіками беруть участь у суспільно-економічних процессах [12].

1.3 Огляд законодавчих і нормативних актів щодо подалання жіночого безробіття

Українські жінки адаптуються до ринкових змін дуже важко. Зниження попиту на робочу силу загострило проблему участі жінок у суспільному виробництві. Жінка стала найбільш уразливим прошарком населення у сфері діяльності через необхідність поєднання сімейних та професійних функцій. Не можна сказати, що держава не реагує на ці обставини. Законодавство передбачає суттєві гарантії працевлаштування жінок, які мають малолітніх дітей, гарантії при звільненні з роботи за ініціативою власника, але на сьогодні таких заходів недостатньо. Найважливішими законодавчими актами, прийнятими у даній галузі Верховною Радою України є Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про пенсійне забезпечення», Закон України «Про внесення змін і доповнень в КЗпП України при переході республіки до ринкової економіки» і ін. Крім того, в Україні встановлені тривалі відпустки по догляду за дітьми, в тому числі частково оплачувані. Надане право вибору членам родини за бажанням отримувати відпустки по догляду за дитиною (батькові, бабі, діду та ін.), розроблені нові списки виробництв, професій і робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, розроблені норми максимально припустимих фізичних навантажень для жінок. Збільшилася тривалість відпусток через вагітність та пологи. Якщо раніше додаткові відпустки надавалися лише у випадках пологів, які визначалися як патологічні, то тепер така пільга надається при ускладнених видах пологів. Введено й інші пільги, спрямовані на створення сприятливих умов для поєднання професійної і материнської функцій. Трудове законодавство України закріплює основний принцип, діючий в галузі охорони прав жінок - принцип рівноправ’я. У відповідності до ст. 21 КЗпП України держава забезпечує рівність трудових прав всіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового становища, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Передбачено особливі пільги для вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей [24].

Так, наприклад, відповідно до ст. 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам при прийомі на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу означеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена в судовому порядку. На підставі ч. 3 ст. 184 КЗпП України не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (в деяких випадках до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, окрім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [1].

На підставі ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижують норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу, більш легку роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих чинників, із збереженням середнього заробітку по колишній роботі. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно з медичним висновком іншої роботи, більш легкої і такої, що виключає вплив несприятливих виробничих чинників, вона підлягає звільненню від роботи з збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконувати шкідливу для неї роботу переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередню роботу до досягнення дитиною трьох років. Якщо заробіток осіб, означених в ч. ч. 1 і 3 ст. 176 КЗпП України, на більш легкій роботі вищий, ніж заробіток, одержуваний до переведення, їм виплачується фактичний заробіток. Можна стверджувати, що законодавство України враховує необхідність особливого режиму правового регулювання і охорони жінок у галузі трудових відносин і в значною мірою відповідає міжнародним зобов'язанням України в даній галузі [3].

Разом з тим не викликає сумнівів, що чинне законодавство виявляється неефективним або в ньому є серйозні прогалини, тому, що фактично в Україні зберігається патріархальна структура суспільства, завдяки чому жінки залишаються соціально-демографічною групою, що дискримінується. Крім того, такі факти, як жіноче безробіття, що за даними 1997 року в 1,5 - 2 рази вище за безробіття серед чоловіків (при цьому 80% серед безробітних жінок мають дітей до 16 років), свідчать також про неефективність українського законодавства в питаннях захисту трудових прав жінок. По суті, така трансформація економіки продовжує зберігатися. Що стосується зайнятості жінок у недержавному секторі економіки України, то отримати достовірні відомості не має можливості, тому, що дуже часто трудові відносини юридично та документально не оформлюються. Це саме та галузь, де ризик порушення прав жінок надзвичайно високий і залишається поза ефективним контролем. Можна також констатувати наявність дискримінації жінок у галузі заробітної плати. Формально на Україні повністю дотримуються положення Конвенції МОП №100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Але фактично існує різниця в заробітній платі: рівень середньої зарплати жінок на Україні на третину менший, ніж у чоловіків. Така різниця пояснюється особливостями структури зайнятості жінок у порівнянні з чоловіками - жінки займають в основному більш низькооплачувані посади.

Необхідно відзначити, що з початком практики прийняття на роботу за контрактом, законодавство не встановило додаткових гарантій жінкам у питаннях оплати праці. З метою вирівнювання ситуації і часткового розв'язання проблеми жіночої зайнятості в Законі України від 1 березня 1991 року «Про зайнятість населення» були визначені спеціальні міри. Відповідно до ст.5 цього закону держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо влаштування на роботу працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, і перш за все, жінкам, які мають дітей віком до шести років, одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів (зауважимо, що вік дітей-інвалідів не вказано). Для працевлаштування зазначених категорій жінок місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності з чисельністю понад 20 чоловік до 5% загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.[1]

Згідно з Положенням про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року №578 у межах броні місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних Рад встановлюють підприємствам квоту робочих місць для обов’язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. Квота робочих місць встановлюється щодо кожної категорії громадян, які потребують соціального захисту. У разі скорочення чисельності або штату працівників підприємств, установ і організацій у розмірі, що перевищує встановлену квоту, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних Рад зменшують або взагалі не встановлюють квоти для цих підприємств, установ і організацій. Також при тимчасовому скороченні обсягів виробництва підприємства і переведення його працівників на неповний робочий день (тиждень) прийняття на роботу громадян у рахунок квоти робочих місць за погодженням з державною службою зайнятості може бути тимчасово припинено за умови забезпечення дотримання цієї квоти до кінця року в повному обсязі. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначених жінок у межах встановленої броні за кожну таку відмову відповідно до п. 3 ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» державна служба зайнятості стягує з підприємства штраф у п’ятдесяти кратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Одержані кошти спрямовуються до місцевої частини державного фонду сприяння зайнятості населення і можуть використовуватися на фінансування витрат підприємств, які створюють робочі місця для працевлаштування зазначених категорій громадян понад встановлену квоту робочих місць за договорами з державною службою зайнятості. В умовах сьогодення такий підхід є єдино можливим, бо для того, щоб розробити заохочувальну концепцію та внести відповідні зміни в діюче законодавство знадобиться чимало часу. І знов-таки виникне питання щодо відповідності в цілому такої концепції та її законодавчого вирішення принципам ринкової економіки. Тому вважаємо за необхідне підкреслити, що адміністративні заходи, передбачені у ст.5 Закону “Про зайнятість населення”, цілком відповідають як Конституції України, так і принципам соціальної держави в їх сучасному тлумаченні. Зазначимо також, що існує необхідність більш ретельної розробки законодавчих заходів, які б задовольнили інтереси як підприємств, так і уразливих прошарків населення, які потребують спеціальної допомоги. Метод, що існує зараз, не відповідає ринковим принципам працевлаштування зазначених осіб. Підприємствам нав’язують працівників, які їм не потрібні. Ці питання за загальним правилом повинні вирішуватися економічним шляхом. Але держава має право і повинна вдаватися і до адміністративних дій щодо створення нових робочих місць і працевлаштування. Такими адміністративними заходами є встановлення броні і квоти для працевлаштування жінок. Держава вимагає, наприклад, збереження існуючої кількості робочих місць при приватизації об’єктів державної власності. І такі дії є виправданими, тому що працевлаштування жінок сприяє їх матеріальному забезпеченню, добробуту. Відсутність гарантій по працевлаштуванню зобов’язує державу здійснювати пасивну політику зайнятості, яка полягає в наданні матеріальної підтримки у разі втрати роботи, тобто виплати грошових допомог, яких у державі обмаль. А тому вважаємо, що бронювання слід поширювати на жінок, які мають дітей до 14 років, якщо у сім’ї немає інших працюючих осіб із самостійним заробітком. В умовах економічної кризи держава повинна адміністративним шляхом працевлаштувати осіб, які потребують соціального захисту і не можуть конкурувати на ринку праці. У разі відмови у прийомі на роботу жінки можуть на підставі ст. 232 КЗпП України оскаржити до суду таку відмову. При обгрунтованості позову суд рішенням зобов’язує керівника підприємства, установи, організації укласти з жінками трудові договори. Значні можливості щодо покращання умов праці та встановлення додаткових пільг для працюючих жінок можуть давати колективні договори. Згідно із законом України від 1 липня 1993 року «Про колективні договори та угоди» колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою) з однієї сторони і одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів - представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом незалежно від форми власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. У колективному договорі можуть встановлюватися додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для жінок. Наприклад, у колективному договорі Української фармацевтичної академії передбачено, що не допускається звільнення за ініціативою власника жінок, які мають чотирьох дітей. Але їх за обмаль. У деяких колективних договорах передбачається виплата грошових сум жінкам на харчування дітей у зв’язку з підвищенням цін на продукти харчування. Роль колективного договору в сучасних умовах зростає. Акцент правового регулювання зміщується з централізованого на децентралізоване шляхом укладання колективних договорів та угод [24]. За загальним правилом колективний договір не може погіршувати умови трудових договорів (принцип in favorem). Але за останні роки у зв’язку з економічними труднощами цей принцип піддається в деяких країнах критиці і допускається часткова відмова від нього і погіршення умов порівняно із законодавством (принцип in peius). У нашому законодавстві ми теж спостерігаємо це явище. Прикладом є ст. 26 Закону України «Про відпустки», згідно з якою у порядку, визначеному колективним договором, працівникам надають вимушені відпустки без збереження заробітної плати. За колективним договором працівникам здійснюють виплату заробітної плати натурою. Це положення також погіршує умови праці. Дискусійним є питання про доцільність укладання колективних договорів в органах виконавчої влади, де працюють державні службовці, серед яких жінки складають значний відсоток. Існує думка, що не слід вимагати укладання колективного договору в установах виконавчої влади, через ніби-то формальний характер такого договору, а також наявність окремого Закону України “Про державну службу”[4] яким врегульовані умови оплати праці, режим і тривалість робочого часу та відпочинку, забезпечення житлом та медичним обслуговуванням державних службовців. Українське законодавство також передбачає можливість особливих умов праці жінок, що є позитивним чинником. У зв’язку з процесом вивільнення працівників у галузях економіки і поглибленням диспропорції між пропозицією робочої сили і попитом на неї (серед безробітних жінки складають 65,4%) у разі відсутності роботи на повний робочий день, не стандартні, не типові режими роботи дозволяють при скороченні обсягів виробництва підтримувати на певному рівні зайнятість, зберегти найбільше досвідчені, кваліфіковані кадри і можливість дати роботу жінкам з дітьми. До найбільш поширених нестандартних (гнучких) режимів праці пропонується віднести: неповний робочий час з пропорційною оплатою; скорочений робочий тиждень; поділ робочого місця (використання двох працівників на одному робочому місці почергово протягом робочого дня); альтернативний робочий тиждень (дві жінки працюють на одному робочому місці через тиждень). Законодавство передбачає можливість практикувати так званий «стислий», тобто «ущільнений», робочий час для жінок, які виховують дітей. При такому режимі жінка виконує трудові обов’язки у повному обсязі за меншу кількість робочих часів із збереженням повної заробітної плати. За таких умов працююча матір має закінчувати робочий день на одну чи півтори години раніше, і цей час може приділити вихованню дітей [5]. Юридичною підставою для встановлення такого режиму є стаття 50 КЗпП України, згідно з якою підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в ч.1 цієї статті, тобто менше 40 годин на тиждень. При такому режимі працювати треба напружено, за встановлені робочі часи виконувати повністю весь обсяг роботи і одержувати повністю заробітну плату. Цей режим є пільговим, а тому його можна встановлювати у колективному договорі жінкам, які мають малолітніх дітей, з урахуванням їх ставлення до роботи. На практиці дуже рідко застосовують гнучкий робочий день, при якому працівник відповідно до своїх потреб може вибирати час приходу та закінчення роботи і час обідньої перерви. В останній час значна частина підприємств зіткнулись з необхідністю вивільнення працівників через стрімке зростання витрат на утримання виробничих площ і службових приміщень. У таких умовах для збереження робочих місць доцільно для деяких працівниць дозволити працювати за межами підприємств, установ, організацій, вдома згідно з правилами про надомну роботу. При надомній праці зберігаються за працівником усі гарантії і пільги. Звичайно, такий режим усім запропонувати неможливо, він може застосовуватися лише за згодою сторін і лише для тих, хто самостійно вдома може виконувати свої обов’язки.

Законодавство про працю містить певні гарантії при звільненні жінок з роботи за ініціативою власника. Відповідно до статті 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 2 ст.179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням. Обов’язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у разі їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. Яку жінку слід вважати одинокою і на яку поширюються гарантії, встановлені цією статтею? В офіційних джерелах ми знаходимо визначення одинокої матері як такої, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька, або запис батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері [6]. Автори наведеного визначення посилаються на ст. 58 Закону України «Про державну допомогу сім’ям з дітьми», або на п.104 Положення про порядок призначення та виплати державної допомоги сім’ям з дітьми. Але зазначені акти встановлюють лише право одиноких матерів одержувати допомогу на утримання і виховання дітей. В цих актах не йдеться про порядок звільнення одиноких матерів. Що стосується визначення одинокої матері, на яку поширюються гарантії, передбачені статтею 184 КЗпП України, то слід керуватися п.9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 9 листопада 1992 року (з наступними змінами та доповненнями) «Про практику розгляду судами трудових спорів», в якому роз’яснюються, що гарантії, передбачені статтею 184 КЗпП, поширюється на «одиноких матерів», тобто на жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, а також жінку, яка виховує та утримує сама дитину віком до чотирнадцяти років або дитину -інваліда. Це може бути і вдова, і розлучена з чоловіком жінка, але коли вона виховує і утримує дитину (дітей) сама, не отримуючи ні від кого допомоги, вона вважається одинокою, і на неї поширюються гарантії, що встановлено ст.184 КЗпП України. Думку про те, що слід розширити перелік працівників, яких не можна звільнити у разі ліквідації підприємства без працевлаштування, висловлюють також російські фахівці з проблем праці жінок, зокрема, С.Полєніна, яка розробила Концепцію законотворчої діяльності по забезпеченню рівних прав і рівних можливостей чоловіків та жінок[7]. На її думку, до таких категорій працівників слід віднести батьків з дітьми-інвалідами (без обмеження віку), одиноких і багатодітних батьків , вдів (вдівцев), якщо їх праця є єдиним джерелом доходу сім’ї.

Серйозним питанням у нинішній ситуації, коли погіршується робота промислових підприємств з додержання санітарних норм і норм безпеки, є охорона праці жінок. Згідно із законом України «Про зайнятість населення» були скасовані обов'язкові відрахування до Фонду охорони праці. Незабаром вийшло два законодавчих рішення протилежного змісту: постанова “Про затвердження Положення про державний, галузеві, регіональні фонди охорони праці та фонди охорони праці підприємств ”(№ 838 від 07.10. 93 р.), а також Закон України “ Про охорону праці ”. Однак Фонд охорони праці відновлений не був і реально на більшості державних підприємств такі фонди відсутні. Фактично більшість підприємств державного сектору не витрачають кошти на забезпечення безпеки праці своїх робітників. Це призводить до збільшення нещасних випадків на підприємствах, зростання захворюваності робітників. У недержавному секторі ситуацію щодо охорони праці ніхто не вивчав. Відомо, що сьогодні багато жінок працюють у тіньовому секторі економіки, де не дотримуються норм охорони праці. Законодавство України зберігає патронат над жінкою в плані охорони її здоров’я та зайнятості на роботах у нічний час. На підставі ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (робіт з санітарного і побутового обслуговування тощо).

Однак, на деяких підприємствах металургійної промисловості, у шахтах з видобутку солі жінки продовжують працювати під землею. Адміністрація пояснює це просто: жінки самі хочуть тут працювати, бо їх праця оплачується вище і на пенсію вони можуть піти раніше. Ефективних правових механізмів протидії такій практиці немає, хоча ст. 2 Конвенції МОП № 45, яка ратифікована Україною, містить вказівку: “Праця жодної особи жіночої статі, яким би не був її вік, не може використовуватися на підземних роботах у шахтах». На підставі ст. 175 КЗпП України залучення жінок до роботи в нічний час не допускається, за винятком тих галузей господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і винятків з вказівкою максимальних строків застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України (означені в ч.1 ст.173 КЗпП України обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї родини). Стаття 176 КзпП України не припускає залучення до робіт у нічний час, та понаднормових робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей в віком до трьох років. Тим не менше в Україні практика застосування праці жінок у нічний час досить широка. В основному вони працюють в три-чотиризмінному режимі на виробництві з безперервними технологічними процесами, а також у галузях, пов'язаних з обслуговуванням населення: транспортні перевезення вантажів і пасажирів, медичне обслуговування, забезпечення населення продуктами споживання тощо. Жінки, які мають дітей і онуків дошкільного і шкільного віку, відзначили певні переваги нічних змін в зв'язку із можливістю догляду за дітьми у денний час. До негативних сторін роботи у нічний час жінки відносять втомлюваність, труднощі із транспортом у пізній час, незадоволення в родині, неповний відпочинок у денний час через родинно-побутові умови [24]. Таким чином можна сказати, що в Україні немає категоричної заборони використання праці жінок у нічний час. Однак у нинішніх важких економічних ситуаціях ця норма (ст. 175 КЗпП України) потребує особливого осмислення. В багатьох країнах з високим рівнем розвитку економіки норми заборони нічної праці для жінок сьогодні вже будуть відсутні. Багато країн дератифікували Конвенцію МОП № 45. Однак це пов'язане з істотним поліпшенням умов праці та її оплати. На Україні, на жаль, і зараз продовжується погіршення умов праці. Тому в процесі переходу від заборон (що відповідає міжнародним нормам) до заохочування в законодавстві про працю жінок, слід серйозну увагу приділити поліпшенню охоронних норм у системі їх законодавчого закріплення. Міністерство праці та соціальної політики розробило Положення про порядок використання праці жінок у нічний час, до прийняття якого умови нічної праці жінок слід вирішувати у колективних договорах. Звичайно, в сучасних умовах слід здійснювати поступовий перехід від деяких норм, що забороняють, до норм, які дозволяють жінці самостійно приймати рішення. Для жінок є необхідною можливість вибору. Наприклад, питання про відрядження жінок, які мають дітей, слід вирішувати самим жінкам, а отже норми чинного законодавства про заборону відряджень слід було б скасувати. Не слід ототожнювати такі положення, як охорона праці жінок, з дискримінацією жіночої праці. Дискримінація заборонена і міжнародними актами і національним законодавством. Слід вдосконалювати охорону праці, як це робиться у розвинених країнах. Умови виробництва (вібрація, шум, випромінювання, радіація тощо) завдають шкоду жіночому організмові. Скасування спеціальних норм з охорони праці жінок загрожує не лише здоров’ю жінок, народжуваності, але й благополуччю дітей, молоді, сучасних та майбутніх поколінь, тобто інтересам усього людства. Важко жінці відмовитися від шкідливої роботи, коли вона є джерелом доходу, високої заробітної плати, але процес вивільнення жінок з шкідливих робіт слід продовжувати та забезпечувати їх іншою високооплачуваною роботою. Концепція законодавчого удосконалення охорони праці жінок має бути ретельно пророблена. В ній повинні знайти відображення положення про заборону використання праці жінок на важких фізичних роботах. Україна не є учасницею Конвенції МОП № 127 “Про максимальний вантаж, що допускається для перенесення одним працівником”, однак у КЗпП встановлена заборона залучати жінок до підйому і пересування речей, маса яких перевищує встановлені граничні норми. Відповідні нормативи затверджені наказом Міністерства охорони здоров’я України від 10 грудня 1993 року, але абсолютна вага допустимих для підйому і пересунення вантажів залишається значною. Крім того, наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року затверджений перелік важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Гранично допустимою є достатньо значна вага. Так, протягом 8 годинного дня жінці дозволяється піднімати з підлоги більше 1 тони вантажу, а з робочої поверхні - майже три тони. Визнати такі нормативи прийнятними навряд чи можливо. Вдосконалення законодавства в питанні використання праці жінок на важких фізичних роботах у сучасних умовах не може грунтуватися на концепції заборони. Законотворча робота повинна виходити з дозвільних принципів і передбачати заохочувальні міри. Правове забезпечення реформування соціально-економічних відносин українського суспільства вимагає нових організаційно-правових форм та конструкцій, за допомогою яких будуть вирішуватися складні завдання щодо всебічного соціального захисту працівника, особливо жінки, створенню необхідних умов для поєднання виробничих функцій з надзвичайно важливою для суспільства функцією материнства. А тому проголошені в Конституції України 1996 року право на працю, на соціальний захист, своєчасне одержання винагороди за працю потребує впровадження ефективних правових механізмів реалізації зазначених прав громадян. Сутність нових підходів до регулювання трудових правовідносин полягає в переважанні рекомендаційних та заохочувальних норм, які можуть забезпечити рівність всіх працюючих, належні умови для їх соціально-правової активності, творчої самодіяльності та професійного росту. Ця теза передусім ґрунтується на визнанні такого безумовного факту, згідно з яким правове регулювання праці повинно адекватно відображати рівень і ступень розвитку суспільних відносин, відмовитися від старих форм мислення та соціальних стереотипів. Адже важливість і необхідність такого підходу обумовлена впливом трудових відносин на цивільно-правову сферу. Відомо, що формування ринкових відносини та розвиток всіх форм власності відбувається саме через трудову діяльність людей і з рештою відображає стан державно-політичного розвитку. Слід, мабуть. наголосити, що політичні та соціально-економічні перетворення, що відбуваються в українському суспільстві, вимагають впровадження нових соціально-правових механізмів регулювання поведінки особи в сфері трудових відносин, які повинні характеризуватися зменшенням державного регулювання та всебічним розвитком локального, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання питань у сфері праці та соціального захисту [20].

У регулюванні інших питань державний вплив повинен мати виключно рекомендаційний характер, широко поширеному мають стати типові нормативні акти. Такі питання, як тривалість робочого дня, порядок надання вихідних днів та відпусток, форми організації і системи оплати праці, заохочувальні заходи та заходи відповідальності тощо, повинні визначатися на рівні локального, індивідуально-договірного або колективно-договірного регулювання, із застосуванням державних рекомендацій. За таких умов адміністрації підприємств спільно з профспілковими комітетами мають досить широке коло прав щодо встановлення за рахунок власних коштів додаткових, порівняно з встановленими законом, трудових та соціально-побутових пільг для працівників свого колективу або для окремих категорій громадян.

Досліджуючи питання особливостей правового регулювання охорони праці жінок в Україн, ми можемо зробити такий висновок, що основними нормативно-правовими актами в цій сфері є по перше Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці» (центральний нормативно-правовий акт у сфері регулювання даних правовідносин), основи законодавства України про охорону здоров‘я, спеціальні положення, правила, стандарти, інструкції тощо. Чинне трудове законодавство забороняє будь-які обмеження для жінок щодо укладення, зміни чи розірвання трудового договору. І навіть навпаки, передбачає певні гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають дітей.

Так, для захисту своїх прав, вони мають право вимагати від роботодавця письмові пояснення про причини відмови у прийнятті на роботу. Забороняється тимчасове переведення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до шести років чи дитину інваліда. Вагітні жінки та жінки які мають дітей віком до трьох років у разі неможливості виконувати попередню роботу переводяться на іншу зі збереженням попереднього заробітку. Жінки як особлива категорія суб’єктів трудового права захищена на законодавчому рівні і в питаннях робочого часу. Так, на вимогу вагітної жінки або жінки, яка має дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда повинен бути встановлений неповний робочий день. Забороняється залучати до роботи в нічний час вагітних жінок. Вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до трьох років не можуть залучатись до надурочних робіт, а жінки, які мають дітей віком від трьох років до чотирнадцяти років чи дитину-інваліда можуть залучатись лише за їхньої згоди. Жінкам трудове законодавство гарантує надання оплачуваних відпусток у зв’язку з вагітністю та пологами, відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку та додаткових відпусток для жінок, які мають двох і більше дітей віком до п’ятнадцяти років чи дитину-інваліда. Державна політика у сфері правового регулювання охорони праці жінок спрямована на створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу, здійснення повної продуктивної зайнятості жінок, поліпшення умов праці жінок, зниження ризику втрати здоров’я і життя.

Становище жінок на ринку праці визначається такими чинниками: набагато вищими витратами часу, що пов'язано з веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми та ін. в розрахунку на одну жінку, ніж на одного чоловіка; прискореними темпами вивільнення жінок з виробництва, набагато більшим навантаженням на одне вільне робоче місце порівняно з чоловіками; ускладненням процесу працевлаштування; обмеженими можливостями кар'єрного росту; збереженням високої питомої ваги жінок, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Поліпшення становища жінок на ринку праці є важливою загальнодержавною проблемою, яка потребує формування і реалізації активної соціальної політики в цій сфері, вдосконалення правових і нормативних засад у різних сферах суспільного життя, що повною мірою враховували б роль жінки в суспільстві, розвитку системи ефективного соціального обслуговування сім'ї та жінки.

Державна політика щодо жінок має бути спрямованою на створення таких умов життя, за яких вони могли б своєю працею та силами забезпечити оптимальні і рівні можливості з чоловіками для реалізації власного потенціалу і розвитку особистості.

# РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК В ЗАПОРІЗЬКОМУ РЕГІОНІ

2.1 Сучасні методи та технології трудової зайнятості жінок в Запорізькому обласному центрі зайнятості

Конституція України закріплює рівність прав чоловіка та жінки і встановлює систему гарантій, що забезпечують таку рівність:

- надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок;

- створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Покращення становища жінок, створення сприятливих умов для забезпечення рівних із чоловіками можливостей щодо участі в політичному та суспільному житті – ключові моменти у розвитку сучасного ринку праці.

У центрі зайнятості створено всі належні умови для населення та роботодавців щодо отримання соціальних послуг, гарантованих державою. Проект, за яким збудовано центр розроблено спеціально під роботу за Єдиною технологією обслуговування незайнятого населення.(Додаток 1)

Для реалізації державної політики зайнятості жінок, обласна служба зайнятості здійснює ціле направлені дії щодо підвищення конкурентоспроможності жінок шляхом інформування про їх права, оволодіння професійного навчання не тільки за традиційними жіночими спеціальностями, а за бажанням, здібностями та з урахуванням здоров'я жінки, по професіям, які користаються попитом на ринку праці, проведення лекцій та семінарів тощо.

Протягом I півріччя 2010 року на обліку в центрах зайнятості області перебувало майже 30 тис. жінок, або 52 відсотків від загальної чисельності незайнятих громадян.

Особливу увагу служба зайнятості приділяє зайнятості жінок, які мають дітей віком до 6 років, та одиноким матерям з дітьми віком до 14 років або дітьми-інвалідами. Для їх працевлаштування у поточному році органами державної виконавчої влади, у відповідності до Закону України «Про зайнятість населення», на підприємствах, організаціях та установах Запорізької області заброньовано 673 робочих місця. За відповідний період з числа даної категорії громадян було працевлаштовані 911 жінок, з них 259 жінок - на заброньовані робочі місця.

З метою покращення якості та змісту соціальних послуг, що надаються державною службою зайнятості вагітним жінкам, які перебувають на обліку, ведеться широка інформаційно-роз’яснювальна робота щодо можливості працевлаштування на дотаційні робочі місця вагітних жінок та жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, із збереженням робочого місця; ведеться залучення роботодавців до участі у заходах, які направлені на підвищення відповідальності за ведення соціально направленого бізнесу, збереження гарантій зайнятості робітників, запобігання плинності кадрів. Відповідно до п.4 Порядку надання роботодавцю дотації для працевлаштування безробітних, жінки, які повідомили про свою вагітність та підтвердили її документально довідкою у встановленому порядку, за їх згодою, можуть бути направлені на роботу на дотаційні робочі місця без урахування строку їх перебування на обліку в державній службі зайнятості як безробітні. За звітний період працевлаштовані з наданням дотації роботодавцям 114 жінок, які мають дітей віком до 6 років, та одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років або дітей інвалідів. За діючими договорами (протягом 2-х років) на кінець звітного періоду працює 1172 жінки квотних категорій.

Здійснюється підбір працівників з числа квотних категорій на замовлення роботодавців та організовується професійна підготовка кадрів за кошти Фонду ЗДССНВБ.

На протязі I півріччя 2010 року активними формами сприяння зайнятості було охоплено понад 18,4 тис. жінок. За сприянням служби зайнятості області знайшли постійну роботу більше ніж 10,6 тис. жінок. Важливим напрямком роботи є організація їх на тимчасову зайнятість, до участі в якій, було заохочено понад 5 тис. жінок.

Задля підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці, протягом 6 місяців 2010 року центрами зайнятості області організовано професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації більш ніж 2,7 тис. жінок.

З метою надання допомоги щодо реалізації себе в складних умовах ринкової економіки для жінок, в тому числі вагітних, в квітні поточного року пройшла щорічна обласна акція «Місячник зайнятості жінок». Результатами «місячник» стали:

- працевлаштування 2428 жінок;

- направлення на навчання за професіями, які користуються попитом на ринку праці: оператор комп’ютерного набору, секретар керівника, перукар, продавець, касир торговельного залу тощо - 376 жінок;

- направлення на громадські роботи – 986 жінок;

- 58 жінок відкрили власну справу за рахунок виплати одноразової допомоги по безробіттю.

Спеціалістами обласного центру зайнятості, в рамках «Місячника зайнятості жінок», організовано «пряму лінію» з питань зайнятості жінок.

Програмою зайнятості на 2010 рік передбачався подальший розвиток самозайнятості населення через виплату одноразової допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності. Таку допомогу впродовж 6 місяців 2010 року отримали 317 жінок.

На початок 2011 року на обліку в центрах зайнятості області перебуває майже 15,5 тис. жінок.

Особлива увага приділяється психологічній підтримці безробітних жінок, в тому числі вагітних. Практично в кожному базовому центрі зайнятості працює гендерний центр або куточок. Надання консультаційних послуг спрямоване, насамперед, на поліпшення адаптованості на ринку праці та формування мотиваційної готовності до продуктивної дії на ньому. Стало системою проведення інформаційних семінарів, де жінки, в тому числі вагітні, дізнаються про вакансії та можливості професійної підготовки і перепідготовки, відпрацьовуються елементи техніки пошуку роботи та інші послуги служби зайнятості. На тематичних семінарах – «Жінка і праця», «Гендерні аспекти впевненості», «Сімейне безробіття» «Особливості зайнятості жінок» - про перспективи кар’єри, вплив соціальних стереотипів на сучасний ринок праці та жінок. Успіхом серед жінок будь-якого рівня користуються семінари з техніки пошуку роботи, де відпрацьовуються навички пошуку роботи, виконуються вправи, що підвищують самооцінку та впевненість у собі. На підприємницьку діяльність орієнтують семінари «Жінка і бізнес» з елементами тренінгу, де клієнтки знайомляться з можливостями кар’єрного росту в бізнесі, створеному їх власними руками.

Інспекцією обласної служби зайнятості проводяться перевірки дотримання роботодавцями - фізичними та юридичними особами, вимог законодавства про працю та зайнятість з питань: прийому та звільнення з роботи, умови праці, реєстрації трудових договорів між фізичними особами та найманими працівниками, у тому числі вагітними жінками і жінками, які мають дітей. За I півріччя 2010 року таким чином виявлено 14 ознак порушення роботодавцями вимог законодавства про працю (в частині оплати праці, оформлення трудових відносин, ведення трудових книжок працівників) та направлено матеріалів: до прокуратури - 9, до територіальної інспекції праці - 6.

До кожної жінки, яка звертається до обласної служби зайнятості, спеціалістами центрів застосовується індивідуальний підхід, враховуючи освіту, досвід роботи, здібності, бажання та сімейний стан , що буде сприяти її працевлаштуванню.

З метою удосконалення та розвитку роботи з жінками, підвищення ефективності діяльності служби зайнятості щодо надання соціальних послуг шукачам роботи та роботодавцям, в рамках роботи базових центрів за Єдиною технологією обслуговування незайнятого населення, в діяльність базових центрів зайнятості впроваджуються нові форми та методи роботи.

Базовими центрами зайнятості вжито певні заходи, спрямовані на організацію впровадження нових форм роботи та підвищення ефективності діяльності служби зайнятості щодо надання соціальних послуг жінкам.

Посилено інформаційну роботу серед клієнток служби зайнятості. Систематизовано практику проведення семінарів, розширено їх тематику. Запроваджено в більшості центрів зайнятості регулярне проведення міні-ярмарок вакансій, презентацій та марафонів професій.

Створено 5 гендерних центрів (Бердянський МЦЗ, Правобережний та Шевченківський РЦЗ м.Запоріжжя, Пологівський, Оріхівський РЦЗ).

В гендерному центрі клієнтки служби зайнятості мають змогу отримати довідкову інформацію щодо:

- впровадження певних норм законодавства про працю і зайнятість;

- переліку послуг, що надає державна служба зайнятості;

- професійно-кваліфікаційного складу безробітних, які перебувають на обліку в службі зайнятості;

- переліку навчальних закладів, де можливо підвищити кваліфікацію та професійні навикі;

- жіночих громадських організацій;

- стану ринку праці;

- працевлаштування на вільні робочі місця;

- пройти профдіагностиче обстеження та отримати кваліфіковані рекомендації;

- взяти участь у проведені тренінг-семінарів, які сприятимуть не тільки підвищенню їх навичок у самостійному пошуку роботи, а також активізації власних зусиль в сфері зайнятості;

- отримати індивідуальні консультації щодо підвищення самооцінки та профілактиці депресії;

- взяти участь у засіданнях «За круглим столом» з жіночими громадськими організаціями, організаціями профспілок та роботодавців.

Робота гендерних центрів сприятиме активізації роботи в цьому напрямку, удосконаленню зв’язків з громадскістю, підвищенню конкурентоспроможності жінок на ринку праці.

Служба зайнятості постійно докладає зусиль для вирішення цього питання, а саме: допомагає підібрати підходящу роботу, у разі її відсутності надає матеріальну підтримку безробітним жінкам. Кваліфіковано орієнтує у безмежному світі професій, у разі потреби безкоштовно для безробітних допомагає пройти професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Для тимчасової підтримки сімейного бюджету безробітних організовуються оплачувані громадські роботи. Додаткові переваги надаються державою у працевлаштуванні жінок, які мають дітей до шести років, одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, жінок, які досягли передпенсійного віку.

Із метою вдосконалення інформаційного забезпечення клієнтів служби зайнятості щодо їх конституційних прав на ринку праці та висвітлення професійних досягнень жінок, у всіх центрах зайнятості Запорізької області працюють гендерні куточки. Спеціалісти центрів зайнятості постійно проводять інформаційні та тематичні семінари для безробітних жінок. До участі у проведенні цих групових заходах найчастіше залучається Запорізька жіноча організація «Центр громадсько-соціальних ініціатив» та інші соціальні партнери.

На часі актуальним є проведення роз’яснювальної роботи з безробітними жінками, які тривалий час перебувають на обліку в службі зайнятості. Для цього спеціалісти центрів зайнятості, намагаючись працевлаштувати кожну жінку з урахуванням її потреб та можливостей, працюють з кожною індивідуально

2.2 Аналіз проблем зайнятості жінок в Запорізькому регіоні

На основі наведених даних можна виділити перелік проблем, пов’язаних з працевлаштуванням жінок на ринку праці Запорізькій області.

Зростання загального рівня безробіття жінок, що призводить до зменшення їх попиту на робочі місця, в результаті чого вони збільшують «армію прихованих безробітних».

Існує різка невідповідність між попитом і пропозицією на робочі місця на місцевому ринку праці. Найвагому частку вільних робочих місць, які проходять через центри зайнятості, складають робітничі спеціальності, а більшість жінок, що зареєстровані у службах зайнятості, - це особи з вищою та незакінченою вищою освітою, які претендують на посади службовців та спеціалістів. Нераціональна кадрова політика держави сприяла перевиробництву висококваліфікованих кадрів, які залишались не потрібні в умовах екстенсивної економіки і бюрократичної системи управління. Тобто невідповідність між попитом та пропозицією робочої сили за професійною ознакою – характерний для сучасного ринку праці. Це істотно ускладнює працевлаштування жінок. Також у даній ситуації при прийомі на роботу іноді спрацьовують гендерні стереотипи суспільства, коли жінка як ненадійний працівник, що призводить до того, що жінка поступово перетворюється на “соціального інваліда”.

Спостерігається дуже низький рівень розвитку приватного підприємства. З розвитком в країні ринкових відносин жінки, як і всі громадяни отримали можливість для відкриття власної справи. Доля жінок в загальній кількості підприємців складає 30%. В основному вони зайняті в малому та середньому бізнесі. У великому бізнесі жінки - рідкість. Жіночий бізнес орієнтований в основному на роздрібну торгівлю, медицину, культуру та науку. Разом з тим, соціологи стверджують, що жінки у бізнесі демонструють більшу схильність до компромісів у взаємодії з партнерами, більше враховують моральні та етичні принципи.

Проблема безробіття, на жаль, пов’язана з психологічною зневірою у власні сили і невмінням подолати брак знань. Втративши роботу, жінка опиняється у важкій психологічній ситуації, не знає, як себе подати, які вимоги ставить роботодавець, на що можна розраховувати у цьому житті. Відповіді на ці питання допомагають знайти спеціалісти центрів зайнятості, сприяючи “пробудженню” потенційних фізичних, психологічних та емоційних сил і намірів. Економічно активна людина повинна позбутися бажання заспокоїтися, отримавши допомогу по безробіттю, не чекати, поки про неї подбає хтось інший.

Одним із заходів сприяння безробітним жінкам, які звернулися до служби зайнятості, є орієнтація їх на само зайнятість шляхом надання одноразової виплати допомоги по безробіттю для започаткування власного бізнесу.

Достатньо широкі можливості для жінок-підприємців існують у сфері побуту - насамперед у громадському харчуванні, а також наданні освітніх та інших послуг. Однак ще багато жінок не наважується зайнятися бізнесом. Причина - брак необхідних знань, природня обережність і небажання ризикувати. Крім того, не можна забувати, що жінка несе подвійне навантаження, роблячи професійну кар'єру і водночас займаючись домашньою роботою та виховуючи дітей. Не секрет, що сьогодні залишається актуальною проблема ґендерної рівності, насамперед - поблажливо-зневажливого ставлення деяких чоловіків до бажання жінок займатися підприємництвом. Для того, щоб бути сприйнятою суспільством як справжній підприємець, на рівних конкурувати з чоловіками, жінка-підприємець повинна зробити удвічі більше, ніж пересічний чоловік.

Найбільша кількість жінок зайнята у нематеріальній сфері виробництва та у сфері обслуговування, яку складають лише 30 – 35% від всього виробництва області.

Жінки на ринку праці зазнають істотної дискримінації своїх прав: кількість жінок, які зайняті у виробництві протягом 2010 року збільшилась на 15%, при реорганізації виробництва або скорочення штату під скорочення потрапляють в першу чергу саме жінки, при прийнятті на роботу перевага віддається чоловікам, теж саме спостерігається, коли йде мова про просування по кар’єрній драбині, хоча українське законодавство декларує рівність прав жінок і чоловіків на ринку праці.

Діяльність регіональних центрів зайнятості не є достатньо ефективною і не забезпечує належний рівень працевлаштування жінок (тільки 35% від кількості тих жінок, які звернулися до служб зайнятості), це пов’язано з тим, що більшість підприємств не подає всіх даних про фактичну кількість вакантних місць.

Сучасне українське законодавство не в змозі забезпечити соціальну захищеність жінок та забезпечити виконання їх прав.

2.3 Шляхи подолання проблем зайнятості жінок в Запорізькій області

Запорізький обласний центр зайнятості, всі роки свого існування шукає нові шляхи вирішення проблеми зайнятості населення, а в першу чергу жінок.

Їх розв'язання в місті стало можливим завдяки тісній та плідній співпраці з місцевою владою. Починаючи з 2003 року, з міського бюджету виділяються кошти на фінансування оплачуваних громадських робіт для безробітних жінок. З того часу вони займають важливе місце у заходах, спрямованих на пом'якшення соціальної напруженості на ринку праці. Розроблена та успішно реалізується Цільова програма організації оплачуваних громадських робіт для безробітних жінок за рахунок коштів міського бюджету.

Завдяки зусиллям місцевих органів влади та базового центру зайнятості постійно збільшуються обсяги та розширюються види громадських робіт. Так, якщо у 2003 році з місцевого бюджету фінансувалися роботи в комунальній сфері, то в 2005 році значно розширився їх перелік - це озеленення та прибирання парку, набережної міста, благоустрій територій, надання допомоги у виконанні робіт в архівних сховищах архівного відділу Запорізької міської ради та практична допомога відділу громадянства, міграції та реєстрації Запорізького МВ УМВС України в Запорізькій області. В цьому році із міського бюджету для цього виділено 44489 гривень.

Для організації оплачуваних громадських робіт центр зайнятості протягом 2010 року уклав 6 угод на 100 робочих місць, що дозволило залучити 140 жінок.

Є у практиці центра чимало прикладів, коли люди, попрацювавши тимчасово на оплачуваних громадських роботах, знаходили постійне місце роботи.

Організація громадських робіт за рахунок коштів міського бюджету не є одноразовою акцією, вона носить системний і постійний характер. Нині колективцентру зайнятості спільно з міською владою шукає нові види робіт. У наступному році планується збільшити фінансування Цільової програми організації громадських робіт для безробітних жінок за рахунок коштів міського бюджету до 70 тис. грн., що сприятиме розширенню і вдосконаленню цього ефективного методу допомоги жінкам, які тимчасово втратили роботу або не мають її.

Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачено можливість надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць за умови працевлаштування на них певних категорій безробітних. Суть дотації - економічне заохочення роботодавців у збільшенні кількості робочих місць та працевлаштуванні на них осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

Дотація - це кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття для покриття витрат на заробітну плату осіб, працевлаштованих за направленням державної служби зайнятості. Ці витрати, до речі, включають всі види виплат, які належать до основної та додаткової заробітної плати, але не можуть бути більшими за середній рівень заробітної плати, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідній області за минулий місяць. Дотація перераховується щомісяця протягом року на підставі документів, що підтверджують виплату працівникові заробітної плати.

Дотація надається за умови:

- реєстрації роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та відсутності заборгованості за страховими внесками на дату звернення, нарахування пені, застосування фінансових санкцій за порушення норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та Закону України «Про зайнятість населення» протягом останніх шість місяців, що передували місяцю розглядання питання про надання дотації;

- прийняття на постійну роботу за трудовим договором на строк понад два роки осіб за направленням державної служби зайнятості;

- відсутності скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується безробітний, протягом останніх шести місяців.

Дотація може надаватися як юридичним, так і фізичним особам-роботодавцям. Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначено, що роботодавець це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган і фізичні особи, які використовують найману працю, незалежно від того, чи є вони підприємцями. Ознакою роботодавця є лише використання ним найманої праці. Проте дотація не може надаватися роботодавцю, який використовує найману працю менш як шість місяців. Дотація також не надається бюджетним та неприбутковим організаціям.

Для працевлаштування на дотаційні робочі місця направляються безробітні, які перебували на обліку в державній службі зайнятості не менш як шість місяців та соціально незахищені категорії безробітних, які перебували на обліку в службі зайнятості не менш як три місяці.

Згода роботодавця на працевлаштування безробітного на дотаційне робоче місце є одночасно його обов'язком виконувати вимоги законодавства щодо оплати праці, загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо.

Чимало ринкоутворюючих підприємств області на власному досвіді переконалися, що створення додаткових робочих місць за рахунок дотації є економічно вигідною справою. Серед них - ЗАТ ВО “Бердянський кабельний завод”, ВАТ “Бердянський хлібокомбінат”, ВАТ “Мелітопольський хлібокомбінат”, ТОВ “ЮжТрансАвтоСервіс” м. Мелітополь, ТОВ “Гора-Україна” Токмацького району, ВАТ “Перетворювач”, ТОВ “Сладко” м. Запоріжжя. Наприклад, ТОВ „Атлет” м. Запоріжжя співпрацює зі службою зайнятості з 2005 року, завдяки чому змогло розширити виробництво та оперативно підібрати кадри, в тому числі з наданням дотації. За цей період було укладено 16 угод на створення дотаційних робочих місць, на які працевлаштовані безробітні жінки. Продовжується співпраця з одним із найбільших підприємств переробної промисловості м. Токмак ТОВ “Гора-Україна”, на якому 11 безробітних працюють за умови надання дотацій.

Надання дотацій на новостворені робочі місця стало економічною підтримкою для сільських роботодавців та реальним працевлаштуванням для сільських безробітних. Підприємство Оріхівського району ТОВ “Агротех” співпрацює зі службою зайнятості з 2001 року. За цей період на дотаційні робочі місця працевлаштовано майже 60 безробітних селянок. Підприємство розширюємо обсяги виробництва, введений в дію цех макаронних виробів, млин.

Зрозуміло, що роботодавці несуть відповідальність за своєчасність виплати заробітної плати працівникам, направленим центром зайнятості для працевлаштування на дотаційні робочі місця. В разі порушення трудового законодавства роботодавець повинен повернути суму одержаної дотації, він також позбавляється права звертатися за черговим наданням дотації протягом трьох років.

У разі розірвання трудового договору в межах двох років з працівником, прийнятим на дотаційне робоче місце, у зв’язку із скороченням чисельності або штату працівників, за згодою сторін через невиконання роботодавцем законодавства про працю або умов колективного чи трудового договору, дотація також повертається в повному обсязі з урахуванням індексу зростання цін на споживчі товари.

Питання про можливість надання роботодавцю дотації розглядається комісією в складі представників виконавчої дирекції Фонду, районних та міських державних адміністрацій, громадських організацій роботодавців, професійних спілок. Рішення про надання роботодавцю дотації з урахуванням висновків комісії приймає директор районного (міського) центру зайнятості, за місцем реєстрації роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.

Сьогодні, під впливом дискримінації, становище жінок на сучасному ринку праці залишається складним і вразливим. Спеціалісти визнають багато ознак та форм дискримінації жінок, це: нерівні можливості під час прийняття на роботу, при вирішенні питань професійного зростання та просування по службі, різниця в оплаті праці у жінок і чоловіків.

Служба зайнятості постійно докладає зусиль для вирішення цього питання, а саме: допомагає підібрати підходящу роботу, у разі її відсутності надає матеріальну підтримку безробітним жінкам. Кваліфіковано орієнтує у безмежному світі професій, у разі потреби безкоштовно для безробітних допомагає пройти професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Для тимчасової підтримки сімейного бюджету безробітних організовуються оплачувані громадські роботи. Додаткові переваги надаються державою у працевлаштуванні жінок, які мають дітей до шести років, одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, жінок, які досягли передпенсійного віку.

Із метою вдосконалення інформаційного забезпечення клієнтів служби зайнятості щодо їх конституційних прав на ринку праці та висвітлення професійних досягнень жінок, у всіх центрах зайнятості Запорізької області працюють гендерні куточки. Спеціалісти центрів зайнятості постійно проводять інформаційні та тематичні семінари для безробітних жінок. До участі у проведенні цих групових заходах найчастіше залучається Запорізька жіноча організація «Центр громадсько-соціальних ініціатив» та інші соціальні партнери.

На часі актуальним є проведення роз’яснювальної роботи з безробітними жінками, які тривалий час перебувають на обліку в службі зайнятості. Для цього спеціалісти центрів зайнятості, намагаючись працевлаштувати кожну жінку з урахуванням її потреб та можливостей, працюють з кожною індивідуально.

Певна частина жінок, які перебувають на обліку, не мають професії. Цій категорії жінок, у центрі, пропонують підготовку за професіями, що користуються попитом на ринку праці області. Високою залишається питома вага безробітних жінок, які тривалий час не працювали. Перш за все це ті жінки, які виходять на ринок праці після тривалої перерви, пов’язаної з народженням дитини та доглядом за нею. Для успішного працевлаштуванням таким безробітним необхідно підвищення кваліфікації за наявною у них професією (спеціальністю).

Враховуючи професійно-кваліфікаційний склад безробітних жінок, служба зайнятості проводить підвищення кваліфікації за різними напрямами: бухгалтерів за спеціалізацією «1-С Підприємство», економістів, відповідно, - «Кредитний експерт», спеціалістів технічного профілю - «Маркетолог», « Промисловий дизайн», спеціалістів будівельної галузі –«Інженер з проектно-кошторисної документації». Під час навчання на курсах підвищення кваліфікації безробітні отримують нові знання, оволодівають додатковими навичками, і тим самим стають більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Розроблена широка тематика курсів підвищення кваліфікації робітничих кадрів. Наприклад, продавців навчаємо навичкам роботи на касових апаратах, кухарів - виготовленню страв дієтичного харчування . Запровадили нову форму підвищення кваліфікації - курси цільового призначення, в ході яких слухачі отримують знання та відпрацьовують навички за конкретними напрямами. Так, в Михайлівському районі були організовані курси цільового призначення для сільськогосподарських працівників з вивчення засобів механізації рослинництва. Планується найближчим часом розпочати підвищення кваліфікації перукарів за спеціалізацією «Підбір зачісок за допомогою комп’ютера», кухарів з удосконалення навичок виготовлення певних видів страв (з перспективою працевлаштування в відділи кулінарії супермаркетів), швачок з освоєння роботи на новому швейному обладнанні (з перспективою працевлаштування на підприємствах швейної галузі м. Запоріжжя).

Новою формою підвищення кваліфікації є стажування, що проводиться на конкретному робочому місці. Термін стажування від 0,5 до 3 місяців. За цей час безробітні оволодівають навичками роботи на конкретному обладнанні, виготовлення певних видів продукції, зможуть адаптуватися в даному конкретному колективі, тощо.

Існує декілька можливих шляхів вирішення проблем жіночого працевлаштування, але майже всі вони є в юрисдикції лише держави і носять загально економічний характер. Основний і найкращий засіб вирішення існуючих проблем як для Запорізькій області, так і для України в цілому – це подолання економічної кризи та відновлення темпів виробництва, що забезпечило б підвищення життєвого рівня населення. Якщо казати про менш глобальні заходи, то для вирішення проблем необхідні наступні дії з боку державних органів влади в центрі і на місцях:

реформування існуючого недосконаленого законодавства, яке стосується забезпечення юридичних умов існування ринку праці, та забезпечення механізму функціонування цього законодавства;

покращення умов соціального забезпечення безробітних і зокрема жінок;

налагодження ефективної роботи центрів зайнятості;

активізація роботи програм навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації жінок;

забезпечення не декларативного, а фактичного зрівняння прав чоловіків та жінок на ринку праці;

розробка методів підрахунку рівня прихованого безробіття та прихованої зайнятості ті відшукання шляхів зменшення цих показників

Жіноче безробіття має більш тяжчі наслідки внаслідок своєї довготривалості та являється одним з механізмів виштовхування жінок із ринку праці. Аналіз безробіття за причинами незайнятості показує, що більшість чоловіків втратили роботу внаслідок звільнення за власним бажанням, а жінки переважно втрачали роботу за ініціативою роботодавців. У даному контексті раціональним способом вирішення проблеми зростання валового безробіття буде мінімізація жіночого безробіття за допомогою впровадження гендерних підходів до роботи державних центрів зайнятості.

зайнятість безробіття жінка

# ВИСНОВКИ

Зайнятість жінок представляє собою систему соціально-економічних відносин, пов'язаних з забезпеченням їх робочими місцями та участю їх в суспільно-корисній діяльності. Відображає весь комплекс взаємозумовлених економічних, соціальних і демографічних процесів розвитку суспільства і є важливою характеристикою його зрілості і прогресивності.

Зайнятість жінок України забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва .

Дослідивши окремі напрямки механізму державного регулювання ринку праці, можна зробити висновок, що на сучасному етапі необхідно перейти з пасивної політики, яка спрямована на допомогу держави з безробіттям жінок, до активної інвестиційної політики створення нових робочих місць, їх модернізації, перепідготовки незайнятого населення, спрямування на інтенсивний розвиток виробництва та впровадження інновацій.

Відносини зайнятості жінок регулюються на трьох основних рівнях: державному (макроекономічному), регіональному та рівні підприємства.

Регулювання зайнятості на рівні держави являє собою процес впливу на трудову сферу для досягнення цілей, нормативно зумовлених суб’єктами регулювання. Такими суб’єктами в Україні виступають: Міністерство праці та соціальної політики України, Державна служба зайнятості, міністерства й відомства України, регіональні органи виконавчої влади, профспілки, Український союз промисловців і підприємців, включаючи регіональні підрозділи.

Для забезпечення повної і продуктивної зайнятості жінок державна політика повинна здійснюватися за такими напрямами:

- удосконалення трудового законодавства;

- оптимізація зайнятості жінок;

- розвиток системи соціального партнерства;

- розвиток підприємництва;

- сприяння зростанню рівня реальних доходів населення.

У правовій системі України має бути передбачено:

використання нових форм контрактів з урахуванням усіх можливих форм зайнятості;

регулювання діяльності приватних кадрових агентств;

узгодження трудового законодавства із законодавством інших сфер економічного життя суспільства.

З метою вдосконалення структури зайнятості необхідно вирішити такі три завдання:

1) боротьба з жіночим безробіттям;

2) подолання дискримінації на ринку праці;

3) допомога безробітним жінкам, що не мали роботи протягом тривалого періоду часу.

На державному рівні має бути створений регуляторний комітет з контролю за проведенням заходів у сфері зайнятості жінок по регіонах. Окремим напрямом діяльності регуляторного комітету має стати усунення кризового становища регіонів у сфері зайнятості жінок.

# ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Закон України “Про зайнятість населення”. від 1 березня 1991 року N 804-XII. Із змінами і доповненнями від 25 грудня 2008 року N 799-VI.

2. Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 2 березня 2000 року N 1533-III, с Із змінами і доповненнями від 15.01.2009.

3. Кодекс законів про працю України. – N 322-VIII. Із змінами і доповненнями від 20.05.2010 року № 2275-VI.

4. Альтернативный отчет о выполнении Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в Украине. – Подготовлено сетью общественных организаций по инициативе Женского Консорциума Украины. – Украина, 2008. – 38с.

5. «Вольготная жизнь» // журнал «Кореспондент», 2009, № 14, – 45с

6. Гриньова В.М., Самойленко В.В. Ринок праці: теоретико-методологичні засади та напрямки розвитку / Харківський національний економічний ун-т. - Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. - 168c.

7. Дімченко І. Жінки на ринку праці України //Праця і заробітня платня. – 1998.-№6.-67с.

8. Економічна теорія. Політекономія. Підручник. Вид.6 Базилевич В.Д.

9. Костриця В. Безробіття у нас, в Європі, в світі//Голос України.- 1997.- 15 квітня.- 17 с.

10. Купець О.В. Оптимізація роботи державної служби зайнятості з безробітними // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. - К.: КНЕУ, 2007.- 234с.

11. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. - К. : Центр навчальної літератури, 2003. — 223с.

12.Мельник Т.М. Гендерна політика в Україні. – К., 1999.-548с.

13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних» від 14 квітня 2007 р. № 219.

14. Петрова І. Загострення проблеми прихованого безробіття// Економіка України. – 2007.-№3.-68с.

15. Піндайк Р.С., Рубінфельд Д.Л. Мікроекономіка – К.: Основи, 1996. – 257с.

16. Піча В., Семашко О., Черниш Н. Соціологія. - К., 2004,-543 с.

17. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. - X.: Фірма "Консум", 1998. - 245 с.

18. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология: Курс лекций. — М., 2006,-453 с.

19. Рынок труда: занятость и безработица” Пристанева А.А., Київ, 1993,-284с.

20. Семенец Р. Равноправная интеграция женщин в сферу занятости // Бізнес Информ. – 1999. – №3-4. –58с. 21. Социология: Наука об обществе. — Харьков, 2005, - 365 с.

22. Соціально-економічне становище України за січень 2009 року.

23. Соціально-економічне становище України за січень 2010 року. Повідомлення Державного комітету статистики України // ukrstat.gov.ua.

24. Трудове право України: підручник / Ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. - К. : "Знання", КОО, 2008. - 564 с.

25. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юорид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, 3.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. - 2-е вид., перероб. і доп. - К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006.- 563с.

26. «Украинки не ценят декретный отпуск» // «Корреспондент.net», 04.04.2008 http://korrespondent.net/ukraine/events/423464

27. Чепурко Г.І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки / НАН України; Інститут соціології. — К., 2004. — 274с.

# 

# додатки

Додаток А

Єдина технологія обслуговування незайнятого населення

Єдина технологія обслуговування незайнятого населення - це засіб діяльності фахівців державної служби зайнятості щодо надання відвідувачам соціальних послуг, які передбачені законодавством, на основі раціонального розподілу дій. Нові приміщення центрів дозволяють розмежувати потоки клієнтів, завдяки чому відвідувачі можуть оперативно та на якісному рівні одержати всі соціальні послуги відповідно до їхніх запитів, поліпшити інформування роботодавців і населення. Будівлі забезпечені пандусами для безперешкодного доступу до них осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Спілкування з клієнтами, які звернулися до центру зайнятості, розпочинається в довідково-консультаційному секторі. Диспетчер-консультант встановлює причини звернення клієнта до служби зайнятості, пояснює йому, як користуватися довідково-інформаційними матеріалами, направляє до спеціалістів центру зайнятості за напрямками їх функціональних обов’язків. Щоб позбутися черг, диспетчер-консультант визначає час прийому клієнта.

У наступному секторі - секторі самостійного пошуку роботи – встановлені стенди, на яких розміщені картки з інформацією про вільні робочі місця. Кожний відвідувач має вільний доступ до стендів, отже, можливість самостійно підібрати роботу. Це активізує власні зусилля клієнтів, підвищує їх відповідальність. Доцільність існування сектору самостійного пошуку роботи підтверджує той факт, що значна кількість безробітних підбирає собі роботу самостійно саме тут.

Кожен клієнт служби зайнятості має можливість відвідати профінформаційний сектор. У ньому розміщені матеріали, з якими також можна вільно ознайомитися. Тут є буклети з описами професій (спеціальностей), довідкові матеріали про навчальні заклади, паспорти підприємств району тощо. Ця інформація допомагає клієнту чітко уявити та сформувати свої потреби і запити, дізнатися про свої права та обов’язки.

У призначений диспетчером-консультантом час клієнт запрошується на співбесіду до спеціаліста реєстраційно-приймального сектора. Робочі місця спеціалістів обладнанні номерами, кожне робоче місце відокремлене від іншого, що забезпечує певну конфіденційність, яка є важливою умовою роботи з відвідувачами.

Найважливішою процедурою в роботі спеціаліста є співбесіда з клієнтом про працевлаштування. Під час співбесіди виявляються потреби, наміри та побажання відвідувача, всі обставини, які можуть прискорити пошук роботи для нього, активізуються власні зусилля клієнта. Практична реалізація складених планів самостійного пошуку роботи допомагає шукачам роботи систематизувати свої дії.

Аби активізувати власні зусилля безробітного та підвищити його конкурентоспроможності на ринку праці, в центрах створено сектор активної підтримки безробітних. Тут проводиться робота із залучення безробітних до оплачуваних громадських робіт, надаються направлення на професійне навчання, консультації та практична допомога із само зайнятості, проводяться семінари з техніки пошуку роботи. Як результат, збільшується кількість громадян, які розпочали власну справу або проходять професійне навчання та працевлаштовуються після його закінчення.

Основою підвищення ефективності діяльності центру зайнятості є зміцнення взаємодії з роботодавцями. Таке завдання стоїть перед спеціалістами відділів взаємодії з роботодавцями. В нових приміщеннях створені всі необхідні умови для роботодавців, зокрема, в наявності інформаційні матеріали про послуги служби зайнятості та умови співпраці, передбачено приміщення для проведення семінарів та співбесід з претендентами, створено окреме робоче місце для роботодавців. Роботодавці мають можливість ознайомитися з інформацією про послуги, які надає служба зайнятості, скористуватись інформаційними листівками, буклетами, пам’ятками.

Будівля нових приміщень центрів зайнятості, можливість роботи в них за сучасною технологію роботи з населенням формує «нове обличчя» служби зайнятості, поліпшує культуру надання соціальних послуг. У результаті в області, як і по Україні, громадяни можуть отримувати послуги в службі зайнятості без черг, мати повну і достовірну інформацію про вільні робочі місця. Наявність просторих, з необхідною інформацією приміщень для чекання безробітними часу прийому, обладнання робочих місць спеціалістів для проведення співбесіди та спеціальних приміщень для масових заходів задовольняє як відвідувачів центрів зайнятості, так і спеціалістів. Безробітним надаються більш якісні послуги, дії спеціалістів стали більш цілеспрямовані, зникли черги. В нових приміщеннях центрів зайнятості панує спокійна, доброзичлива робоча атмосфера, що сприяє підвищення продуктивності роботи загалом.