

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



№ 5, 2016

[Назад](#)

[Головна](#)

0 0 0 0 0 0 0 0

УДК 305:331.5

В. М. Черба,
канд. наук з держуправління, доцент кафедри економічної теорії,
Університет митної справи та фінансів, м. Дніпропетровськ
І. Ю. Ромашко,
студентка гр. УП-14-1, спеціальність «Управління персоналом та економіка праці»,
Університет митної справи та фінансів, м. Дніпропетровськ

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

V. M. Cherba,
Ph.D. in Public Administration, Associate Professor of the Department of Economic Theory,
University of Customs and Finance, Dnipropetrovsk
I. Yu. Romashko,
Student of UPI-14-1 group, majoring in Human Resources and Labor Economics,
University of Customs and Finance, Dnipropetrovsk

GENDER INEQUALITY ON THE LABOR MARKET IN UKRAINE

У статті розглянуто проблеми гендерної зайнятості населення України та окремо в Дніпропетровській області. Висвітлено особливості різних соціально-демографічних груп населення у сфері зайнятості. Розглянуто проблему нерівності в оплаті праці чоловіків та жінок. Висвітлено проблеми нерівності посадових місць для жінок на керівних посадах. Також, у статті визначено підходи до подолання зазначених проблем на прикладі досвіду країн ЄС. Запропоновано заходи з метою подолання гендерної нерівності та ефективного розвитку ринку праці України.

The paper covers the issues of gender employment of the population of Ukraine and separately in Dnipropetrovsk Region. It highlights the specific features of different sociodemographic groups of population in the employment sector. The issue of inequality in labor remuneration between men and women is analyzed. The issues of inequality in managerial positions for women are highlighted. In addition, the paper specifies approaches to overcoming the noted problems through the example of the EU countries. The measures to overcome the gender inequality and for effective development of labor market in Ukraine are proposed.

Ключові слова: *гендерна зайнятість, ринок праці, оплата праці, заробітна плата.*

Key words: *gender employment, labor market, labor remuneration, wages.*

Постановка проблеми. Гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві, тому дослідження даних проблем являється актуальним, хоча результати сприймаються громадськістю неоднорідно.

В Україні в сучасних умовах функціонування ринку праці все більшої гостроти набувають проблеми гендерної нерівності в зайнятості населення, які виявляються в неоднакових можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності [1; с.3].

Збереження проявів гендерного дисбалансу в сучасних умовах призводить до падіння соціального статусу жінки. Явище гендерної нерівності обумовлене, перш за все, обмеженістю економічних ресурсів, соціальними, політичними факторами.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання гендерної нерівності на ринку праці досліджували такі науковці як В. Покришук, С. Коваль, О. Піжук, В. Данюк, Н.Вишневецька.

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є висвітлення проблеми гендерної нерівності на ринку праці в Україні, а також виявлення її причин та способів вирішення. Для досягнення вищезазначеної мети доцільно проаналізувати ситуацію на ринку праці України й дати оцінку його сучасного стану з урахуванням гендерних особливостей, на основі світового досвіду запропонувати заходи та методи вирішення окресленої проблеми. Предметом дослідження є гендерні характеристики ринку праці України в цілому та окремо Дніпропетровської області.

Виклад основного матеріалу дослідження. Історично склалося, що жінки мають менше можливостей виявити свої власні здібності. Пояснюється це кількома чинниками: по-перше навантаженням вдома та на роботі, по-друге впевненістю, поміж роботодавцями, що для жінки найважливішим є самореалізація у сфері материнства, сімейного життя, а все інше – кар'єрний ріст, розвиток власних здібностей, розвиток творчості – відходить на другий план.

На сьогоднішній день є досить розповсюдженими гендерні стереотипи в економічній сфері, з якими стикається майже кожна жінка. До найбільш розповсюджених стереотипів належать наступні: чоловік повинен забезпечувати родину, тому він повинен отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка, за однакову роботу; жінки за природою менш орієнтовані на професійну діяльність, більше орієнтовані на сім'ю, дітей; чоловік за своєю природою є значно кращим керівником/лідером, ніж жінка; жінки менш активні у пошуку роботи тощо [2]. Саме ці стереотипи суспільної свідомості і створюють підґрунтя для існування гендерної нерівності в Україні.

Сьогодні існує велика кількість міжнародних документів, різних договорів, які сприяють становленню гендерної рівності та рівноваги. Це такі документи,

як: Конвенція ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), що є основним документом з питань гендерної нерівності, Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.), Пекінська декларація (1995 р.) та багато інших документів.

Принцип гендерної рівності жінок в Україні закріплений в Конституції України. Статті 3, 21, 23 та стаття 24 Конституції, яка безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні, закріплюють рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя.

Також, ці принципи закріплені в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Метою, якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [3].

Принципи рівного ставлення до жінок і чоловіків і особливого захисту працюючих жінок закріплені також у Кодексі законів про працю України, що був прийнятий у 1971 р. та досі залишається чинним. Зараз, Кодекс законів про працю перебуває на стадії реформування, а це в свою чергу є нагодою змінити деякі його аспекти стосовно питань гендерної рівності.

Але великою проблемою є декларативний характер гендерної рівності, оскільки в реальному житті вони не допомагають жінкам відчутти себе вільними та рівними в політичній, культурній, соціальній, економічній сфері, в працевлаштуванні.

Ще до співбесіди з потенційним роботодавцем жінки вже зазнають дискримінації. Зокрема ідеться про безліч оголошень у засобах масової інформації щодо наймання на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли мова йде про високооплачувані та престижні посади. Зазвичай такі оголошення можна зустріти у приватних агенціях з працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Надзвичайно поширеною є практика відмови у 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, як правило, до уваги не беруться [1; с.5].

За висновками Дослідницького центру кадрового порталу hh.ua будувати, виробляти, перевозити, захищати, керувати – це обов'язки «чоловічих» вакансій. Турбуватися про суспільство і обслуговувати його членів – «жіноча» робота з точки зору роботодавців. Суто чоловічих вакансій більше, ніж суто жіночих і, здебільшого, вони краще оплачуються. У 2013 році на Міжнародному кадровому порталі hh.ua стать бажаного працівника вказувалася у 7% вакансій. Найчастіше очікувану стать кандидата вказують у так званих традиційно «чоловічих» галузях ринку праці: «робочий персонал», «безпека», «інсталяція, сервіс», «транспорт, логістика» та «автомобільний бізнес».

Всесвітній економічний форум опублікував рейтинг рівноправ'я статей (GenderGapIndex) за 2013 рік. У 2013 році дослідження проводилися в 136 країнах світу (у 2012-му – в 154). При складанні рейтингу розглядалися декілька показників, зокрема, рівень здоров'я і тривалості життя жінок, рівень освіти, їх участь і можливості в політичному і економічному житті України зберегла 64-е місце, дещо поліпшивши свій індекс. З країн колишнього СРСР найкраща позиція у Казахстані – 32-е місце. Молдова посіла 52-у сходинку, Росія – 61-у, Киргизстан – 63-ю, Грузія – 86-у, Вірменія – 94-у, Азербайджан – 99-у [4].

Підтвердженням гендерної дискримінації в Україні є наступна картина: жіноче населення складає 54% населення країни, разом з цим кількість жіночих організацій росте, проте кількість жінок в органах влади зменшується. Для прикладу, у нинішньому парламенті жінки складають лише 11% у порівнянні з країнами цивілізованої Європи де ця цифра, не суттєво, але все ж таки відрізняється та становить у середньому 26% [5].

Для того, щоб краще та детальніше оцінити ситуацію розглянемо цю диспропорцію конкретно на Дніпропетровській області, де жінки становлять переважну більшість державних службовців області, тобто 82%, або 11 393 особи з 13 899. Картина, звичайно гарна, але не все так добре як здається. Така відчутна, на перший погляд, диспропорція повністю нівелюється за результатами аналізу частки жінок і чоловіків на керівних посадах I – IV категорій державної служби.

Так, якщо на посадах IV категорії (керівників управлінь, відділів, служб обласних державних адміністрацій, інші прирівняні до них посади) жінки становлять 55,8% керівників, то вже в межах III категорії (посади заступників голови обласної державної адміністрації, голів районних державних адміністрацій і, інші прирівняні до них посади) їх майже вдвічі менше (31,8%). На кінець 2011 р. на посадах I та II категорій (посади голови обласної державної адміністрації, його першого заступника та інші прирівняні до них посади) жінок-керівників не було зовсім. На посадах керівників V – VI категорій та спеціалістів V – VII категорій значно переважають жінки, частка яких у межах жодної із зазначених категорій є не меншою ніж 74% [6; с.38].

Як і в Дніпропетровській області, в цілому в Україні частка жінок на посадах спеціалістів IV – VII категорій значно перевищує чоловіків (у середньому 74,5%). Примітно, що частка чоловіків є більшою за жінок (63% проти 37%) лише на посадах спеціалістів II категорії посад державної служби, яка є максимально високою для цього рівня. Оскільки посадові оклади державних службовців устанавлюються залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків, то їх розмір напряму залежить від категорії та рангу. А основі посадового окладу розраховується розмір премій, надбавок за вислугу років на державній службі та інших надбавок.

Складовою заробітної плати державного службовця є також доплата за ранг. З огляду на це, значне переважання жінок на посадах керівників V – VI категорій та спеціалістів IV – VII категорій призводить до утворення так званого гендерного розриву у заробітній платі, що є відображенням існуючої гендерної нерівності [6; с.39].

Цю саму картину ми можемо спостерігати і в органах місцевого самоврядування області. Знову ж таки бачимо, що серед посадових осіб місцевого самоврядування найбільше осіб жіночої статі, що складає 83,8%. Станом на 01.11.2012 р. на посаді голови районної державної адміністрації не було жодної жінки.

З 39 управлінь, керівниками на посадах I та II категорій служби в органах місцевого самоврядування є лише чоловіки, а частка жінок на керівних посадах I – IV категорій відчутно знижується в міру зростання категорії, тобто підвищення організаційно-правового рівня органу місцевого самоврядування, обсягу і характеру компетенцій, ролі і місця посади в структурі органу. Так, якщо на посадах IV категорії жінки становлять 37,3% керівників, то вже в межах III категорії їх вже майже вдвічі менше (20%).

Серед посадових осіб місцевого самоврядування України також переважають жінки, частка яких на кінець 2010 р. становила 75,9%, або 75 753 осіб з 99 783. Зберігається та навіть посилюється тенденція до зменшення частки жінок на посадах керівників у міру зростання категорії: 79,5% на посадах VI категорії, 29,2% – IV категорії та 0% – I категорії. Як і в Дніпропетровській області, в цілому в Україні частка жінок на посадах спеціалістів V – VII категорій значно перевищує чоловіків (у середньому 83,8%) [6; с.39].

З розвитком в країні ринкових відносин жінки отримали можливість для відкриття власної справи, проте кількість жінок-підприємців варіюється в межах 30% [5]. В основному жінки зайняті в малому та середньому бізнесі, бо у великому бізнесі жінки є рідкістю. Жіночий бізнес орієнтований в основному на роздрібну торгівлю, медицину, культуру та науку. Жінки складають близько 80% всіх працівників у цих сферах діяльності, які є найменш оплачуваними галузями українського ринку праці, звідси випливає відповідь на питання чому ж заробітна плата у жінок менша ніж у чоловіків [7; с.53].

Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані, працюють у сферах діяльності з меншою заробітною платою. Тому в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають різну зарплатню.

Як приклад, беремо знову ж Дніпропетровську область, особливістю якої є те, що середня заробітна плата чоловіків вища за середню в Україні, яка становила в 2010 р. 2 538 грн., а середня заробітна плата жінок нижча за середньоукраїнську, яка становила 1 974 грн. Особливо великою є різниця в оплаті праці жінок і чоловіків у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (жінки – 1 942 грн., чоловіки – 8 797 грн.) та у сфері надання комунальних та індивідуальних послуг (жінки – 1 995 грн., чоловіки – 6 314 грн.). Середньомісячна заробітна плата жінок в області в 2011 р. становила 68,4% від зарплати чоловіків, в той же час в Україні цей показник становив 77,8%.

Загалом, гендерна різниця в оплаті праці в Дніпропетровській області – 31,6% значно перевищує середній показник в Україні – 22,2% та середній показник ЄС, який становив 16,4% у 2010 р. За даними Глобального звіту з гендерного розриву 2011 р. за цим показником Україна посідає 95 місце зі 135 і має таку саму різницю в зарплатах чоловіків та жінок, як Венесуела, Гондурас, Японія, Колумбія, Іран та Кіпр.

Можна зробити висновок, що на сучасному ринку праці регіону існує помітний гендерний дисбаланс, який виявляється в нерівному представництві жінок на керівних посадах, у їх концентрації в найменш престижних галузях економіки та сферах діяльності, нарешті в значно нижчій, ніж у чоловіків, оплаті праці в усіх без винятку галузях, навіть таких, що традиційно вважаються "жіночими" і де жінки становлять переважну частку [6; с.56-57].

Повернемося, знову до аналізу України загалом. Хочеться, зазначити, що є проблеми на ринку праці й у жінок, які мають маленьких дітей. Так, багато українців скорочують відпустку по догляду за дитиною. Жінки вимушені передчасно повертатися на роботу в основному через небажання псувати свою кар'єру або взагалі втратити робоче місце [1; с.8].

Прикладом для України та для багатьох інших країн на шляху забезпечення рівності між чоловіками та жінками може стати така країна загального добробуту, як Швеція, яка належить до держав із найвищими показниками забезпечення рівності між чоловіками та жінками. Згідно з даними Звіту з глобального

гендерного розриву (Global Gender Gap Report) 2009 року, Швеція посідає четверте місце в світі щодо забезпечення гендерної рівності після Ісландії, Норвегії та Фінляндії [1, с. 8]. Також, згідно з даними Звіту з людського розвитку 2009 року (Human Development Report), Швеція на першому місці за показником залучення жінок до сфери прийняття рішень.

Головна мета шведської політики гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки та жінки мали однакове право на формування суспільства і влаштування власного життя у ньому. Задля досягнення цієї мети створено низку державних органів, завдання яких полягає у забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями та обов'язками [8; с.51].

Взагалі, можна говорити про те, що досвід європейських країн вважається найрезультативнішим по запровадженню позитивних дій, які складаються з таких напрямків: досягнення рівної економічної незалежності жінок і чоловіків (скорочення в різності оплати праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист); заходи які б сприяли гармонійному поєднанню трудової, особистісної та сімейної сфер життя (мобільність робочих контрактів, збільшення кількості послуг з догляду за дітьми та престарілими); залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (політична активність, в економіці та бізнесі, науці та сучасних технологіях); викорінення насилля; ліквідація гендерних стереотипів в усіх сферах суспільної взаємодії (в освіті, ринку праці, ЗМІ); пропаганда принципів гендерної рівності в країнах – не членах ЄС [9].

Однак, особливої уваги заслуговують позитивні дії, які спрямовані на утвердження гендерної рівноваги у політичному житті країн. Забезпечення рівної політичної участі чоловіків та жінок здійснюється за принципом паритетної демократії, який реалізується за допомогою впровадження квотування – це тимчасові заходи, які використовуються для усунення фактичної нерівності в політичній сфері та можуть бути ліквідовані після досягнення гендерного паритету [10].

Висновки. Гендерна нерівність на ринку праці (де найбільшу частку робочих місць займають чоловіки і отримують вищу заробітну плату) і в соціальному житті, є гострою проблемою і потребує подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життя в Україні. Держава повинна приймати заходи які б не формально, а реально усували прояви гендерної нерівності.

В Україні вже здійснені перші кроки щодо вирішення проблем гендерної нерівності:

- проведено гендерний аналіз українського суспільства;
- прийнято Верховною Радою України Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;
- відбувається розробка механізму управління гендерними процесами в системі законодавчої та виконавчої влади;
- розпочато гендерну експертизу українського законодавства тощо.

Але для швидшого вирішення проблеми Україні необхідно перейняти досвід високорозвинених країн ЄС щодо практичної реалізації принципів гендерної рівності національного та міжнародного законодавства.

Європейський Союз уже має значні досягнення в забезпеченні гендерної рівності. Наприклад, за останні 12 років частка жінок на ринку праці зросла з 52% до близько 60%. Частка молодих жінок віком 20–24 роки становить 59% від усіх студентів європейських університетів. Однак гендерний розрив залишається. Так, на ринку праці жінки досі більше представлені на низькооплачуваних роботах, їх небагато на керівних посадах, їх середня заробітна плата в ЄС досі на 15% менша ніж у чоловіків. Лише 33,2% самозайнятих є жінками [11].

Важливим для України є те, щоб держава не лише надала юридичної сили необхідним міжнародним документам з питань гендерної рівності, а й провела гендерний аналіз національного законодавства з цього питання. Саме такі зміни будуть поступово змінювати стару і формувати нову систему суспільних відносин, в основі якої буде не статеві, а соціальна і правова складові.

Впровадження гендерних підходів до аналізу ринку праці має передбачати не тільки кількісні характеристики, а саме: рівень економічної активності або зайнятості населення, але й перехід до дослідження умов, форм та статусів зайнятості чоловіків і жінок.

Необхідно, також налагодити мережну систему постійного гендерного моніторингу проблем нерівноправності на ринку праці через центри зайнятості.

Гендерні проблеми зайнятості – це проблеми не лише жінок або чоловіків, це проблеми всього суспільства, тому успішне їх вирішення принесе користь населенню України в цілому.

Література.

1. Покришук В. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України / В. Покришук, С. Коваль // Україна: Аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 3–10.
2. Жінка і працевлаштування, або кому на ринку праці жити добре? [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/ode/control/uk/publish/article?art_id=16866.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. Фальоса І.І., Водянка Л.Д. Гендерна нерівність на ринку праці України. – Збірка наукових праць SWorld.– 2014, 17-28 июня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer35/326.pdf>
5. Офіційний сайт Комітету державної статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL www.ukrstat.gov.ua
6. Гендерний портрет Дніпропетровської області (за результатами дослідження)[Текст] / Уклад.: О. Рудік, О. Кіреєва, А. Колохіна та ін. — Дніпропетровськ : PRISM, 2012. — 144 с. — Дар. — 50-00. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ua.abslib.com/ukr-politologiya/76151-1-genderniy-portret-dnipr\[...\]](http://ua.abslib.com/ukr-politologiya/76151-1-genderniy-portret-dnipr[...])
7. Піжук О. Гендерні аспекти зайнятості в сучасних умовах господарювання в Україні / О. Піжук // Економіст. – 2008. – №12. – С. 53–55.
8. Марценюк Т., Чечеринда Д. Гендерні відносини на ринку праці у Швеції / Т.Марценюк, Д.Чечеринда. Наукові записки НаУКМА. – 2010. – Том 109 : Соціологічні науки. – С.51-59.
9. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та укра–їнський вибір // Український соціум. – № 2 (25). – 2008. – С. 113-122.
10. Христова Г. О., Кочеміровська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. — Харків : Райдер, 2010. — 200 с.
11. Крайший зарубіжний досвід щодо інтеграції гендерної складової до процесу публічної політики / Рудік О. – К.: К.І.С., 2013. – 60 с.

References.

1. Pokryshchuk V. and Koval S. (2011) “Problems of the Gender Employment of Population in the Ukrainian Labor Market”, Ukraine: *Aspekty pratsi* vol. 2, pp. 3–10.
2. Derzhavna sluzhba zajniatosti “Woman and Employment or Who is Doing Well in the Labor Market?” available at: http://www.dcz.gov.ua/ode/control/uk/publish/article?art_id=16866
3. Law of Ukraine “On Provision of Equal Rights and Opportunities for Women and Men ” available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. Falosa I.I. and Vodianka L.D. (2014) “Gender Inequality in the Ukrainian Labor Market” (2014) . *Zbirka naukovykh prats' SWorld* [The collection of scientific works SWorld) – 17-28 June.– available at: <http://www.sworld.com.ua/konfer35/326.pdf>
5. Official website of the State Statistics Committee of Ukraine. Available at: www.ukrstat.gov.ua
6. Rudik O., Kirieieva O. and Kolokhina A. (2012) Hendernyj portret Dnipropetrovs'koi oblasti [Gender Portrait of Dnipropetrovsk Region] PRISM, Dnipropetrovsk, Ukraine, 144 p. available at: [http://ua.abslib.com/ukr-politologiya/76151-1-genderniy-portret-dnipr\[...\]](http://ua.abslib.com/ukr-politologiya/76151-1-genderniy-portret-dnipr[...])
7. Pizhuk O.(2008) “Gender Aspects of Employment in Modern Business Environment of Ukraine”, *Economist*, vol. 12, p. 53–55.
8. Martseniuk T. and Checherynda D.(2010) “Gender Relations in the Sweden Labor Market”, *D. NaUKMA Proceedings*, vol. 109: Sociological Sciences, pp. 51-59.
9. Khavlin T.V. (2008) “Gender Policy at the European Union Level and Ukrainian Dimension”, *Ukrains'kyj sotsium*, vol. 2 (25), pp. 113-122.
10. Khrystova H.O. and Kochemyrovska O.O. (2010) [Positive Steps in the Mechanism of Equal Rights and Opportunities for Women and Men: International Practice and Ukrainian Outlook], Rider, Kharkiv, Ukraine.
11. Rudik O. (2013) [The Best Foreign Experience in the Gender Component Integration into the Process of Public Politics], K.I.C, Kyiv, Ukraine.



ТОВ "ДКС Центр"