



Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз

Тамара МАРЦЕНЮК,
магістр соціології і викладач
Національного університету «Києво-
Могилянська академія», гостьова
дослідниця гендерних питань
Гетеборзького університету (Швеція)

За останні роки в Україні відбулися помітні перетворення у сфері регулювання гендерних відносин. Зокрема, 8 вересня 2005 р. Верховною Радою України був прийнятий **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**. У Верховній Раді України 20–21 листопада 2006 р. було проведено парламентські слухання на теми «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства» та «Рівні права та можливості в Україні: реальність та перспективи». Верховна Рада України прийняла відповідні постанови щодо схвалення рекомендацій цих парламентських слухань. При обласних державних адміністраціях створюються координаційні ради з гендерних питань. Основним їх завданням є здійснення дієвих заходів щодо впровадження гендерної рівності в регіонах, активізації роботи громадських об'єднань, участі в державотворенні та надання практичної підтримки гендерним ініціативам.

27 грудня 2006 р. Кабінет Міністрів України затвердив **Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.** Обласними державними адміністраціями прийняті і реалізуються відповідні регіональні програми, створюються консультаційно-дорадчі органи та експертні робочі групи з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій. 5 вересня 2007 р. Постановою Кабінету Міністрів України створено Міжвідомчу раду з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми при Кабінеті Міністрів України, головою

якої призначено Міністра України у справах сім'ї, молоді та спорту. З метою актуалізації тематики гендерної рівності для широких верств населення Постановою Кабінету Міністрів 2007 рік в Україні проголошено **Роком гендерної рівності**. Це крок на підтримку ініціативи Європейського Союзу щодо проголошення у Європі 2007 року «Роком рівних можливостей для всіх».

Окрім того, Україна ратифікувала низку міжнародних документів стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. У 1980 р. Україна ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Цей міжнародний документ є найважливішим базовим документом, який регламентує діяльність усіх держав у сфері формування та реалізації політики рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Також наша країна серед 189 інших держав світу підписала Декларацію тисячоліття і приєдналася до **Цілей розвитку тисячоліття**, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики.

Таким чином, протягом останніх років наша держава офіційно задекларувала курс на забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Однак, як часто буває, офіційний рівень та реальна ситуація не співпадають. Адаже перш ніж розв'язувати проблему, варто її ретельно вивчити. Натомість в Україні провадиться дуже мало фахових соціологічних досліджень питань гендерної рівності. Станом гендерних відносин у нашій країні цікавляться

переважно міжнародні організації та їх представництва в Україні.

Так, питання гендерної рівності в Україні висвітлено у міжнародних звітах і показниках. Відповідно до Звіту з глобального гендерного розриву 2007 р. (Global Gender Gap Report 2007), наданого Світовим економічним форумом (World Economic Forum) [1], Україна посідає 57 місце (серед 128 країн світу) у вимірі величини гендерного розриву (gender gap) у чотирьох важливих сферах нерівності між чоловіками та жінками: економічна участь, рівень освіти, політичне представництво, сфера здоров'я. Варто зазначити, що у даному Звіті Україна стоїть позаду низки пострадянських сусідів, як-от Латвії, яка посідає 13 місце, Литви (14 місце), Молдови (21 місце), Білорусі (23 місце), Естонії (30 місце), Казахстану (32 місце), Узбекистану (41 місце), Російської Федерації (45 місце).

По-друге, у Звіті з людського розвитку ПРООН 2007 р. (UNDP Human Development Report) Україна серед 177 країн посідає 76 місце за рівнем розвитку загалом (індекс з людського розвитку) і 75 місце у вимірі гендерної участі (Gender Empowerment Measure) із значенням 0,462.

Ці два звіти найбільшою мірою оцінюють економічну і політичну складову суспільного життя та рівню з чоловіками участь жінок у ній. Україна перебуває у значно гіршому становищі порівняно з іншими демократичними країнами світу, якщо брати до уваги ці дві складові. Політика у нашій державі є майже суто «чоловічою справою». За роки незалежності України у Верховній Раді жодного скликання кількість жінок не перевищила хоча б 10 %. Відповідно, інша важлива сфера суспільного життя – економіка – також характеризується низкою нерівних можливостей чоловіків та жінок.

Проаналізуємо гендерні відносини на ринку праці. Він в Україні є **гендерно сегрегованим**: та його частина, де домінують жінки, має нижчий статус та відповідно нижчу оплату праці. Жінки та чоловіки нерівномірним чином розподілені за галузями та сферами діяльності (що позначають як горизонтальну сегрегацію). Також для України характерні бар'єри при просуванні жінок по службі (так звана вертикальна сегрегація ринку праці), дискримінація на ринку праці загалом.

Однією з найбільш актуальних проблем залишається **різниця в оплаті праці** між чоловіками та жінками. Відповідно до даних з різних джерел, в Україні чоловіки в середньому заробляють на 30–40 % більше, ніж жінки. Пи-

тання значної різниці в оплаті праці спонукає аналізувати протиріччя у сфері гендерних відносин щодо жінок: освічені жінки працюють на малооплачуваних роботах.

В Україні спостерігається суперечливе становище у сферах **освіти** та зайнятості: більш освічені жінки займають менш оплачувані посади на меншій мірою престижних роботах. Держава витрачає чимало коштів, аби вивчити жінок, а потім нераціонально використовує цей трудовий ресурс. Як зазначає дослідниця українського ринку праці Т. Журженко: «... високий рівень освіти жінок залишається в українській економіці незатребуваним» [4]. З іншого боку, складається враження, що в Україні для того, аби заробляти гроші, необов'язково мати вищу освіту.

Натомість звернемося до **Цілей Розвитку Тисячоліття**, визначених на Саміті Тисячоліття ООН у вересні 2000 р. та обов'язкових до виконання до 2015 р. Україна серед шести своїх цілей визначила також «забезпечення гендерної рівності» [5]. У рамках цієї цілі Завданням № 1 до 2015 р. є «забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та вищих щаблях виконавчої влади», а Завданням № 2 – «Скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків» до 2015 р. Тобто Україна позначила дві проблеми у сфері гендерних відносин і визначила конкретні показники для їх вирішення. Один з них – **розрив в оплаті праці** – має бути зменшений, принаймні до 15 %. Виникає запитання: яким чином наша держава досягне цього показника за сім років, які залишилися до звітнього періоду?

Як інформує Програма рівних можливостей ПРООН, жінки в Україні контролюють лише 5–10 % економічних ресурсів. Жінки становлять 38 % усіх підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю, очолюють 26 % малих підприємств, 15 % середніх, 12 % великих. Бізнесом у промисловості керують лише 2 % жінок.

Також постає проблема **фемінізації бідності**: одинокі матері (яких, зокрема, в Україні оцінюють як третину усіх матерів) та жінки-пенсіонерки в більшості випадків перебувають за межею бідності. Аби не бути безробітними та підтримати свої родини, жінки активно залучаються до вторинної та неформальної зайнятості. Лівова частка трудових мігрантів з України – жінки.

У квітні 2003 р. спостерігачі **Human Rights Watch** («Нагляд за дотриманням прав людини») провели дослідження з дискримінації

жінок при прийомі на роботу в Києві, Харкові та Львові [6]. Було розглянуто вплив оголошень про вакансії, що вказували бажану стать працівника, та дискримінацію по відношенню до жінок під час співбесід з потенційними роботодавцями, а також зібрано матеріал з дискримінації в питаннях службового підвищення та підвищення зарплатні та з проблеми сексуальних домагань.

Дослідники провели низку інтерв'ю з безробітними та зайнятими жінками і чоловіками, роботодавцями та представниками кадрових агенцій, бесіди з українськими посадовцями з різних органів, що несуть відповідальність за впровадження гендерної рівності на ринку праці (з Міністерства праці та соціальної політики, Державної служби зайнятості, Державного комітету в справах сім'ї та молоді, Верховної Ради, офісу Уповноваженого з прав людини в Україні, обласних та місцевих інспекцій з праці та обласних і місцевих державних центрів зайнятості), з посадовцями Міжнародної Організації Праці та Програми ООН з розвитку (UNDP), представниками неурядових організацій, а також з незалежними експертами з трудових прав.

«Ринок праці в Україні відображає вкрай застарілі стереотипні уявлення про можливості жінок», – заявила Ла Шон Джеферсон, виконавчий директор департаменту з прав жінок Human Rights Watch. – «Уряд України не може називатися захисником прав жінок, доки він дозволяє, щоб їх прирікали на найменш оплачувану та найпогорджуванішу роботу». Як державні установи, так і приватні структури у своїх оголошеннях про наявні вакансії зазвичай надають перевагу чоловікам перед жінками. Роботодавці також використовують інформацію про сімейні обставини жінок, яку вони вимагають під час співбесід, для того аби відмовити жінкам у прийомі на роботу. Вимоги до віку та зовнішності також усувають багато жінок від посад, на які вони повністю підходять з точки зору професійних вимог.

Відповідно до даних дослідження, проведеного у 2002 р. Українським інститутом соціальних досліджень та Канадсько-українським гендерним фондом у рамках проекту «Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень», 23 % жінок та 15 % чоловіків вважають, що дуже поширена, а 43 % жінок та 41 % чоловіків, що

трапляється дискримінація жінок при прийомі на роботу [7]. Відповідно до даних дослідження 2005 р. щодо власного досвіду респондентів (або їх друзів) стосовно дискримінації на підставі належності до жіночої статі, виявилось, що найбільшою мірою дискримінації на українському ринку праці респонденти зазнавали при прийомі на роботу (18,6 %), при просуванні по кар'єрній драбині (13 %) та в оплаті праці (11,8 %).

Один із способів прояву гендерної дискримінації на робочому місці – **сексуальні домагання**. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у статті 1 подано визначення сексуальних домагань: «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядку-

Як інформує Програма рівних можливостей ПРООН, жінки в Україні контролюють лише 5–10 % економічних ресурсів.

вання». Таке формулювання слід вважати неповним, оскільки воно передбачає лише вертикальні відносини (підпорядкування типу начальник – підлеглий), а не включає стосунки горизонтального типу (між колегами), серед яких також трапляються випадки сексуальних домагань.

Дослідження українського суспільства, проведене у 2005 р., засвідчує факт того, що більше половини респондентів зауважують проблему сексуальних домагань на робочому місці.

19 % респондентів вважають сексуальні домагання поширеним явищем, а 43 % – таким, що трапляється, але вкрай рідко, 21 % – досить рідко.

Моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань здійснюється у міжнародному проекті «Зупинимо насилля проти жінок» («Stop Violence against Women») [8]. Про сексуальні домагання в Україні зазначено, що незважаючи на статтю 154 Кримінального Кодексу України, до суду доходять дуже мало справ щодо сексуальних домагань.

Дискримінація жінок є досить помітною при прийомі на роботу. Якщо у Швеції, відповідно до законодавства про працю, в процесі

інтерв'ю при прийомі на роботу заборонено ставити питання особистого характеру, то в Україні це досить поширена практика. Незважаючи на існування статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», яка зазначає: *«Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей»*, – у багатьох оголошеннях щодо прийому на роботу стать респондентів вказана.

Окрім того, у вже згадуваному Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» Розділ IV стосується теми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері. Частина статей має суто декларативний характер, як-от: *«Роботодавець зобов'язаний: забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками»* (стаття 17) – досить важлива річ, яка скандинавськими країнами визнається за порукою гендерної рівності у суспільстві. Натомість, яким чином в Україні, де майже завжди відпустки по догляду за дитиною беруть виключно жінки, залучити батьків до процесу виховання дітей? Так. Для цього потрібно багато коштів, адже Швеція, наприклад, батькам у відпустці по догляду за дитиною 1,5 роки виплачує 80 % заробітної платні. Звісно, у нашої держави таких коштів немає. Та й роботодавцям значно простіше не брати на роботу «потенційних» майбутніх мам, з якими потім буде чимало клопоту. І саме українське суспільство не дуже готове сприймати «татів» емоційними і турботливими батьками, а не лише «гаманцями», які дають гроші на виховання дитини.

«Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників», – читаємо у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок». Однак українські роботодавці навряд чи погодяться на введення, наприклад, гендерних квот як засобу так званої «позитивної дискримінації» задля покращення становища у певній гендерно-однорідній сфері ринку праці. Натомість у Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до

2010 р. зазначено, що дискримінація за ознакою статі спостерігається в усіх сферах життя українського суспільства.

Питання гендерної дискримінації у сфері економіки є комплексним та потребує ретельного вивчення. Держава має усвідомити необхідність і важливість постійного моніторингу ринку праці в Україні, робочого середовища, де ми проводимо як мінімум третину свого життя. Стан та інтереси чоловіків і жінок мають бути проаналізовані та взяті до уваги однаковою мірою.

Література

1. Global Gender Gap Report 2007. World Economic Forum. Доступ з: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm> (станом на 12 січня 2008 р.).
2. UNDP Human Development Report 2007. Доступ з: <http://hdrstats.undp.org> (станом на 9 січня 2008 р.).
3. Рівність заради демократії. Інформаційний бюлетень з актуальних питань гендерних перетворень в Україні. Програма розвитку ООН в Україні, 2006.
4. Журженко Т. Ю. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине. – Харьков: Фолио, 2001. – С. 180.
5. Виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. – К.: Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, Програма розвитку ООН, 2003. – С. 196.
6. Україна: жінок дискримінують на ринку праці. Human Rights Watch 2003. Доступ з: http://www.hrw.org/russian/press/ukraine/2003/270803_ukraine.html (станом на 12 січня 2008 р.).
7. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2002. – С. 99–100.
8. Stop Violence against Women. Ukraine. Доступ з: <http://www.stopvaw.org/Ukraine.html> (станом на 21 червня 2007 р.)

Законодавчі акти

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866 IV. Верховна Рада України. Доступ з: <http://portal.rada.gov.ua/>
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року». – Доступ з: <http://www.kmu.gov.ua/sport/control/uk/publish> (станом на 10 серпня 2007 р.).