

**Проблеми гендерної нерівності на ринку праці регіону**

**Анотація:** У статті викладено причини гендерної нерівності на ринку праці регіону, досліджено гендерні розбіжності у регіоні на основі соціологічного опитування, вивчено особливості гендерної нерівності у сфері праці.

**Ключові слова:** гендер, гендерна нерівність, дискримінація, зайнятість жінок, зайнятість чоловіків, ринок праці.

**Анотация:** В статье изложены причины гендерного неравенства на рынке труда региона, исследованы гендерные расхождения в регионе на основе проведенного социологического опроса, изучены особенности гендерного неравенства в сфере труда.

**Ключевые слова:** гендер, гендерное неравенство, дискриминация, занятость женщин, занятость мужчин, рынок труда.

**Annotation:** The article presents the causes of gender inequality in the labor market area, investigated gender differences in the region on the basis of the survey, highlights the features of gender inequality in employment.

**Key words:** gender, gender inequality, discrimination, employment of women, employment of men, the labor market.

**Окреслення проблеми.** У сучасному суспільстві в сфері соціально-трудових відносин зайнято дві великі соціальні групи – чоловіки та жінки, які працюють на підприємствах, отримують відповідну винагороду за свою працю, мають власні економічні інтереси. Тривалий час вважалося, що немає жодних соціально-економічних обмежень для введення чоловіків та жінок у сферу зайнятості, а є лише біологічні відмінності статей, що позначаються на тих функціях, які вони виконують у суспільстві.

Проте в другій половині ХХ ст. під час демократичних перетворень, що відбувалися в більшості розвинених країн, виявилися численні форми дискримінації у сфері праці, зумовлені приналежністю людини до тієї або іншої статі. З'ясувалося також, що жінки є науразливішою соціальною

групою: на відміну від чоловіків, вони частіше піддавалися різним формам обмеження прав у сфері зайнятості, потрапляли під скорочення, у них виявилось значно менше можливостей для кар'єрного зростання та отримання посади з високою заробітною платою, незважаючи на вищий рівень освіти порівняно з чоловіками. Такий висновок був основою для того, щоб міжнародні організації, а також уряди більшості розвинених країн вжили певних заходів, які пом'якшують гендерну нерівність на ринку праці. З огляду на це комплексне вивчення питань гендерної рівності і, насамперед, рівноправності у сфері зайнятості для України є актуальним і практично значущим.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблеми гендерної політики та гендерної нерівності розглянуті в працях багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема С. Г. Айвазової, М. Е. Баскакової, Л. А. Веллем, О. М. Кікінежді, В. П. Кравця, Е. М. Лібанової, Т. Л. Надвиничної, А. В. Фурмана та ін.

**Мета** наукового дослідження полягає у виявленні об'єктивних причин гендерної нерівності у сфері зайнятості.

**Нерозв'язані складові загальної проблеми.** Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом стосовно можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-кваліфікаційним рівнем вимушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, мало оплачувані й мають обмежені можливості для професійного зростання.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття конкурентоспроможності громадян на ринку праці розглядають як сукупність характеристик, що визначають порівняльні позиції конкретного працівника на цьому ринку і дають змогу йому претендувати на здобуття певних вакансій. Позиції чоловіків та жінок на українському ринку праці залишаються неоднаковими.

Прояви гендерної нерівності на ринку робочої сили є частиною широкого соціально-економічного контексту, в якому культурно-політичні переконання і наявна практика закріплюють цю нерівність у всіх її аспектах.

Поширеною є думка про те, що безробіття більшою мірою стосується жінок. Проте аналіз офіційної статистики дає іншу інформацію: рівень безробіття серед жінок нижчий, аніж серед чоловіків. Це пояснюється кількома причинами: по-перше, жіноча робоча сила дешевша порівняно з чоловічою, відповідно, працедавцям вигідніше її використовувати; по-друге, наднизькі ставки оплати праці сьогодні нерідко роблять найману працю не просто економічно не вигідною, а збитковою, тому жінкам, які мають сім'ю і годувальника, економічно доцільніше займатися вихованням дітей та домашнім господарством, аніж ходити на роботу за мізерну плату, тобто значна частина жінок переходить із категорії зайнятих до категорії економічно неактивних (передусім із причини низького рівня оплати праці); по-третє, в середньому для жінок характерна вища соціальна відповідальність, і вони становлять основний контингент працівників галузей освіти, соціального забезпечення, культури, охорони здоров'я тощо, робота в яких хоча й дуже важлива, проте оплачується неадекватно низько, і для чоловіків найчастіше вважається не престижною; по-четверте, методологія МОП відносить до зайнятих також осіб, які, не маючи роботи за наймом, працюють у домашньому господарстві, й серед них переважну більшість становлять жінки; по-п'яте, немало жінок (і це не лише одинокі матері) відповідають за забезпечення сім'ї, а тому не можуть дозволити собі залишатися безробітними навіть на короткий термін, заради заробітку погоджуючись на будь-яку роботу.

Структура безробітних чоловіків та жінок відрізняється і за причинами незайнятості: частка звільнених за скороченням штатів серед жінок вища, ніж серед чоловіків. Це ще раз підтверджує більшу вразливість жінок на ринку праці. Частка тих, хто звільнився "за власним бажанням", вища серед чоловіків. Хоча такі звільнення нерідко вимушені, ця відмінність усе ж

показова. З одного боку, її можна трактувати як ознаку більшої гнучкості жіночої робочої сили, готовності знизити свої вимоги заради збереження місця роботи. З іншого боку, її можна розглядати і як непряме підтвердження жіночої пасивності, невпевненості у собі та небажання змін.

Вторинна зайнятість серед працюючих жінок поширена менше, ніж серед чоловіків. Ситуація на ринку праці нині така, що мобільність робочої сили означає готовність працівника не просто змінити місце роботи, а в багатьох випадках – освоїти нову для себе професію. Жінки критичніші до себе і більш орієнтовані на навчання та розвиток професійних навичок.

Гендерні відмінності зайнятості громадян певним чином зумовлені й тим, що трудове законодавство забороняє використання праці жінок на важких та шкідливих роботах. Чоловіки, які працюють на таких виробництвах, отримують пільги і компенсації, що відповідно впливає на рівень оплати їхньої праці. Більше 70% осіб, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (в основних виробничих галузях), – чоловіки. Жінки становлять більшість працюючих у шкідливих умовах праці в традиційно жіночих галузях промисловості з нижчою оплатою праці (54% – в поліграфічній, 69% – у медичній, 68% – у легкій промисловості). Поліпшення умов праці – актуальний та необхідний захід на всіх роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці без поділу їх на “чоловічі” та “жіночі”.

Неоднакові можливості жінок і чоловіків із однаковим освітньо-кваліфікаційним рівнем доступу до гідної праці зумовлює нерівність в обсягах та співвідношенні заробітної плати чоловіків і жінок, що спричиняє проблему нерівності віддачі від інвестицій у здобуття освіти. Тобто, виникають відмінності в ефективності інвестицій у людський капітал чоловіків та жінок. Так, статистичні дані свідчать про значний розрив у обсягах середніх особистих річних доходів чоловіків та жінок усіх освітніх рівнів.

Із розвитком в Україні ринкових відносин усі громадяни отримали можливість відкрити власну справу. Частка жінок у загальній кількості підприємців становить 30%. Вони зайняті переважно в малому та середньому бізнесі. У великому бізнесі жінки – рідкість. Становлення жіночого бізнесу відбувається в основному з ініціативи жінок, а не в результаті дії спеціальних державних програм.

Проте така мала частка жінок-підприємців зумовлена не лише дискримінаційними причинами, оскільки жінки часто неохоче займаються підприємництвом, надаючи при цьому перевагу мало-бюджетним, пов'язаним зі своїми хобі проектам. Жіночий бізнес орієнтований переважно на роздрібну торгівлю, медицину, культуру і науку. Соціологи стверджують, що жінки у бізнесі демонструють більшу схильність до компромісів у взаємодії з партнерами, більше враховують моральні та етичні принципи.

У різних видах політичної діяльності (участь у виборах, політичних акціях, інтерес до політики, підтримка політичних партій та лідерів, робота в органах виконавчої і законодавчої влади) співвідношення чоловіків та жінок суттєво відрізняється. У суспільній свідомості жінка не асоціюється з образом працівниці й політичного лідера, а й досі домінує образ матері-доглядальниці, виховательки та домогосподарки. Тому жінки практично не беруть участі в державній політиці, залишаючись пасивними спостерігачами й виконавцями, а також реципієнтами соціальної допомоги, хоча реалізація громадянських прав передбачає повноцінну участь не тільки чоловіків, а й жінок на всіх рівнях функціонуючих у суспільстві соціальних інституцій, включаючи однаковий доступ до всіх позицій соціальної структури суспільства. Політика держави, основні принципи та механізми втілення якої переважно формулюють представники однієї статі, не може відповідати потребам усіх громадян. Відсутність чи мізерне представництво жінок в органах, що приймають політичні рішення, є важливою проблемою навіть для сучасних ліберальних демократій, не кажучи вже про країни, що розвиваються чи трансформуються.

На значну гендерну нерівність у країні й відсутність рівноваги між жінками і чоловіками у політичній сфері вказує кількість жінок-депутатів парламенту, де співвідношення жінок та чоловіків становить 1:19. Статистика чітко показує недостатнє представництво жінок у Верховній Раді, на керівних посадах в органах виконавчої влади та управління. Оскільки жінки в нашому суспільстві мають інші потреби, ніж чоловіки, то виходить, що жінки України, їхні проблеми, цінності й стандарти залишаються незабезпеченими, нереалізованими. Статистика доводить, що політична влада в нашій державі практично одностатева, тому більшість населення (кількість жінок становить 54%) нашої країни у сферах державного та громадсько-політичного життя не мають виразників своїх поглядів і побажань. Усе це не дає жінкам змоги реально впливати на процес прийняття рішень і брати активну участь у їхній реалізації, знижує статус жінок в суспільстві.

Кількісний показник представництва жінок у вищій владі є знаковим при аналізі соціального, політичного, ідеологічного, релігійного і культурного життя країни. Він, зокрема, характеризує виборчу систему та культуру. Власне, справжня демократія можлива тільки за рівноправної участі чоловіків та жінок у суспільних процесах. Якщо ж у суспільстві визріє розуміння необхідності підтримати жінок-політичних лідерів, то демократизація нашого життя стане динамічнішою та результативнішою.

Економічна нерівність чоловіків та жінок підтримується системою гендерної нерівності на ринку праці, це стосується насамперед, сфери професійної зайнятості, можливостей самореалізуватися різними шляхами, серед яких чільне місце займає кар'єрне зростання та досягнення бюрократичного, професійного чи фінансового успіху. Хоча рівень зайнятості чоловіків та жінок майже однаковий, перевагу надають чоловікам, бо їх вважають стабільнішими працівниками, ніж жінок, які більше часу приділяють сім'ї, беруть відпустки для догляду за дитиною, а тому не є вигідними для організації. Жінки переважають серед безробітних, які мають

вищу освіту (70%) і становлять 80% усіх безробітних – випускників вищих навчальних закладів.

Сьогодні дедалі частіше виникає питання про рівність між чоловіком та жінкою. Думки багатьох науковців інколи діаметрально протилежні: від того, що має бути абсолютна рівність, до того, що такої рівності принципово бути не може.

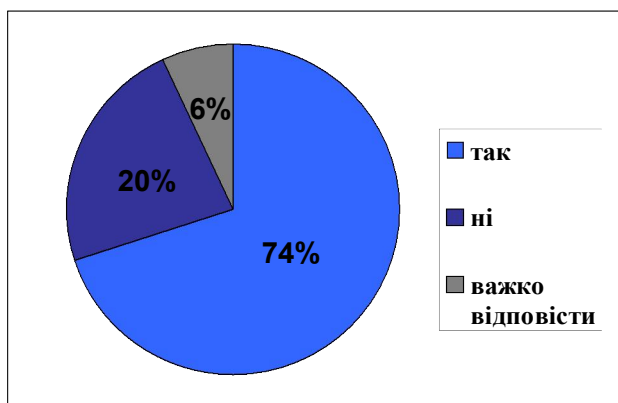
Для того, щоб ґрунтовніше проаналізувати цю проблему, ми провели соціологічне дослідження у вигляді анонімного анкетування. Опитано було 100 осіб (різного віку і соціального статусу, в яких є сім'я, діти), що проживають у межах Тернопільської області. Серед них 50 чоловіків і 50 жінок.

На перше запитання – чи зіштовхувалися респонденти у своєму житті з проблемою гендерної нерівності – ми отримали відповідь: 61% – «так, зіштовхувались з цією проблемою у своєму житті», 31% – «ні» і 8% – «важко відповісти».

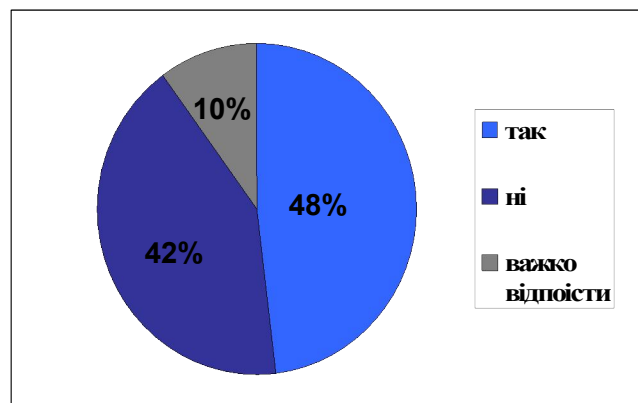
Аналізуючи відповідь на це питання за статтю, ми встановили: 42% чоловіків узагалі не зіштовхувалися з цією проблемою; 48% – ознайомлені з цим явищем; 10% – було важко відповісти на запитання. 74% жінок безпосередньо зіштовхувалися з цією проблемою, 20% – не зіштовхувались і 6% опитаних – важко визначитися з відповіддю (рис. 2).

Як ми знаємо, гендерна нерівність є багатогранною проблемою, що зачіпає суспільну свідомість чоловіків та жінок, які мають розбіжності та нерівні можливості в усіх сферах суспільної практики. Проявляються ці відмінності й при працевлаштуванні, й при розв'язанні побутових проблем, при кар'єрному зростанні тощо.

## Жінки



## Чоловіки



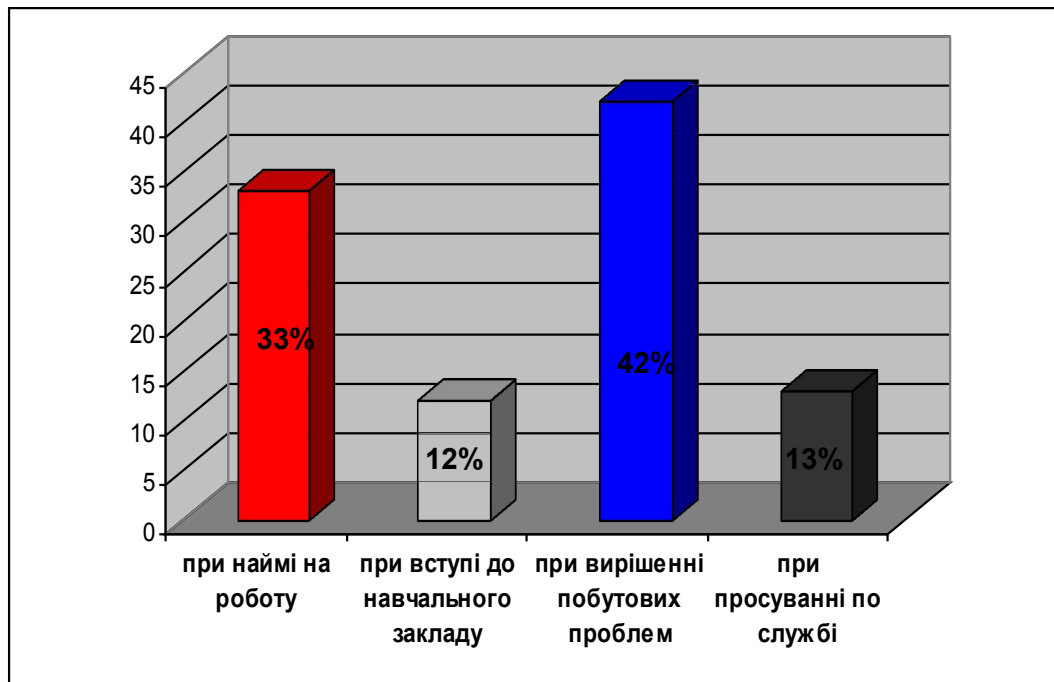
**Рис. 2. Чи зіштовхувалися ви з проблемами гендерної нерівності? [складали автори за результатами соціологічного опитування]**

Осіб, які відповіли, що зіштовхувалися з проблемою гендерної нерівності (як чоловіки, так і жінки, ми вирішили запитати, за яких саме обставин це відбулося. Виявляється, що найбільше серед опитаних із проблемою гендерної нерівності зіштовхувалися при розв'язанні побутових проблем (42%); на другому місці – при найманні на роботу (33%); 13% відповіли, що зіштовхувалися з цією проблемою при просуванні по службі; й 2% – при вступі до навчального закладу (рис. 3).

Оскільки частка серед опитаних жінок, які зіштовхувалися з гендерною нерівністю, є вищою (74%), ніж серед чоловіків (48%), ми вирішили розглянути обставини, за яких жінки зіштовхувалися зі згаданою проблемою. Виявляється, що 33% жінок мали гендерні проблеми при працевлаштуванні. Адже працедавець дуже часто поділяє працю на “чоловічу” та “жіночу” і відмовляється взяти жінку на певну посаду тільки через те, що вона має дітей, бажає працювати неповний робочий день, частіше хворіє і т. д.

Бажання брати на роботу чоловіків працедавці виправдовують, зазвичай, традиційними стереотипами стосовно фізичних й інтелектуальних можливостей жінок та їхніх сімейних обов'язків. Тому жінок дедалі більше витісняють у низькооплачувані роботи та в державний





**Рис. 3. Основні причини виникнення гендерної нерівності [складали авториза результатами соціологічного опитування]**

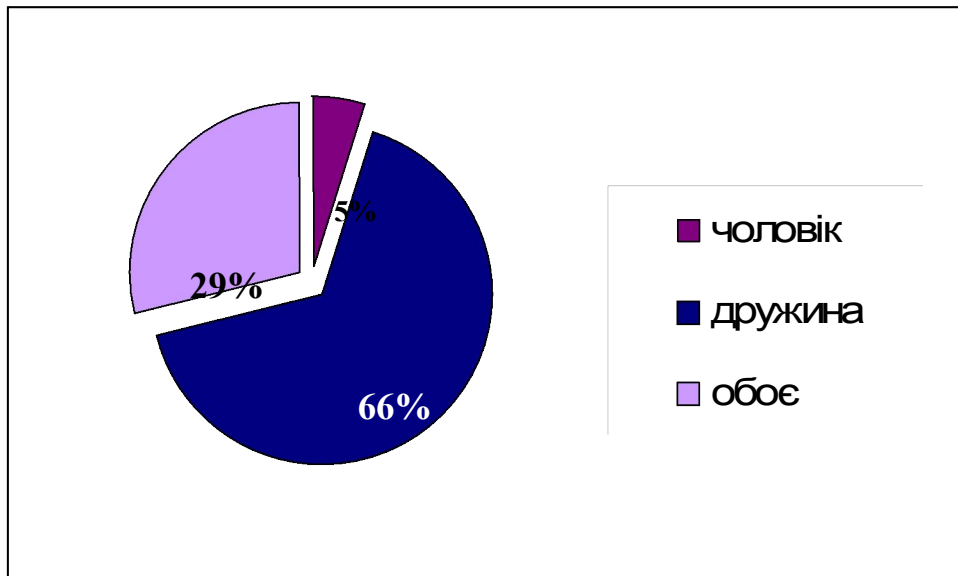
сектор або шукають роботу, в т. ч. за сумісництвом, у нерегульованому тіньовому секторі.

Серед інших поширених форм дискримінації, з якими жінки стикаються вже на робочому місці, – відмова в наданні відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами, чи для догляду за дітьми, обмеження можливостей професійного зростання, сексуальні домагання. Водночас роботи, що виконують жінки, дедалі більше зосереджуються на вторинному ринку праці. Більшість низькооплачуваних працівників – це жінки. Крім цього, жінкам передпенсійного віку після втрати роботи дуже важко знову її знайти.

Чоловіки й жінки не мають однакового становища не тільки на роботі, а й удома, де жінки виконують набагато більше функцій, аніж чоловіки: прибирають, перуть, готують їжу, виховують дітей. Саме жінки вистояють у чергах, носять повні сумки, годинами чистять, нарізають, перемішують, миють. Психологи порахували, що наша жінка працює на 60 відсотків більше за чоловіка, бо займається і домашньою роботою, і вихованням дітей.

Історично склалося так, що жінки мають менше можливостей проявити власні здібності. Це становище зумовлене двома чинниками – подвійним навантаженням на роботі та вдома і впевненістю, яка панує в соціальному довіллі поміж працедавцями й навіть серед членів їхніх власних родин, що для жінки найважливішою є самореалізація у сфері материнства, сімейного життя, а все інше – професійне зростання, розвиток здібностей і творчих схильностей – має бути вторинним та підпорядкованим її соціальним ролям. І серед опитаних респондентів найбільше часу вихованню дітей у сім'ї приділяє дружина – 66%; чоловік лише 5%; виховують дітей обоє – 29% опитаних (рис. 4).

У більшості сімей обов'язки розподіляють на чоловічі та жіночі; як показали результати опитування: 48% респондентів зазначили, що такий розподіл є, 20% – ні, 21% – роботу ділимо порівно, 11% – важко відповісти. Багато хто вважає, що прерогатива жінок – хатня робота та виховання дітей.



**Рис. 4. Розподіл респондентами часу на виховання дітей у сім'ї [складали автори за результатами соціологічного опитування]**

Ми проаналізували оцінювання респондентами форм сімейних взаємин. Так, 77,5% опитаних як чоловіків, так і жінок – за рівноправні партнерські стосунки, 18% – бачать лідером лише чоловіка і 4,5% – жінку. При цьому чоловіки відповіли, що хочуть бачити лідером чоловіка – 26%, дружину лідером – лише 2% серед опитаних чоловіків. Жінки відповіли, що хочуть, аби лідером була дружина – 7%, чоловік–лідер –10%. А однакові партнерські стосунки влаштовують 72% чоловіків і 83% жінок.

Проблема гендерної нерівності зачіпає не тільки економічну та політичну сфери, а й усі сторони суспільного життя. адже є сім'ї, в яких лідерські позиції займає лише чоловік (35% опитаних). Він більше заробляє грошей, більше забезпечує матеріальний добробут. Проте є й такі сім'ї, де лідер – дружина ( так відповіли 17% опитаних). І тоді, коли дружина більше заробляє грошей, можуть виникати сварки і навіть розлучення. Але більшість сімей відповіли, що вважають свою сім'ю такою, в якій нема голови (48%), у них рівноправні стосунки. І це дало науковцям можливість ввести у науковий обіг нове поняття – “Біархат”, що означає рівні партнерські стосунки в обох: чоловіків та жінок.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Для українського суспільства, яке сьогодні перебуває на стадії невизначеності та формування

нових соціальних норм і життєвих стратегій, проблема гендерної нерівності у сфері зайнятості виявилася не повністю усвідомленою та вивченою.

Дослідження ринку праці регіону показали, що у сфері зайнятості є гендерна нерівність. Хоча вона не є яскраво вираженою дискримінаційною, проте зумовлює потребу в проведенні гендерної політики, яка має бути спрямована на подолання гендерної професійної сегрегації.

Негативний вплив гендерної нерівності полягає в зниженні гнучкості ринку праці, обмеженні для окремих працівників (як жінок, так і чоловіків) можливостей працювати за певними професіями, що зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіти, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких жінки становлять понад 70% працівників. Водночас “чоловічими” видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва. Сьогодні жінки, які доглядають дітей дошкільного віку, стикаються з дискримінацією у питаннях працевлаштування та соціальної незахищеності з боку працедавця. Висока вартість догляду за дітьми, подвійне завантаження домашньою роботою перешкоджають професійному розвитку жінок, спрямовують їх у менш оплачуваній, неофіційний ринок праці.

### *Література*

- 1. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія: Навч. посіб. – К.: ВЦ “Академія”, 2004. – 308 с.*
- 2. Кравець В. П. Гендерна педагогіка. – Тернопіль: Джура, 2003. – 416 с.*
- 3. Пушкарева Н. Гендерная теория и историческое знание. – СПб: Алтейя, 2008. – 496 с.*
- 4. Доступний з <http://www.genderfund.com.ua>*