

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ: ПРОТИРІЧЧЯ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

Анотація. Статтю присвячено виявленню протиріч та висвітленню соціальних аспектів у формуванні гендерної політики України. Проведено порівняльний аналіз глобального індексу гендерного розвитку, досліджено співвідношення чоловіків та жінок в розрізі професійних спеціалізацій в Україні. Розкрито основні цілі політики гендерної рівності та її практичного застосування. Виявлено фактори безпосереднього впливу на стратегію зайнятості населення з урахуванням гендерного аспекту. Запропоновано шляхи подолання гендерної нерівності у сфері економіки та підприємницькій діяльності.

Ключові слова: гендерна політика, показник гендерної рівності, ринок праці, зайнятість.

Summary. The article is devoted to revealing contradictions and highlighting social aspects when forming a gender policy in Ukraine. A comparative analysis of the global index of gender development has been carried out, the ratio of men and women has been investigated in the context of professional specializations in Ukraine. The main goals of the gender equality policy and its practical application are revealed. The factors of direct influence on the employment strategy of the population, taking into account the gender aspect, are revealed. The ways of overcoming gender inequality in the sphere of economy and entrepreneurship are suggested.

Key words: gender policy, gender equality indicator, labor market, employment.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день формально в Україні немає і бути не може дискримінації за статевою ознакою. Проте так свідчать лише закони, а в реальному житті ця тема сприймається під іншим кутом. У більшості випадків на посадах управлінців знаходяться чоловіки, під час співбесіди роботодавець між жінкою та чоловіком частіш за все обере чоловіка, та і в оплаті праці розрив між заробітною платою жінки та чоловіка складає 34 % (за даними 2015 року). Проблема існує: невідомо, яким чином покарати тих, хто не дотримується законів, адже реальних санкцій немає, а це означає, що закон залишається тільки на папері. Також неухильною умовою для інтеграції нашої держави в міжнародне співтовариство, як і невід'ємною ознакою демократії, є рівність статей. Тому проблеми гендерної нерівності в Україні та їх вирішення є важливими як у сучасних умовах, так і в майбутньому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом останніх років в українському науковому колі поняття «гендерна рівність» набуває все більшої змістовності. Свою увагу В. Близнюк, С. Бандура, Д. Богиня, О. Грішнова, В. Куценко, А. Чухна, Т. Марценюк, Е. Лібанова, С. Гаращенко, О. Савенок звернули власне на проблеми функціонування ринку праці, формування ціни праці в контексті гендерної рівності.

Метою статті є виявлення протиріч, аналіз основних проблем гендерної рівності в еконо-

мічній сфері в Україні та пошук шляхів їх подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Всесвітній економічний форум (ВЕФ) у Женеві в 2016 році навів новий загальносвітовий Рейтинг гендерної нерівності (Global Gender Gap Report). У топ трійку увійшли Ісландія, Норвегія та Фінляндія, а в першу десятку увійшли ще Швеція, Руанда, Ірландія, Філіппіни, Словенія, Нова Зеландія та Нікарагуа.

За індексом гендерної рівності (Global Gender Index) в 2016 році Україна знаходиться на 69 місці, поряд із Хорватією (68-е місце), Чилі (70), В'єтнамом (65) і Мексикою (66). Індекс гендерного розриву для України становить 0,7 — тобто гендерну нерівність тут подолано на 70 %. Експерти вирішили поставити Росію на 75-е місце, з результатом 0,691. До рейтингу всього увійшло 144 країни, а замикають його наступні три: Ємен, Пакистан і Сирія [8].

Інтегральний показник гендерної рівності наведено чотирма складовими: рівень економічної участі та можливостей, рівень освіти, здоров'я і рівень залучення до політики. Гендерна рівність в Україні простежується тільки за всіма показниками освіти і в очікуваній тривалості життя (рис. 1). Що ж стосується таких показників, як участь в економіці та політична залученість, то за ними Україна відстає від лідерів рейтингу. В топі рейтингу (першій п'ятірці країн) знаходяться переважно

© О. М. Ніфатова, А. А. Ващенко, 2017

Бібліографія ДСТУ:

Ніфатова О. М. Гендерна політика України: протиріччя та соціальні аспекти / О. М. Ніфатова, А. А. Ващенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2017. — № 2 (38). — С. 13–17.

References (APA):

Nifatova, O. M. & Vashchenko, A. A. (2017). *Henderna polityka Ukrainy: protyrichchia ta sotsialni aspekty* [Gender policy in Ukraine: the contradictions and social aspects]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 2 (38), 13–17 (in Ukr.).

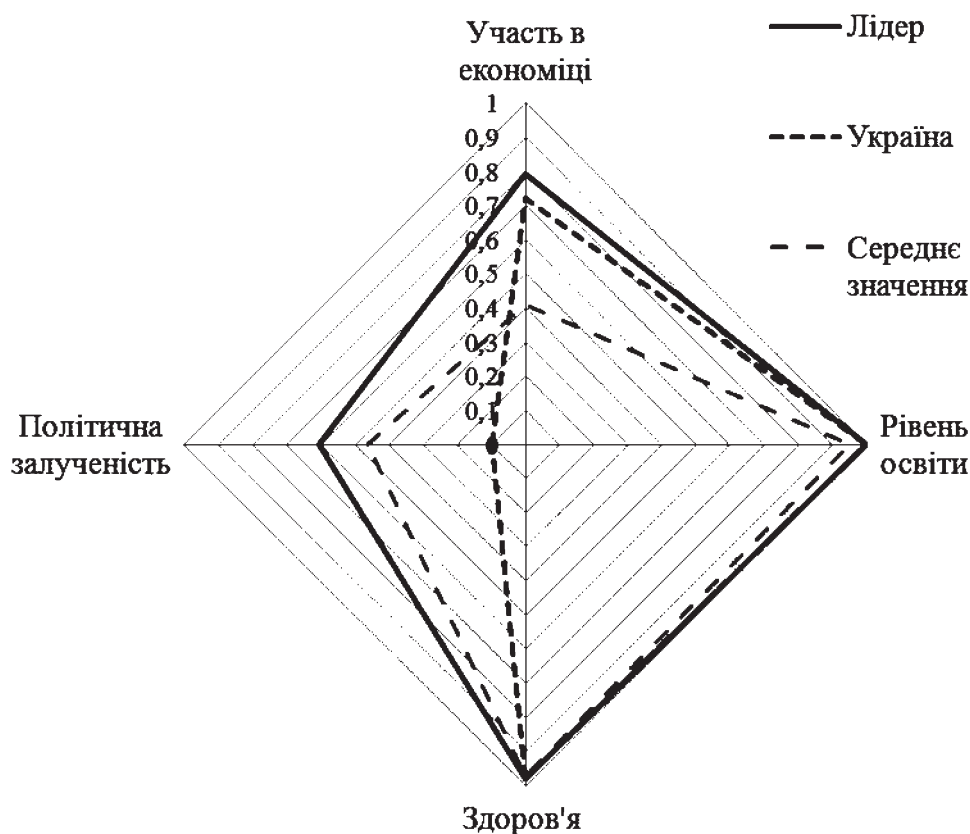


Рис. 1. Глобальний індекс гендерного розвитку України порівнянно з лідерами рейтингу та середнім значенням

скандинавські країни: Данія, Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція. А на останньому місці в рейтингу опинився Ємен. Для складання рейтингу ВЕФ необхідно враховувати такі показники: економічні фактори, охорону здоров'я, доступ жінок до освіти та політичної участі. Починаючи з 2005 року гендерна нерівність зросла лише в шести країнах, а саме у Шрі-Ланці, Малі, Хорватії, Македонії, Йорданії та Тунісі.

Згідно з підрахунками експертів ВЕФ, середньосвітовий індекс гендерного розриву становить 0,68. Найважче за даними рейтингу, буде закрити розриви за рівнем доходів та охорони здоров'я, адже на це будуть потрібні приблизно 170 років. Проте необхідно пам'ятати, що в різних частинах планети цей процес проходить по-різному. Швидше за все розрив буде скорочуватись в Південній Азії, Західній Європі, Латинській Америці і в Африці на півдні від Сахари. Повільними темпами нерівність зменшується на Близькому Сході та в Північній Африці, у Східній Азії і Тихоокеанському регіоні, а от найгірше справи йдуть у Східній Європі та Центральній Азії.

За даними ПРООН, жінки контролюють менше 10 % економічних ресурсів в Україні. Жінки становлять 38 % від загальної кількості підприємців, які мають свій індивідуальний бізнес, в їхньому управлінні знаходиться 26 % малих підприємств, 15 % — середніх і 12 % — великих [3].

Незважаючи на те, що законом передбачені рівні можливості для професійного розвитку, більшість жінок залишаються вірні базовим моделям, задекларованим суспільством, і вважають за краще реалізувати себе в типових «жіночих» сферах: управління персоналом, мистецтво та розваги, освіта, туризм, готелі і ресторани. Найменше представництво жінок характерно для таких сфер, як інформаційні технології, будівництво і нерухомість, виробництво і технологія (рис. 2).

Сучасний ринок праці відіграє одну з основних ролей в економіці будь-якої країни. Від того, в якому стані знаходиться ринок праці, залежатимуть багато параметрів, які є ключовими індикаторами економічного і, відповідно, соціального розвитку держави. Перш за все, це зайнятість, безробіття та заробітна плата, котрі відображають як поточну ситуацію в економіці, так само і перспективи економічного зростання. Оскільки ринок праці прийнято вважати джерелом доходів для більшої частини населення, то його стан безпосередньо впливає на рівень та розподіл доходів, на ощадну та інвестиційну активність населення, на ступінь суспільного добробуту, а отже, на соціальний клімат в країні.

Гендерна рівність на ринку праці передбачає як рівний доступ чоловіків і жінок до всіх наданих цим ринком можливостей, так і рівність результатів, що виявляється, зокрема, у відсутності явно виражених гендерних диспропорцій в оплаті праці. Для

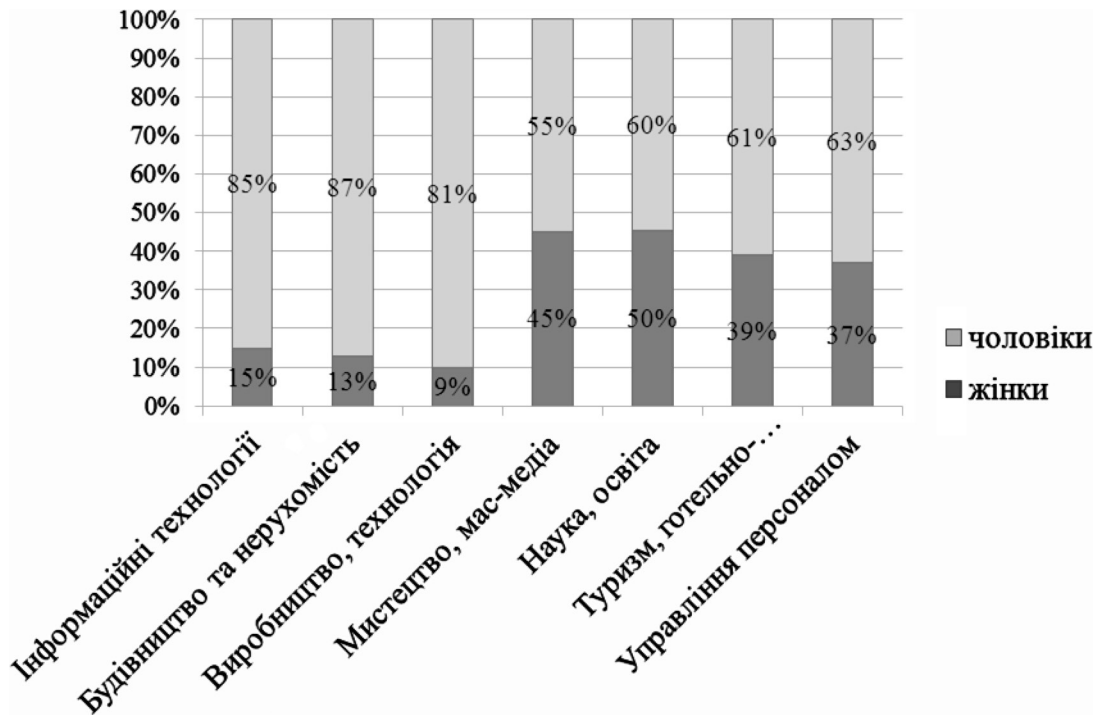


Рис. 2. Співвідношення чоловіків та жінок в розрізі професійних спеціалізацій в Україні

жінок гендерна нерівність обмежує можливості накопичення людського капіталу, зважає їх доступ до ресурсів, необхідних для життєдіяльності і розвитку, підвищує ймовірність прояву насильства в сім'ї. У результаті цього наноситься відчутна втрата всьому суспільству, оскільки знижується загальна продуктивність праці і скорочуються масштаби використання трудового потенціалу, знижується рівень доходів населення й обмежуються можливості їх споживання та заощаджень. Гендерні особливості специфічно проявляються у різних соціальних сферах, і надзвичайно болючою серед них є сфера трудових відносин. Основними цілями політики гендерної рівності та її практичного застосування є:

1) підтримка рівноправної участі (повна демократія) жінок та чоловіків у прийнятті рішень для забезпечення подальшого стабільного розвитку суспільства;

2) зменшення гендерної нерівності у доступі до ресурсів, результатів розвитку, а також у здійсненні контролю над вищезазначеним.

Відповідно до Концепції гідної праці гендерна рівність у сфері праці означає:

- рівність можливостей у сфері зайнятості;
- рівну винагороду за працю рівної цінності;
- рівний доступ до здорових та безпечних умов праці, а також до соціального забезпечення;
- рівність прав у об'єднаннях та колективних переговорах;
- рівні можливості у сфері цілеспрямованого професійного розвитку і кар'єрного росту;
- справедливий як для чоловіків, так і для жінок баланс між роботою та сімейним життям;

— рівна участь в процесах ухвалення рішень (а також в органах МОП).

В Україні структура зайнятості населення відображає консерватизм гендерного укладу у соціально-трудовах відносинах. До галузей, в яких найбільше використовується жіноча праця, входять: оптова і роздрібна торгівля, освіта, охорона здоров'я, фізична культура та соціальне забезпечення. Певно, що нерівність власне в економічній сфері починається з нерівності відповідно в умовах зайнятості та оплаті праці. У цих галузях рівень оплати був і залишається нижче за інші.

Статистичні спостереження свідчать, що за 2013–2016 рр. спостерігається тенденція до збільшення розриву в оплаті праці для чоловіків та жінок. У 2016 році жінки отримували зарплату на 34 % нижче, ніж чоловіки. Хоча частка працюючих жінок, які мають вищу освіту, значно перевищує відповідний показник для чоловіків, в більшості галузей жінки займають нижчі посади, які не потребують високого рівня кваліфікації і мають обмежені можливості професійного зростання. Цим частково пояснюється факт низького середнього заробітку [2].

Виокремлюють такі фактори, що безпосередньо впливають на стратегію зайнятості:

- інтенсивність професійної мобільності та її мотиви;
- періоди підвищення кваліфікації і перенавчання;
- готовність змінити спеціальність;
- характер та обсяг соціальної мережі підтримки;

— ставлення сім'ї до трудової кар'єри, а також її вплив на гендерну зайнятість;

— альтернативні джерела матеріальної підтримки;

— самооцінка власних трудових можливостей, професійних та життєвих настанов.

Головною причиною високої зайнятості в Україні серед жінок є низькі доходи сім'ї (нижче від прожиткового мінімуму). В умовах падіння життєвого рівня більшості населення та нестабільного соціально-економічного розвитку трудова зайнятість жінок являє собою головний спосіб виживання великої кількості сімей в нашій державі. З приводу зайнятості чоловіків: вона більшою мірою пов'язана з бажанням зберегти свій соціальний статус. Вищезазначена мотивація зазвичай заважає трудовій мобільності чоловіків, і навіть при високому рівні безробіття вони спокійно звільняються за власним бажанням. Жінки, на відміну від чоловіків, мають на меті саме піклуватися про добробут сім'ї і в другу чергу дбати про кар'єру чи професійний статус, у той час як чоловіків хвилюють професійний статус, кар'єрне зростання та підвищення заробітної плати. Проте репродуктивній праці жінок до сьогодні не надають достатнього значення. Саме через це сьогодні жінки віддають більшу частину свого часу роботі і майбутній кар'єрі, забуваючи про свої обов'язки як жінки та матері. Також до основних причин, котрі є перешкодою в реалізації репродуктивних планів жінок, відносять [6; 7]:

- неприпустимі матеріальні умови;
- невпевненість щодо завтрашнього дня;
- несприятливі житлові умови;
- відсутність підтримки влади;
- незадовільний стан здоров'я, екологічної ситуації;
- труднощі виховання дітей та догляду за ними.

Для вирішення вказаної сукупної проблеми необхідно виокремити комплекс заходів гендерного характеру, в тому числі спрямованого на надання особливого статусу репродуктивній праці жінки. Особливу увагу слід звернути на нестандартні форми зайнятості, покращення умов праці та соціального захисту жінок. На виході вирішення цієї проблеми необхідно усвідомити спрямованість такого соціального порядку, що явно занижує можливість конкурентоспроможності жінки на ринку праці, а саме в економічній сфері та підприємницькій діяльності, і в контексті ринкових відносин виглядає немотивованим.

Очевидно, що на вищевказаній проблемі суперечливість цього питання не завершується, існує ще низка гендерних проблем, що є доволі актуальними для жіночого соціуму у сфері економіки та підприємницькій діяльності [1; 4; 5]:

— жінка обмежена у сферах зайнятості (серед усіх працівників з вищою освітою жінки складають 56 %, їхнє кар'єрне і професійне просування обмежене, так само як і участь у прийнятті державних політичних рішень; у той самий час серед звільнених працівників кількість жінок приблизно вдвічі переважає кількість чоловіків; жінки більше, ніж чоловіки працюють неповний робочий день чи за іншими схемами неповної зайнятості);

— збільшується кількість жіночих захворювань;

— фактично жінка працює на 4–6 годин більше від чоловіка (праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна);

— жінки отримують приблизно 3/4 від заробітної платні чоловіків (праця чоловіків цінується вище порівняно з працею жінок);

— супутником жіночої нерівності є злидні та бідність; багатодітна сім'я в Україні ототожнюється з бідністю; жінки стають жертвами торгівлі людьми; за рахунок українських робітниць вирішують сьогодні свої соціальні проблеми низка європейських країн;

— приблизно кожна третя дитина в країні виховується самотньою матір'ю;

— 35–50 % всіх жінок України, які перебували в лікарнях із тілесними ушкодженнями, були жертвами домашнього насильства;

— масовим явищем став розпад сімей, пов'язаний зі зростанням чоловічої аморальності.

Висновки. Отже, однією з основних цілей розвитку країни має бути гендерна рівність. Проте необхідно відзначити, що:

— інструменти політики забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в економічній сфері можуть мати певні особливості, які визначаються різними умовами: соціальними, економічними, інституційними, котрі характерні для певного етапу розвитку власне конкретної держави;

— навіть формальні прояви гендерної нерівності не повинні автоматично розглядатися як свідчення нерівноправного становища чоловіків і жінок у сфері зайнятості, якщо вони не є наслідком обмеження доступу до можливостей для працівників різної статі.

Оскільки з двох гендерних груп найбільш уразливими на ринку праці в усьому світі є жінки, політика щодо забезпечення гендерної рівності традиційно спрямована на підтримку саме їх позицій у сфері зайнятості.

Література

1. Гендерна рівність на робочому місці // Бюлетень представництва Європейського Союзу в Україні. — 2010. — № 60.
2. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / керів. проекту О. Пишуліна; Центр Разумкова. — К.: Заповіт, 2016. — 244 с.
3. Марценюк Т. Проект Європейського Союзу «Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкра-

щі практики» / Тамара Марценюк ; Міжнародний центр перспективних досліджень. — К. : Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015.— 43 с.

4. Сорока Я. Ю. Розвиток гендерного законодавства [Електронний ресурс] / Сорока Яна Юріївна // Офіційний сайт Міністерства юстиції України. — Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/11921>.

5. Світенюк М. І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю в Україні // Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України / М. І. Світенюк // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. — 2010. — Вип. 48. — С. 365–372.

6. Сергій О. Гендерний аспект ринку праці України / О. Сергій, А. Рандіна // Управління трудовими ресурсами. — 2010. — № 5. — С. 35–36.

7. Щербюк Н. Єдність і диференціація правового регулювання праці жінок / Н. Щербюк // Підприємництво, господарство і право. — 2009. — № 1. — С. 63.

8. World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2016. Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/results-and-analysis>.

References

1. *Henderna rивnist na robochomu misti* [Gender equality in the workplace] (2010). *Biuletен predstavnystva Yevropeiskoho soiuzu v Ukraini*, 60 (in Ukr.).

2. Razumkov Centre (2016). *Henderna rивnist i rozvytok: pohliad u konteksti yevropeiskoi stratehii Ukrainy* [Gender equality and development: a view in the context of the European strategy of Ukraine]. Kiev, Zapovit (in Ukr.).

3. Martseniuk T. (2015). *Proekt Yevropeiskoho Soiuzu «Henderna polityka Yevropeiskoho Soiuzu: zahalni pryntsypy ta naikrashchi praktyky»* [European Union project «European Union Gender Policy: General Principles and Best Practices»]. Kiev, Mizhnarodnyi tsentr perspektyvnykh doslidzhen (in Ukr.).

4. Soroka Ya. Yu. *Rozvytok hendernoho zakonodavstva* [Development of gender legislation]. Retrieved from <http://www.minjust.gov.ua/11921> (in Ukr.).

5. Svitенok M. I. (2010). *Problemy hendernoi rивnosti u zakonodavstvi pro pratsiu v Ukraini* [Problems of Gender Equality in Labor Law in Ukraine]. *Derzhava i pravo. Ekonomichni nauky*, 48, 365–372 (in Ukr.).

6. Serhii O. & Randina A. (2010). *Hendernyi aspekt rynku pratsi Ukrainy* [The gender aspect of the Ukrainian labor market]. *Upravlenye trudovymy resursamy*, 5, 35–36 (in Ukr.).

7. Shcherbiuk N. (2009). *Yednist i dyferentsiatsiia pravovoho rehulivannia pratsi zhinok* [Unity and differentiation of legal regulation of women's labor]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, 1, 63 (in Ukr.).

8. World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2016. Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/results-and-analysis>.