



ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

*Г.В. Герасименко,
кандидат економічних наук,
науковий співробітник Інституту демографії
та соціальних досліджень НАН України*

Процес соціально-економічної перебудови в Україні супроводжується посиленням диференціації суспільства. Одним з її проявів є гендерна нерівність, що нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і виявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо участі в структурах влади, сфер освіти та зайнятості, доходу та власності. Основою методичних підходів до дослідження гендерних проблем в соціально-економічній області є аналіз гендерних диспропорцій на ринку праці, зокрема, щодо економічної активності і зайнятості населення, диференціації заробітної плати, гендерного дисбалансу в сфері прийняття економічних рішень.

Протягом останніх років гендерні дослідження ринку праці привертають значну увагу науковців. Основи гендерних досліджень в економіці сформовані зарубіжними науковцями Дж. Анкером, Т. Верленом, К. Делфі, М. Кімелом, Дж. Скотт, Х. Хартман. Значний внесок до розробки теоретичних та практичних аспектів гендерних досліджень в соціально-економічній сфері належить О. Грішновій, Е. Лібановій, Л. Лобановій, О. Макаровій, В. Новікову, Ю. Саєнко, В. Стещенко. Автори доводять наявність значних гендерних диспропорцій на ринку праці України, аналізуючи рівень економічної активності та зайнятості населення, проблеми жіночого безробіття та професійної сегрегації за ознакою статі. Особлива увага приділяється економічному становищу жінок та чоловіків, гендерному розриву в рівні заробітної плати, що має місце у всіх галузях економіки і зумовлює підвищений ризик зuboжіння жінок [2, 6].

Проте гендерні дослідження ринку праці в Україні залишаються недостатньо розробленими і потребують подальшого розвитку і більшої уваги. Причому впровадження гендерних підходів на ринку праці має передбачати обов'язковий вихід за рамки суто кількісних характеристик (наприклад, рівнів економічної активності або зайнятості) і перехід до дослідження умов, форм та статусів зайнятості чоловіків та жінок. Рівна участь жінок та чоловіків у функціонуванні ринку праці та досягнення *гендерної рівності щодо доступу населення до гідної праці* має стати важливим напрямом державної політики зайнятості.

Для України, як і інших країн з перехідною економікою, традиційно характерні високі показники участі жінок у складі робочої сили з усталеною орієнтацією на повну зайнятість, що визначають незначні на перший погляд гендерні відмінності в цій сфері (табл. 1). Ще за

часів СРСР централізована планова економіка потребувала численної робочої сили, і держава заохочувала участь в ній жінок шляхом надання державної підтримки сім'ям, забезпечення системи пілг та послуг (оплачувані відпустки, державні дошкільні заклади), широкого залучення жінок до системи вищої освіти. Відповідно до державної політики зайнятості, жінки становили і становлять більшість у структурі робочої сили країни.

Таблиця 1

Динаміка показників економічної активності та зайнятості жінок і чоловіків в Україні протягом 1996 – 2003 рр.

Показники економічної активності та зайнятості / Роки	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Рівень економічної активності чоловіків, %	74,6	75,5	73,6	67,8	69,0	67,9	67,6	67,3
Рівень економічної активності жінок, %	64,6	66,8	68,2	57,2	59,0	58,0	58,1	57,9
Рівень зайнятості чоловіків, %	68,7	68,4	64,9	59,4	60,9	60,4	60,6	60,9
Рівень зайнятості жінок, %	59,9	61,2	60,8	50,5	51,7	51,7	52,3	52,8
Рівень безробіття чоловіків (за методикою МОП), %	7,2	9,5	11,9	12,4	11,7	11,2	10,3	9,4
Рівень безробіття жінок (за методикою МОП), %	5,6	8,4	10,7	11,7	11,7	11,0	10,0	8,8

Джерело: Державний комітет статистики України [3].

Проте глибший аналіз гендерних аспектів економічної активності населення виявляє певні диспропорції. Зокрема, про наявність гендерного дисбалансу в цій сфері свідчить гендерний аналіз працездатного населення за рівнем освіти. Порівняно з чоловіками, жінки в цілому мають більш високий рівень освіти: у 2002 р. питома вага осіб з вищою освітою у загальній чисельності населення віком 15–70 років серед жінок склала 24,1%, а серед чоловіків – 18,0%. Однак рівень економічної активності жінок, які мають вищу освіту, був нижчим, ніж у відповідній категорії чоловіків (75,1% проти 81,5%) [3].

Найбільш помітні гендерні відмінності в рівнях економічної активності характерні для молодших та старших вікових груп населення (рис. 1). Низький рівень трудової активності молодих жінок пояснюється впливом ряду чинників: традиційним для України народженням дітей жінками в ранньому віці¹ і одночасним зменшенням числа державних дитячих закладів; зростанням кількості осіб, які вступають до вищих навчальних закладів; зменшенням числа робочих місць та переорієнтацією частини населення на “тіньовий” сектор і підсобне господарство; поширенням трудової міграції за кордон тощо.

Високі рівні економічної активності українських жінок супроводжуються тенденцією до погіршення як кількісних, так і якісних характеристик зайнятості. Про більш сприятливе становище чоловіків свідчить гендерний аналіз зайнятого населення за статусом та формами зайнятості. За даними Обстеження населення з питань економічної

¹ За даними Державного комітету статистики України, середній вік матерів при народженні дитини в 2002 р. становив 24 роки [7].

Проблеми ринку праці

активності Держкомстату в 2002 р., жінки становили лише 25% роботодавців, маючи внаслідок цього менші можливості доступу до економічних ресурсів та обмежені можливості прийняття рішень. Серед жінок більше самозайнятих та безоплатно працюючих членів родини (10,5% жінок проти 9,1% чоловіків), вони частіше зайняті неповний робочий час.

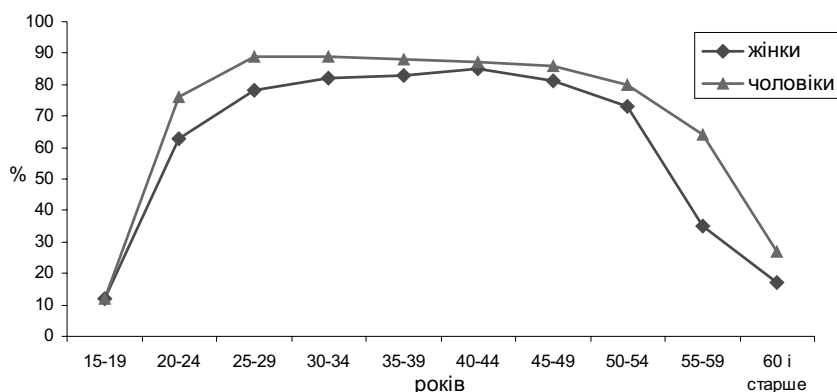


Рис. 1. Рівні економічної активності населення України за статтю та віком, 2003 р.
(за даними Державного комітету статистики України [3])

Хоча рівень безробіття чоловіків, розрахований за методикою Міжнародної Організації Праці (МОП), вищий, ніж жінок (відповідно 9,4% проти 8,8% у 2003 р.), жінкам складніше повторно влаштуватися на роботу. Середня тривалість безробіття серед жінок вища, ніж серед чоловіків (23 проти 21 місяці у 2002 р.), що призводить до підвищеного ризику “застійного” безробіття і втрати економічної активності. Певною мірою триваліший період пошуку роботи відбиває більш пасивну поведінку жінок, проте, можна стверджувати про наявність певної дискримінації на ринку праці, оскільки при наймі на роботу перевага часто віддається чоловікам, а не жінкам, навіть із вищими освітньо-кваліфікаційними рівнями. Зокрема, про це свідчить поширення в Україні гендерно-привілейованих оголошень про вакансії.

Впродовж перехідного періоду на ринку праці України спостерігається посилення гендерної професійної сегрегації внаслідок переходу від регульованої політики зайнятості до ринкової системи з жорсткішим конкурентним середовищем. Розрахунки показників сегрегації за видами економічної діяльності показують, що для досягнення гендерного паритету понад третина жінок або чоловіків в Україні мали б змінити свою професію за умови, що представники іншої статі залишаться на своїх робочих місцях. Це в загальних рисах відповідає тенденціям регіону з перехідною економікою, проте вище, ніж у розвинутих країнах (рис. 2). Зокрема, в країнах Північної Європи рівень професійної сегрегації за ознакою статі в кінці 1990-х років становив 20–22% [1].

Негативний вплив гендерної сегрегації в “горизонтальній” формі (між різними професіями та видами економічної діяльності) полягає у зниженні гнучкості ринку праці, обмеженні для окремих працівників (в даному випадку – жінок) можливостей займатися певними професіями, що зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу. На думку автора, це явище справляє більш негативний вплив на жінок, оскільки жіночі професії є “відносно

низькооплачуваними, відносно мало гарантують зайнятість та забезпечують порівняно незначні можливості для керівної роботи або просування по службі” [4, с. 62]. В Україні жіноча зайнятість традиційно переважає в 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% працюючих [3]. Водночас “чоловічими” видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва.



Рис. 2. Рівень професійної гендерної сегрегації в окремих країнах світу (на основі індексу дисиміляції) [5]

Зважаючи на високий рівень професійної сегрегації за ознакою статі в Україні, ця проблема потребує особливої уваги та розробки відповідних заходів щодо його зниження. Особливе занепокоєння викликає наявність значної “вертикальної” сегрегації, коли жінки з високими освітньо-кваліфікаційними рівнями концентруються на посадах нижчого рівня, з меншою відповідальністю, меншою заробітною платою та обмеженими можливостями прийняття рішень. Просування жінок на управлінські та більш відповідальні посади обмежують штучно створені бар’єри, соціальні установки і нормативи, стосовно яких вживають термін “скляна стеля” [4, с. 27]. Маючи однаковий з чоловіками рівень професіоналізму, жінки, як правило, „зупиняються” у кар’єрному зростанні на рівні виконавців або, в кращому випадку – заступників керівників. Ці бар’єри зумовлені традиційними гендерними стереотипами про другорядність ролі жінок в суспільному житті, обмеженість їх здібностей, в тому числі і до керівної роботи. Значний вплив на нерівні можливості доступу жінок до владних посад справляє також брак часу внаслідок “подвійного” робочого дня, коли жінки вимушені поєднувати професійну активність із виконанням домашніх обов’язків.

Внаслідок цього середня заробітна плата жінок останніми роками не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків. В основному в Україні чоловіки і жінки одержують рівну винагороду за рівну працю. Однак, незважаючи на високу професійну й освітню підготовку, жінки переважно перебувають на нижчих посадах, що потребують нижчої кваліфікації та менше оплачуються. Внаслідок цього середня заробітна плата жінок у 2002 р. становила лише 69,3% середньої заробітної плати чоловіків (відповідно 309 і 447 грн.

Проблеми ринку праці

на місяць) [3]. Динаміка співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків України протягом другої половини 1990-х років (рис. 3) показує, що останніми роками гендерний дисбаланс в оплаті праці на користь чоловіків посилюється. Зважаючи на загальне зростання нерівності в доходах населення, ця тенденція може призвести до посилення “фемінізації” бідності в країні.

Найбільший вплив на існування гендерного розриву в рівні оплати праці працівників з однаковими професійними характеристиками має “вертикальна” форма професійної сегрегації, за якої жінки концентруються на посадах нижчого рівня в усіх, без винятку, секторах економіки і внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної плати. Жіноча зайнятість здебільшого формується за рахунок тих професій, що потребують нижчої кваліфікації, оскільки жінки становлять 64% усіх спеціалістів та технічних працівників в Україні, проте лише 38% – серед керівників усіх рівнів [7].

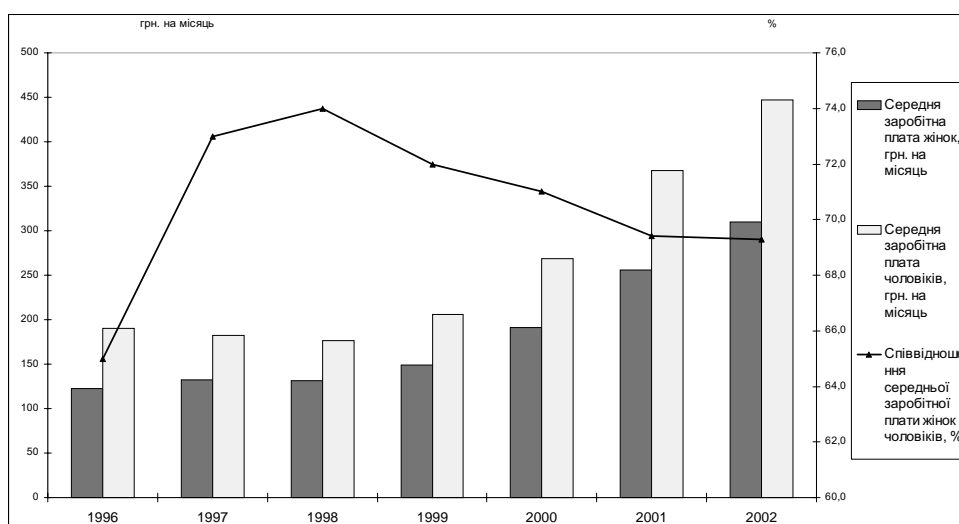


Рис. 3. Динаміка співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків протягом 1996–2002 рр.

(розраховано за даними Держкомстату України [3])

Ішим чинником гендерного розриву в оплаті праці є законодавче обмеження використання праці жінок на окремих видах робіт, важкі або шкідливі умови праці яких компенсуються значними пільгами. Цей норматив виглядає певною мірою як дискримінаційна норма трудового законодавства, оскільки обмежує право жінок самостійно обирати шляхи своєї самореалізації та сфери прикладання праці, хоча і спрямований насамперед на охорону здоров'я жінок.

Гендерний розрив у рівні оплати праці має певну варіацію і залежно від типу населеного пункту: зі зменшенням розміру населеного пункту гендерний дисбаланс в оплаті праці пом'якшується (табл. 2). Це зумовлено вищими рівнями середньої заробітної плати у великих містах і концентрацією в них управлінської верхівки та високооплачуваних галузей промисловості, в яких здебільшого зайняті чоловіки.

Таблиця 2

Середня заробітна плата жінок та чоловіків залежно від типу населеного пункту, 2002 р.

Тип населеного пункту	Середня заробітна плата жінок, грн. на місяць	Середня заробітна плата чоловіків, грн. на місяць	Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків, %
Україна	309,7	447,0	69,3
м. Київ	457,4	695,1	65,8
Великі міста	298,4	437,3	68,2
Малі міста	271,2	354,7	76,5
Сільська місцевість	214,0	241,9	88,5

Джерело: Обстеження населення з питань економічної активності Держкомстату в 2003 р.

Істотні відмінності у розмірі гендерного розриву в оплаті праці простежуються в регіональному аспекті: якщо для західних областей характерні незначні гендерні відмінності в рівні заробітної плати, то в більшості областей сходу середня заробітна плата жінок не перевищує 70% чоловічого аналога (рис. 4). Хоча найвищі абсолютні рівні зарплати жінок зафіксовані у промислово розвинених областях сходу України, саме тут спостерігається найбільший гендерний розрив в оплаті праці. Оскільки в даному регіоні концентруються високооплачувані галузі важкої промисловості, в яких переважно зайняті чоловіки (гірничодобувна, металургійна та важке машинобудування), жінки, як правило, обіймають тут нижчі посади, менш представлені на рівні керівників і, відповідно, мають нижчі середні рівні заробітної плати. Так, найбільший гендерний розрив спостерігався в Донецькій області, де сконцентрована вугільна промисловість країни.

Сприятлива гендерна ситуація в західних регіонах пояснюється переважною зайнятістю населення в сільському господарстві з невисокими рівнями заробітної плати як жінок, так і чоловіків, а отже, з меншими гендерними розбіжностями.

Таким чином, високі рівні економічної активності населення України супроводжуються певними проявами гендерної нерівності в її реалізації стосовно якісних характеристик зайнятості та оплати праці. Зважаючи на високий освітньо-кваліфікаційний рівень жінок, який за окремими показниками навіть перевищує чоловічий, високий рівень економічної активності та традиційну орієнтацію на зайнятість в економіці, менш сприятливе становище жінок на ринку праці України не можна пояснити лише нижчою конкурентоспроможністю жіночої робочої сили. На думку автора, чинники, що визначають рівень безробіття жінок та чоловіків, певною мірою відрізняються, а наслідки безробіття впливають на жінок та чоловіків у різний спосіб. Безробіття серед жінок визначається не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхідної кваліфікації), а й істотно пов'язане з репродуктивною діяльністю. Іноді саме через це жіноча робоча сила цінується менше, і жінки стикаються з численними непрямими перешкодами, зокрема з дискримінацією та гендерними стереотипами. Тому гендерні диспропорції на ринку праці зумовлені не стільки меншою мобільністю, зацікавленістю жінок в роботі неповний робочий час, а значною мірою впливом стереотипів, за якими при наймі на роботу жінка розглядається як "менша вартісна сила", ніж чоловік,

Проблеми ринку праці

і внаслідок цього реалізує свою трудову активність у менш престижних сферах зайнятості з гіршими умовами праці та обмеженими можливостями професійної реалізації.



Рис. 4. Регіональна варіація гендерного розриву в рівні заробітної плати в Україні, 2002 р. (за даними Державного комітету статистики України)

Висновки і пропозиції

З огляду на виявлені проблеми в сфері гендерної рівності населення України, необхідними та актуальними є пошуки нових підходів до забезпечення гендерного паритету на ринку праці, в сфері державного управління та прийняття рішень на рівні домогосподарства. Це зумовлює необхідність впровадження гендерного підходу до розробки основних стратегічних напрямів державної політики України, програм та стратегій розвитку.

Кінцевою метою формування гендерної політики в сфері зайнятості населення є забезпечення рівних можливостей доступу до гідної праці відповідно до рівня освіти і професійної кваліфікації для жінок і чоловіків. З цією метою необхідна реалізація ряду антидискримінаційних заходів, що спрямовані на забезпечення рівних можливостей працевлаштування в гендерному аспекті, ліквідацію гендерної професійної сегрегації та забезпечення рівних можливостей кар'єрного просування для жінок і чоловіків, збалансованого поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків шляхом трансформації сталих стереотипів щодо гендерних ролей і більшого залучення чоловіків до виконання сімейних і батьківських обов'язків.

Основні напрями політики зайнятості населення, що базується на основі гендерного підходу, мають включати:

- гендерну експертизу існуючих законодавчих актів та законопроектів, що розробляються;
- проведення регулярних наукових досліджень ринку праці з метою виявлення найбільш вільних ніш і перенавчання кадрів для заповнення цих ніш;
- розробку схем створення нових робочих місць та перепідготовки працівників з урахуванням гендерних чинників, спрямованих на задоволення різних потреб та поліпшення ситуації чоловіків і жінок;
- створення кризових центрів для психологічної та соціальної підтримки як безробітних жінок, так і безробітних чоловіків;
- соціально-професійне консультування, метою якого є діагностика, виявлення соціально-психологічних характеристик, професійного рівня, потенційних можливостей безробітних;
- створення інформаційних центрів, що володіють найповнішою та докладною інформацією про наявність вакансій, проведення ярмарків вакансій, випуск інформаційних бюлетенів для потенційних роботодавців про висококваліфіковані кадри, що перебувають в даний час на обліку в службі зайнятості;
- розвиток практичних програм, що захищають інтереси жінок та чоловіків, які зазнали негативного впливу економічних реформ;
- розробка та впровадження програм і послуг в області зайнятості для жінок, які вступають і/або повертаються на ринок праці після репродуктивної перерви;
- вирішення проблем, що пов'язані з дискримінацією в практиці прийому на роботу та скорочення штатів, що передбачає впровадження стратегій та механізмів для розгляду скарг.

Джерела

1. *Гендерна освіта державних службовців: впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування: Практикум / Гришак Н.В., Кулачек О.І., Василевська Т.Е., Близнюк В.В. – К.: Вид-во “К.І.С.”, 2003. – 100 с.*
2. *Гендерний аналіз українського суспільства. – ПРООН, Київ, 1999. – 293 с.*
3. *Економічна активність населення України 2002: Статистичний збірник. / Державний комітет статистики України. – К., 2003.*
4. *Женщины мира 2000. Тенденции и статистика. – ООН, Нью-Йорк, 2001.*
5. *“Женщины в переходной период”. Региональный мониторинговый доклад №6 – Флоренция: Международный центр развития ребенка ЮНИСЕФ, 1999.*
6. *Лібанова Е., Макарова О.В. Доступ жінок до ринку праці: ситуація сьогодення та можливості розширення // Матеріали національної тристоронньої конференції “Жінки на ринку праці України”. – К., 1998.*
7. *Статистичний щорічник України за 2002 рік. – К.: Державний комітет статистики України, 2003.*
8. *Human Development Report, 2002. UNDP, New York, 2002.*