

О.Ю. Вілкова

Сучасні тенденції розвитку ринку праці України: гендерний аспект

У статті визначені гендерні особливості розвитку сучасного ринку праці України та політики недопущення дискримінації за ознакою статі. Окреслені основні гендерні стереотипи, що спричиняють гендерну сегрегацію у сфері зайнятості.

Ключові слова: гендер, гендерні стереотипи, гендерна політика, гендерна рівність.

This article specifies the gender features of modern Ukraine's labour market and the policy of non-discrimination on grounds of gender. Major gender stereotypes that cause gender segregation in employment have been outlined.

Keywords: gender, gender stereotypes, gender policy, gender equality.

Постановка проблеми. Для усунення будь-яких проявів дискримінації на ринку праці слід впровадити механізм боротьби з основними її причинами. Це потребує поширення додаткової інформації щодо упереджень, які впливають на різне ставлення до жінок та чоловіків на ринку праці, широкого застосування інформаційних кампаній та комунікаційних стратегій.

Стратегія зайнятості з урахуванням гендерного компонента має бути інструментом державної політики на ринку праці і потребує контролю за її здійсненням з боку громадянського суспільства. За допомогою гендерної стратегії суспільство отримує можливість визначати систему вимог та критеріїв, що відображають сучасні уявлення про соціальну справедливість у розподілі гендерних ролей в соціально-трудових та сімейних відносинах, бізнесі, під час розподілу власності та в інформаційній сфері.

Мета статті – визначити гендерні особливості сучасних тенденцій розвитку ринку праці України.

Основні результати дослідження. Питання забезпечення гендерної рівності вперше з'явилося в законодавстві ЄС 1957 року із внесенням до Римського договору принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок, які виконують однакову роботу. Від того часу законодавство у сфері забезпечення гендерної рівності зазнало суттєвих змін і перетворень. У 70-х роках почали запроваджувати численні директиви з питань забезпечення гендерної рівності. Ці директиви, зокрема, стосувалися гендерної дискримінації під час працевлаштування, навчання та роботи; рівноправного ставлення в системі організації охорони праці; заходів покращення охорони здоров'я та безпеки праці вагітних жінок і матерів-годувальниць на робочому місці, а також права на декретну відпустку.

Із прийняттям у 1997 р. Амстердамського договору забезпечення гендерної рівності стало ключовим завданням ЄС: у ст. 2 договору зазначено, що гендерну рівність необхідно запровадити в усі сфери праці, а це передбачає

комплексний гендерний підхід. Поправками до ст. 141 (колишня ст. 119) Амстердамського договору встановлено спеціальні заходи для надання ЄС можливості де-факто забезпечити гендерну рівність на ринку праці згідно з положеннями Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок.

Гендерна рівність у ЄС запроваджується у двох напрямках. Перший – інтегрування гендерної рівності в усі сфери життя ЄС, тобто застосування комплексного гендерного підходу. Другий – підвищення статусу жінок, тобто розширення їхніх прав та можливостей шляхом реалізації певних заходів.

Ринок праці України також характеризується відносно неофіційними та напівофіційними відносинами роботодавця та працівника. Багато працівників працюють без трудових угод, а решта мають трудові угоди, які не покривають усіх умов працевлаштування. Поширені випадки, коли заробітна плата, зазначена в офіційній угоді, є лише частиною реальної заробітної плати, і лівова частка зарплати виплачується в "конверті". Такі неофіційні відносини призводять до нерівномірної гендерної стратифікації. По-перше, працівника, який має намір подати скаргу на несправедливе поводження, може зупинити страх втратити роботу, яка неформалізована чи формалізована частково. Такий послаблений захист непропорційно впливає на жінок, оскільки саме вони, як правило, більшою мірою потерпають від дискримінації та експлуатації на ринку праці, аніж чоловіки. По-друге, соціальні виплати, включаючи декретну відпустку, обчислюються на підставі офіційної заробітної плати, яка нижча за фактичну неофіційну платню. У найгіршому випадку між робітником і роботодавцем взагалі немає офіційного контракту, наприклад, багато жінок дедалі частіше погоджуються працювати нянями і часто отримують зарплату в конверті. Як наслідок, соціальні виплати втрачають привабливість.

Ситуація на ринку праці свідчить про те, що багато ускладнень і проблем, пов'язаних із працевлаштуванням жінок, зумовлені не тільки об'єктивними економічними умовами в країні та регіоні, а й причинами суб'єктивного характеру, зокрема соціальними стереотипами, що впливають на суспільну свідомість, визначаючи формування різних життєвих стратегій чоловіків і жінок. З метою виявлення основних гендерних стереотипів в економічній

Вілкова Олена Юріївна, кандидат соціологічних наук, доцент, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

сфері розглянемо деякі результати досліджень, зокрема моделей поведінки жінок у сфері зайнятості.

У Кіровоградському центрі підвищення кваліфікації державних службовців і керівників було проведено соціологічне опитування, в якому взяли участь слухачі, що навчалися на короткотермінових семінарах. Було визначено актуальні питання дотримання гендерного паритету. Загальна кількість опитуваних становила 107 осіб: 67 жінок, 40 чоловіків.

Анкета містила запитання, відповіді на які дають можливість різнобічного аналізу зазначеної проблематики: від визначення актуальності предмета опитування, позитивної (негативної) оцінки збільшення представництва жінок на державній службі до визначення якостей, що найбільш притаманні жінкам і чоловікам. Крім того, опитувані висловили свої думки стосовно факторів, які спричиняють різницю між жінками і чоловіками. Так, проблему нерівності між представниками обох статей вважають за актуальну трохи більше половини опитуваних – 53,5% (серед них 63% – жінки, 37% – чоловіки). Ця нерівність зумовлена тим, що “часто чоловіки мають набагато більше можливостей, ніж жінки, і в суспільному, і в сімейному, і в особистому житті” (таку відповідь обрали 51% опитуваних). Це відбувається внаслідок різних способів життя чоловіків і жінок (зазначають 83% опитуваних).

Що стосується керівних посад, то більшість опитаних державних службовців підтримують думку про те, що ефективно управління не залежить від статі людини, тобто з обов'язками керівника можуть успішно справлятися представники обох статей. Така ж тенденція проглядається і в питанні про можливості працевлаштування: здебільшого в чоловіків немає переваг перед жінками в цьому плані, хіба що в деяких сферах (це думка 80% опитуваних), де потрібно мати ділові стосунки не тільки в робочий час, а й поза ним, чого жінки собі дозволити не можуть (сімейні турботи, домашнє господарство, певні цінності). Ці відповіді дають підстави говорити про декларування рівних можливостей між статями. Тому закономірним виглядає цілком позитивне сприйняття опитуваними такого явища, як збільшення кількості жінок на державній службі, причому наголос робиться на “більшій відповідальності й старанності” представниць жіночої статі порівняно з чоловіками.

Відповідаючи на запитання: “Чим, на Вашу думку, зумовлене збільшення кількості жінок на керівних посадах в організаціях?” – третина опитуваних (33%) обирала відповідь: “Суто жіночі якості (делікатність, інтуїція) дають змогу жінці вміло вирішувати управлінські питання безконфліктно й по-діловому”. А взагалі при відповіді на це запитання зазначається, що зараз жінки “займають більш активну життєву позицію” (35%) і в них є можливість “конкурувати нарівні з чоловіками” (28%).

Однак результати опитування свідчать про дещо інше: при виборі рівня керівництва (вищий, середній, нижчий) для жінок відводиться середній (63% опитуваних) і низький (31%). На думку спадає популярна метафора про “скляну стелю”: перепону, яку не можна побачити, але яка є реальною і на яку наштовхуються жінки-лідери, коли намагаються досягнути вершин успіху; для чоловіків такої перепони не існує.

Таким чином, до основних гендерних стереотипів в економічній сфері можна віднести стереотипи розподілу сімейних та професійних ролей і стереотипи змісту праці.

1. *Стереотипи розподілу сімейних та професійних ролей.* Для жінки найбільш значущою соціальною роллю є роль матері й господині. Жінці приписується існування в приватній сфері життя – дім, народжування дітей, господарювання, налагодження сімейних стосунків; чоловікам – активна участь у соціальному житті, досягнення професійних успіхів, відповідальність за матеріальне забезпечення сім'ї. Найбільш істотними для чоловіків є саме професійні ролі, він зорієнтований на професійну сферу, на трудову діяльність, а жінка – на менш значущу сферу – побут, діти, сім'ю.

Таке ставлення притаманне як чоловікам, так і самим жінкам і зумовлене такими стереотипами:

- чоловік повинен забезпечувати сім'ю, тому він має отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка, за однакову роботу (заниження оцінки результатів праці жінок, а відповідно й оплати порівняно з чоловіками за однакового рівня освіти);
- жінки за природою менш орієнтовані на професійну діяльність, а більше – на сім'ю, дітей;
- жінці важче влаштуватися на роботу, оскільки вона має нижчий рівень освіти;
- жінка повинна не лише працювати на роботі, а й бути гарною господинею (подвійна завантаженість жінки: робота в професійній сфері та домашня праця);
- насильство стосовно жінок на робочому місці, а особливо в сім'ї, викликане провокаціями з боку самої жінки.

2. *Стереотипи змісту праці.* Згідно з гендерними стереотипами прийнято розподіляти види робіт на “жіночі” та “чоловічі”. “Жіноча” праця має більш виконавчий, обслуговуючий характер, визначається експресивною сферою діяльності. Жінки найчастіше працюють у сфері обслуговування, торгівлі, освіти, охорони здоров'я. Для чоловіків можлива робота на керівних посадах, їхня праця визначається в інструментальній сфері діяльності. У науковій практиці подібний розподіл гендерних ролей підтверджується концепцією взаємодоповнюваності статей Т. Парсонса, Р. Бейлза.

Для прикладу. В офіційному виданні Мінпраці та Держстандарту РФ “Загальноросійський класифікатор професій робітників, посад службовців та тарифних розрядів” міститься перелік назв професій і спеціальностей, котрі мають місце в сучасних умовах, усього – 7 365 назв. Підраховано, що із цієї кількості 5 253 спеціальності потребують професійно-технічної або базової вищої освіти, а 2 112 – вищої освіти та форм посадової атестації за ієрархією керівної діяльності.

Серед масиву даних було виділено професії, назви яких чітко пов'язані із гендерним розподілом праці. Назви професій жіночого роду: “акушерка”, “друкарка”, “сестра медична”, “медична сестра милосердя”, “молодша медична сестра з догляду за хворими”, “модистка з головних уборів”, “сестра-господиня”, “квіткарка”, “швачка”. Решта назв (7 356 найменувань) – чоловічого роду. До того ж перелічені “жіночі” назви до новітніх класифікаторів потрапили з дореволюційних часів. З великим відсотком

достовірності їх згодом може спіткати доля перейменування назви “доярка”: офіційно ця діяльність тепер має назву “оператор машинного доїння”. Як наслідок, у документах, що відбивають професійний шлях людини – трудовій книжці, свідоцтвах, дипломах, сертифікатах, навчальних планах, програмах професійного навчання, у профорієнтаційних матеріалах і навіть в уявленнях людини про саму себе як суб’єкта праці, трапляються різноманітні.

Чоловіча професійна свідомість розвивається в нормальному режимі, навіть якщо назва його діяльності не повністю відбиває склад реальних дій, йому не пропонуються варіанти ідентифікації себе з образом жінки, яка (виходячи з ранніх назв деяких професій) була їх прародителькою. Проте в становленні трудової свідомості жінки майже завжди, за винятком декількох професій, відбувається відокремлення “Я-образу” жінки як “жінки” і як “спеціаліста”.

Цей тип стереотипів спричиняє віднесення експресивних здібностей до жіночого континууму, інструментальних – до чоловічого.

Найбільш поширеними серед стереотипів змісту праці є такі:

- професії поділяються на “чоловічі” й “жіночі”. Робота за “жіночою” професією є легшою, тому й заробітна плата на таких роботах є нижчою;
- чоловік за своєю природою є значно кращим керівником/лідером, ніж жінка;
- політика – не жіноча сфера діяльності;
- жінкам важче конкурувати з чоловіками на ринку праці, тому що вони менш кваліфіковані, мають нижчий рівень професійної освіти;
- жінки менш активні в пошуку роботи.

Сьогодні суспільство досягло рівня розвитку, за якого нагальною стає потреба приділення уваги організації професійного життя в цій сфері.

Для усунення будь-яких проявів дискримінації на ринку праці слід впровадити механізм боротьби з основними її причинами. Це потребує поширення додаткової інформації щодо упереджень, які впливають на різне ставлення до жінок та чоловіків на ринку праці, широкого застосування інформаційних кампаній та комунікаційних стратегій.

Україні істотно бракує політичних ініціатив, спрямованих на збільшення гендерної рівності на ринку праці. Як зазначено нижче, активні ініціативи на ринку праці не враховують гендерних питань. Бракує ініціатив, спрямованих на зменшення гендерної різниці в оплаті праці або підтримку кар’єрного розвитку жінок, а ініціативи, спрямовані на поєднання роботи і сімейного життя, залишаються поодинокими.

Однією з небагатьох ініціатив, запроваджених нещодавно з метою підвищення гендерної рівності, стало надання батькові відпустки по догляду за дитиною. Проте ця можливість не знайшла достатньої інформаційної підтримки з боку уряду, а статистичні дані про її використання відсутні.

Служба зайнятості України надає підтримку безробітним і функціонує подібно до аналогічних служб у країнах ЄС. Зокрема, її послуги включають профорієнтацію, допомогу в пошуку роботи, професійно-технічне навчання. За даними Міністерства соціальної політики, ці послуги надаються без дискримінації. Проте такий підхід не

визнає, що жінки та чоловіки можуть опинитися в різних ситуаціях у період безробіття, наприклад, через необхідність поєднувати роботу й сімейні обов’язки. Окрім того, є ймовірність, що на практиці в службі зайнятості по-різному ставляться до жінок і чоловіків, наприклад, пропонуючи різне професійно-технічне навчання з огляду на стать безробітного (скажімо, пропонують чоловікам перепідготовку за фахом “зварювальник”, а жінкам – за фахом “перукар”). Є деякі припущення на підставі досвіду інших країн, проте їх важко підтвердити чи спростувати, адже визнання гендерної проблематики Міністерством соціальної політики залишається низьким. Практика цільових оголошень заборонена на законодавчому рівні і, на думку Міністерства соціальної політики, відсутня в державній адміністративній системі.

Разом із тим, у 2011 р., за даними звіту Світового Економічного Форуму, розрив у заробітній платі жінок і чоловіків в Україні становить 30% при виконанні одних і тих самих обов’язків, і це вже стало тенденцією. Таке становище можна пояснити, насамперед, гендерною сегрегацією на ринку праці, яка є і горизонтальною, і вертикальною, адже жінки працюють здебільшого в низькооплачуваних галузях, а чоловіки – в галузях з високою заробітною платою, обіймають вищі посади, ніж жінки.

Аналіз ситуації в європейських країнах свідчить, що гендерні відмінності в оплаті праці, які спостерігаються в усіх країнах – членах Європейського Союзу, найбільш поширені у Великій Британії, Ірландії і Люксембурзі. З іншого боку, хоча питома вага жінок у складі робочої сили, наприклад в Ірландії, невелика, національна система організації і реалізації принципу гендерної рівності в цій країні вважається взірцевою для інших країн – членів Європейського Союзу. Ірландія – одна з небагатьох країн, судові органи яких були наділені спеціальними повноваженнями щодо ліквідації проявів гендерної дискримінації. Крім того, в країні було створено потужну систему стимулювання роботодавців, які прагнуть упроваджувати принцип гендерної рівності. Ірландія потрапляє до групи країн з найбільш розвинутою системою судочинства у справах забезпечення гендерної рівності. Тому можна сказати, що діяльність ірландських профспілок з удосконалення законодавства щодо гендерної рівності, залучення до судових слухань Агентства з рівності у галузі зайнятості є взірцем для інших країн.

Висновки. В Україні зроблено перші кроки щодо гендерних новотворень:

- проведений гендерний аналіз українського суспільства;
- Верховна Рада України прийняла Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;
- виданий Указ Президента України “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;
- відбувається розробка механізму управління гендерними процесами в системі законодавчої та виконавчої влади;
- розпочата гендерна експертиза українського законодавства;

- впроваджується гендерний компонент у науку, освіту, просвіту тощо;

- Кабінет Міністрів України затвердив Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.

Водночас результати наукових досліджень дають змогу оцінити відповідність задекларованих антидискримінаційних норм гендерним реаліям сучасного українського суспільства. Так, за рейтингом рівності статей, який було опубліковано в щорічній доповіді Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) за 2012 р., Україна посіла 64 місце у світі (Доповідь The Global Gender Gap Report опублікована на офіційному сайті ВЕФ <http://www.weforum.org/en/index.htm>). Індекс рівноправ'я статей розраховується шляхом порівняння можливостей чоловіків та жінок у чотирьох сферах діяльності: політиці, працевлаштуванні та побудові кар'єри, освіті та охороні здоров'я. Укладачі рейтингу особливо підкреслюють, що вони враховують не кращі умови життя для жінок, а відмінності в можливостях чоловіків та жінок у зазначених сферах.

Цей рейтинг укладається з 2005 р. У 2012 р. його очолила Ісландія, за нею йдуть Фінляндія, Норвегія, Швеція та Ірландія.

У звіті зазначено, що з 2006 р. 98 країн-учасниць

(86%) покращили показник гендерної рівності, а 16 країн (14%) – погіршили. Україна, на жаль, опинилася серед останніх. У 2006 р. вона займала 48 позицію, а в 2011-му опустилася до 64 місця.

Загальний рейтинг розрахований на основі чотирьох показників, але при аналізі кожного з них окремо позиція багатьох країн може досить істотно змінюватися. Так, за рівністю статей в питаннях працевлаштування та кар'єри Україна в 2012 р. посіла 43 місце, а за участю жінок в політичному житті – 119-те.

Із наведеного випливає досить очевидний висновок: задекларовані напрями державної гендерної політики України ще не мають конкретних механізмів реалізації, а модель гендерної політики потребує більш ретельної розробки із врахуванням національних особливостей розвитку економіки, політики і демократичної сталості держави та свідомості її громадян.

Список використаних джерел

1. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. – К.: ВАТЕ, 2011. – 32 с.
2. Гендерна політика в світлі євроінтеграції України. – Режим доступу: http://mvsinfo.gov.ua/events/2005/03/031505_1.html

Стаття надійшла 18.01.2013

УДК 377

І.М. Терюханова, Н.К. Стульпінас

Професійна освіта для інвалідів: здобутки, проблеми та перспективи

Розглянуто стан та проблеми професійної освіти й навчання осіб з інвалідністю в Україні. Запропоновано шляхи підвищення рівня професійної освіти та навчання таких осіб і впровадження інклюзивної освіти згідно з вимогами Конвенції ООН про права інвалідів.

Ключові слова: професійна освіта, особи з інвалідністю, інклюзивна модель навчання.

The state and problems of vocational training of persons with disabilities in Ukraine have been considered in this article. Ways to improve vocational training of such persons and the implementation of inclusive education in accordance with the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities have been suggested.

Keywords: vocational training, disabled people, inclusive training model

Постановка проблеми. Освіта є важливим чинником соціальної, професійної, особистісної значущості кожної людини та основою її конкурентоспроможності на ринку праці. Особливе значення освіта має для осіб з інвалідністю, тому що вона є одним із ключових чинників забезпечення зайнятості, умовою кар'єрного зростання та повноцінної участі інвалідів у суспільному житті.

Забезпечення права інвалідів на освіту та заходи

Терюханова Ірина Миколаївна, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України та НАН України (Київ);
Стульпінас Надія Казисівна, НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України та НАН України (Київ).

© Терюханова І.М., Стульпінас Н.К., 2013

щодо реалізації цього права передбачено основними міжнародними документами щодо інвалідів – Конвенцією ООН про права інвалідів, ратифікованою Україною у грудні 2009 р., та Планом дій Ради Європи “Сприяння правам і повній участі людей з обмеженими можливостями в суспільстві: покращення якості життя людей з обмеженими можливостями в Європі в 2006–2015 роках”. Зокрема, ст. 24 Конвенції передбачає визнання прав людей з інвалідністю на освіту без дискримінації та на основі рівності можливостей, яка забезпечується державами-учасницями за допомогою інклюзивної освіти на всіх рівнях та освіти упродовж усього життя [1].

Дотримання положень цих документів потребує запровадження в Україні нових підходів до розвитку системи освіти, доступної для людей з інвалідністю на основі рівних можливостей щодо реалізації їхніх прав на освіту.