

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ОСОБЛИВОСТІ ДІЛОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНКИ

Анотація. Розглянуто проблеми, пов'язані з формуванням ділової кар'єри жінки у сфері менеджменту. Запропоновано заходи щодо підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці.

Аннотация. Рассмотрены проблемы, связанные с формированием деловой карьеры женщины в сфере менеджмента. Предложены мероприятия для повышения конкурентоспособности женщины на рынке труда.

Annotation. The article considers the problems related to the woman's career promotion in the field of management. The initiatives are offered as for the womens' competitiveness increase on the labor market.

Ключові слова: жінка, кар'єра, бізнес, дискримінація.

Питання рівності між жінками та чоловіками постійно виникають як у загальному розумінні, так і у сфері трудових відносин. Вони зумовили розвиток такого соціального феномена, як "гендерний рух". Це явище є цілком природне для демократичного суспільства, що розвивається.

За даними Держкомстату України, на 2010 рік у структурі населення України жінки займають 54 %, чоловіки відповідно – 46 %. Але при цьому із усіх жінок зайнятими є лише 53 %, тоді як чоловіків – 64 % [1]. Жінки, як і раніше, складають меншість у сфері управління, особливо на середньому та вищому рівнях.

У зв'язку з цим важливо визначити чинники, які заважають сучасній жінці у зростанні її ділової кар'єри. Для вирішення цієї проблеми корисним є аналіз теоретичних досліджень учених-економістів, адже саме поєднання теоретичного і практичного досвіду дозволять розробити концепцію, здатну призвести до кращого використання трудового потенціалу жінок.

Тематику використання праці жінок детально розглядали такі вчені: І. Багрова, Д. Богиня, М. Долишній, Ю. Краснова, Е. Лібанова, Т. Мельник, О. Нестерцова-Собакар, М. Прокопенко, В. Піскунов, А. Перковський, В. Стешенко, Н. Рімашевська, А. Титаренко, К. Якуба та ін. Але не всі аспекти даної проблеми розкриті повною мірою. Тому дослідження та об'єктивна оцінка становища жінки як суб'єкта трудового потенціалу має не тільки теоретичне, а й практичне значення.

Мета дослідження полягає у визначенні позиції жінки в соціально-трудовах відносинах, розробці рекомендацій щодо соціалізації трудової активності жінок та ліквідації проблем гендерного походження.

Останнім часом у міжнародній практиці відбувається стрімке зростання числа жінок на менеджерських посадах. Це яскраві особистості, ініціативні, енергійні, які здатні приймати рішення, відстоювати свою думку, незалежність. Жінки-керівники мають ряд переваг, порівняно з чоловіками: володіють більш тонким соціальним інтелектом, краще відчують нюанси відносин, вміють оцінювати, прогнозувати поведінку інших людей, контролюють свої і чужі помилки.

Американський соціолог Е. Боулдінг зазначає, що соціальна роль сучасної жінки пов'язана більше з внутрішніми особливостями суспільства, ніж із зовнішніми. Зберігається дискримінація жінок, хоча вже не в явній, а в прихованій формі. Так, погляд на те, що основна роль жінки – бути матір'ю, вести домашнє господарство, а головне в житті чоловіка – це робота, є бар'єрами у свідомості та поведінці людей, причиною нерівності соціальних позицій чоловіків і жінок [2].

Розглядаючи проблеми якості життя населення, Д. Богиня розкриває необхідність жінки бути активним учасником трудового та громадського життя. Вибір життєвого шляху жінка робить відповідно до своїх особистих якостей, переваг, уподобань, життєвих обставин, але можливість такого вибору значною мірою залежить від економічної та моральної підтримки, яку надає їй держава і суспільство.

Зайняти керівні позиції жінка має більше шансів у стійкому суспільстві, а наше, на жаль, ще далеко від стабільності. І тому жінка опинилася в парадоксальній ситуації: керуючи сім'єю, виховуючи дітей, вона змушена заробляти гроші. Все це досить важко поєднувати [3].

Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці. Але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, працюють переважно в низькооплачуваній сфері, зазнають труднощів при працевлаштуванні. 80 % безробітних в Україні – жінки. Рівень жіночої заробітної платні становить у середньому 73 % від платні чоловіків. Практично питома вага жінок у складі вивільнених працівників постійно зростає і значно перевищує їхню частку серед числа працюючих чоловіків. Скорочується попит на робочу силу в державному секторі, що також ускладнює становище жінки [4].

Для більш детально розкриття аспектів залучення жінки в соціально-трудовах відносини необхідно розглянути розподіл жінок за сферами діяльності.

У приватному бізнесі гендерний баланс зберігається більш-менш стало: 50,4 % жінок – 49,6 % чоловіків. Також більше 50 % жінок зайняті у сфері сільськогосподарського виробництва. Торгівля і послуги – традиційно жіночі сфери – займають друге місце. Бізнесом у промисловості займається 2 % жінок. В юридичній сфері, у Вищому господарському суді України близько 40 % суддів – жінки, в обласних – жінки-судді складають 60 %. У складі Верховної Ради жінки складають 5 % від загальної кількості депутатів (середній світовий показник – 10 %).

Вік жінки також впливає на її трудову та професійну діяльність, адже створення сім'ї та виховання дітей гальмують або навіть зупиняють кар'єрне просування. На рисунку зображено розподіл жінок, зайнятих у бізнесі, на 2010

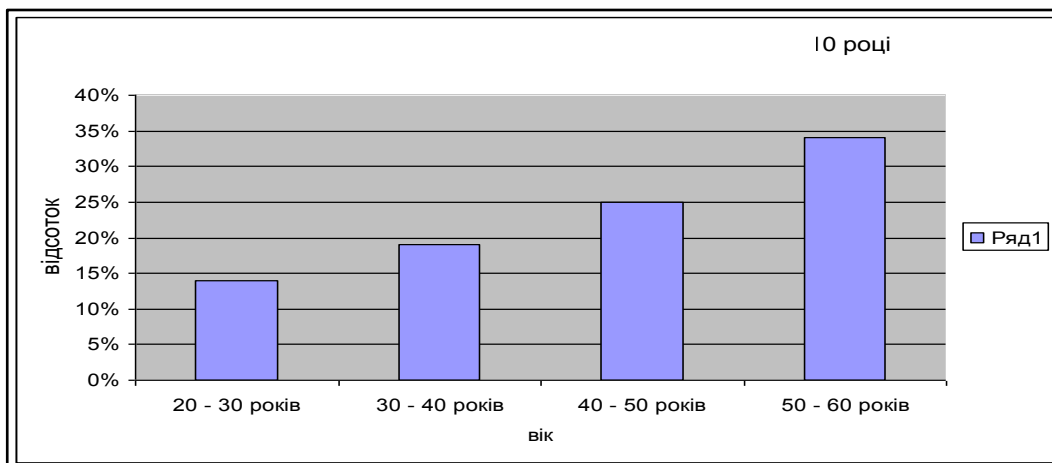


Рис. Розподіл жінок-підприємців за віком у 2010 році

Видно, що найбільша група жінок-підприємців – передпенсійного та пенсійного віку. Для них бізнес, як правило дрібний, є засобом виживання. Кваліфікованих, готових до сучасного ринку підприємниць слід очікувати від молодшого покоління українок, а їх на сьогодні близько 14 %.

Проблема постає тому, що жінкам часто не вистачає стартового капіталу для започаткування власного бізнесу. Проте існує ряд стимулів, що змушують жінок серйозно замислитись про заснування власної справи. Прагнення бути причетною до економіки держави, незалежною від чоловіка та здатною забезпечити свою сім'ю в майбутньому обумовлюють такі дії.

Виділяються дві основні групи жінок-підприємців. Перша – особи з високою кваліфікацією, знанням мов, орієнтовані на роботу з міжнародним бізнесом. 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. Проте умови жорсткої конкуренції часто не дають такому бізнесу розвиватися [5].

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 для забезпечення рівних прав та можливостей.

Задекларованої, легітимної дискримінації жінок в Україні не існує. Конституція України затверджує демократичні основи розвитку держави, свободи особистості, загальні політико-правові засади гендерної рівності [6]. У цьому значенні Конституція (зокрема, ст. 24) цілком відповідає світовим стандартам, визначеним у багатьох міжнародних документах. Проте актуальною лишається проблема приведення всієї системи законодавства у відповідність до конституційних принципів гендерної рівності.

Для подолання порушень гендерної демократії, що спостерігаються у реальному житті, необхідно більшу увагу приділяти даній проблемі. Суттєву роль у цьому відіграє правильна система контролю за виконанням чинних законів і підзаконних актів. Допомогти у цьому може створення кваліфікованого громадського органу для проведення "гендерної експертизи" як існуючих законів, так і нових законопроектів.

Не менш важливою умовою в подоланні ускладнень у трудовій сфері є обізнаність самих жінок про наявні у них права, пільги та гарантії, закріплені у вітчизняному та міжнародному законодавстві, а також наявність ініціативи щодо їх реалізації.

Відстоювати свої права при дискримінації та інших порушеннях законодавства відносно жінок у трудових правовідносинах не тільки можливо, а й необхідно для формування правового підходу роботодавців до найманих працівників, а також попередження таких порушень.

Таким чином, можна стверджувати, що питанню забезпечення рівних прав між жінками та чоловіками у сфері соціально-трудова відносин треба приділяти більше уваги. Необхідно включити в стратегію розвитку держави заходи щодо ліквідації проблем гендерного походження. Законодавче закріплення й практичне забезпечення гендерної рівності жінок і чоловіків є безсумнівним показником розвинутого громадянського суспільства.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 2. Боулдинг Е. Гендерна психологія / Е. Боулдинг. – СПб. : Прайм Еврознак, 2003. – С. 123. 3. Богиня Д. П. Трудовий менталітет в системі стратегічного розвитку України / Д. П. Богиня // Стратегія економічного розвитку України. – 2005. – № 7. – С. 42–51. 4. Сергій О. Гендерний аспект праці ринку України / Сергій О., Рандіна А. // Управління трудовими ресурсами. – 2010. – № 5. – С. 35–36. 5. Мельник Т. М. Гендерна політика в Україні / Т. М. Мельник. – К., 1999. – С. 28–35. 6. Конституція України. – Х. : Рубікон, 1996. – С. 7–8. 7. Багрова И. В. Женский труд: социально-экономические проблемы / И. В. Багрова. – К. : Высшая школа, 2006. – С. 18–20.