

Надання рівних можливостей жінкам та чоловікам у сфері праці

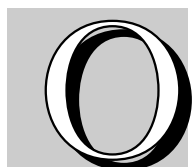
М. ВОРОНА,
Міністерство праці та соціальної політики України
м. Київ

Запропоновано шляхи впровадження рівних можливостей жінок і чоловіків у сфері праці. Основою запропонованих підходів є розробка цілісної стратегії та конкретних заходів державної підтримки.

Предложены пути внедрения равных возможностей женщин и мужчин в сфере труда. Основой предложенных подходов является разработка целостной стратегии и конкретных действий государственной поддержки.

Approaches of the implementation of the equal possibilities for women and men in the field of labour are proposed. These approaches are based on integral strategy development and concrete actions of state support.

Ключові слова: *гендерна рівність, професійна сегрегація за гендерним принципом, гендерна диференціація оплати праці.*



Останнім часом в усьому світі зростає актуальність питань, пов'язаних із гендерною рівністю. Гендерна рівність передбачає рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Гендерна рівність прав є однією з ознак правової держави.

Україна, яка обрала демократичний шлях розвитку, зараз спрямовує свою законодавчу й державну діяльність на формування гендерних відносин в усіх сферах соціального життя на засадах рівності.

Але законодавчі норми можуть бути реалізовані лише за умови, коли вони набувають подальшого розвитку в цілісній системі законодавства та застосовуються на практиці за допомогою відповідних інституціональних механізмів.

Водночас інституціональні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні поки нестабільні. Відсутність упродовж тривалого часу адекватної державної політики стосовно рівних гендерних можливостей спричинила збереження значної нерівності, яка стала одним із факторів уповільнення процесу економічного розвитку й розбудови демократичного суспільства.

Таким чином, аналіз проблем забезпечення рівних прав для жінок та чоловіків у сфері праці є актуальним, оскільки забезпечення як правової, так і фактичної рівноправності є важливим завданням сьогодення.

Численні публікації у науковій літературі свідчать, що гендерна проблематика цікавить багатьох науковців і не втрачає своєї актуальності в більшості країн світу, в тому числі і в Україні. Серед них виділяються наукові праці О. Грішнєвої, Л. Кобелянської, Е. Лібанової, Т. Мельник, С. Плечко, Р. Руднєвої, В. Силенко, О. Сапелкіної, що в них висвітлюються результати дослідження гендерних

проблем із точки зору права, психології, педагогіки, соціології, економіки. Однак проблема гендерної нерівності у сфері праці не достатньо досліджена у вітчизняних публікаціях.

Метою статті, виходячи з актуальності проблеми, є аналіз стану ринку праці з точки зору гендерної рівності задля виокремлення шляхів вирішення існуючих у цій сфері проблем.

Виклад основного матеріалу. Спробуємо оглянути нормативно-правові акти, що визначають головні принципи і регламентують забезпечення рівних прав чоловіків і жінок у сфері праці. Це дозволить оцінити, якою мірою наявні проблеми зумовлені недоліками чинних нормативно-правових актів, а якою мірою — відсутністю організаційних, інформаційних, економічних чи інших умов для реалізації положень законодавства.

Принцип рівності жінок та чоловіків у сфері праці закріплений у Конституції України. Зокрема ст. 3 Конституції України задекларована рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Норми гендерної рівності передбачені також статтями 21, 24, 51 Конституції України. Частина третя ст. 24 Конституції України безпосередньо спрямована на подолання дискримінації жінок в Україні та декларує рівність прав і можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів України про працю держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Що стосується зайнятості населення, то ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» визначено, що державна політика зайнятості населення України ґрунтується на принципі забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від похо-

дження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, тощо.

Згідно зі ст. 5 зазначеного Закону передбачено надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі жінкам, які мають дітей віком до шести років, самотні матері, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів.

Зазначене дає підстави стверджувати, що нині на законодавчому рівні питання впровадження гендерної рівності достатньо врегульовані.

Однак різні можливості на ринку праці та різні результати економічної діяльності чоловіків та жінок формують основи гендерної нерівності в економічній сфері.

Одним з об'єктів аналізу ринку праці в аспекті гендерної рівності є диференціація економічної активності населення за статтю. Гендерні відмінності щодо частки економічно активного населення в загальній чисельності працездатних часто використовуються для оцінки гендерної рівності в суспільстві. Відзначимо, що в Україні серед чоловіків частка економічно активного населення є незмінно вищою, ніж серед жінок (таблиця).

Нема підстав стверджувати, що жінки меншою мірою залучені до суспільно корисної діяльності. Очевидно, що вони зайняті репродуктивною, неоплачуваною роботою, яка вимагає від них не менших, а часто навіть більших зусиль.

В багатьох випадках жінка у нашій країні практично не має права вибору: працювати чи не працювати. Через традиційно високу завантаженість в організації побуту домогосподарства вона позбавлена можливості повністю самореалізуватися в роботі. Гендерні нерівності у сфері праці загострюються саме із підвищенням економічної активності жінок. Для останніх нове соціально-економічне середовище та налаштованість громадської думки менш сприятливі, ніж для чоловіків.

Стосовно неоплачуваної праці або репродуктивної зайнятості слід зауважити, що люди, які реалізують себе в цих сферах, стикаються з багатьма обмеженнями щодо:

- кількості часу, який вони могли б запропонувати на ринку оплачуваної праці;
- розмірів особистого доходу;

➤ можливостей вибору моделі соціальної поведінки (наприклад, стосовно участі у політичній діяльності, самовдосконалення або відпочинку).

Характерною рисою українського суспільства є досить високий та стабільний рівень зайнятості як чоловіків, так і жінок (рис. 1).

Можна висунути гіпотезу, що вагомим чинником високої зайнятості серед жінок є низькі доходи сім'ї. В умовах нестабільного соціально-економічного розвитку і падіння життєвого рівня більшості населення оплачувана зайнятість жінок є необхідною для виживання багатьох сімей. Для жінок із вищими вимогами до власного соціального статусу частіше властива зайнятість у приватному секторі або створення власного бізнесу.

Щодо зайнятості чоловіків, то на неї суттєво впливає прагнення зберегти свій соціальний статус (зарплату, професіоналізм, незалежність). Така мотивація, на нашу думку, знижує трудову мобільність чоловіків. Бажання зберегти професійний статус і високий рівень зарплати за складної ситуації на ринку праці дуже складно реалізувати. Та навіть за високого рівня безробіття вони більш схильні до звільнення за власним бажанням. Оскільки відчуття відповідальності за родину у жінок превалює над іншими мотивами, вони погоджуються на будь-яку роботу, а питання статусу і умови праці відходять у них на другий план. У багатьох випадках це пов'язано ще й із низькою самооцінкою своєї праці.

На відміну від чоловіків небагато жінок встановлюють для себе високі вимоги до мінімально прийнятої зарплати, професійного статусу. Основна мета, яку вони реалізують — це необхідність піклуватися про родину, а вже потім дбати про кар'єру чи професійний статус.

Така специфіка мотивації жінок визначається і на галузевій структурі їхньої зайнятості.

У структурі зайнятості чоловіків переважають робочі місця, що потребують кваліфікованих робітників із інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, зі складання устаткування та машин. На таких робочих місцях 19–20% всієї чисельності зайнятих чоловіків по кожній галузі. Майже однакокий рівень зайнятості у 2007 р. як чоловіків (23,3%), так і жінок (26,2%) спостерігався у найпростіших професіях. Це свідчить про таку негативну рису сучасного ринку праці, як велика кількість робочих місць, що потребують некваліфікованих кадрів.

Таблиця

Рівень економічної активності населення у віці 15–70 років, %

	I квартал 2005 р.	I квартал 2006 р.	I квартал 2007 р.	I квартал 2008 р.	I квартал 2009 р.
Жінки	55,9	56,5	56,4	57,2	58,2
Чоловіки	67,2	68,1	68,7	69,6	68,8

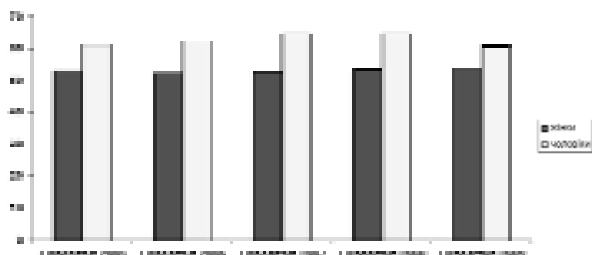


Рис. 1. Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років, %

Наведені дані підтверджують тезу про те, що сучасні процеси розвитку українського суспільства вимагають докорінних змін у ментальності чоловіків та жінок щодо традиційних функціональних ролевих розподілів між ними.

Варто підкреслити декілька важливих моментів, що стосуються безробіття серед жінок. По-перше, безробіття серед жінок щільно пов'язане з виконанням репродуктивної функції, тоді як у чоловіків — ні. По-друге, для жінок більшою мірою поширені прямі бар'єри для зайнятості — відсутність для них відповідних робочих місць або необхідної кваліфікації. І, нарешті, жінки як робоча сила цінуються менше, а отже стикаються з численними перешкодами, зокрема з дискримінацією та несприятливими стереотипами.

Ліквідація вищезазначених перешкод для досягнення гендерної рівності на ринку праці має надзвичайно важливе значення. Але нині, під час світової фінансової кризи, відбулось істотне скорочення виробництва, що забезпечували зайнятість переважно чоловіків. Дані свідчать, що на сьогодні рівень безробіття серед чоловіків є вищим, ніж серед жінок (рис. 2).

Оскільки безробіття серед жінок та безробіття серед чоловіків визначається дещо різними чинниками, то і наслідки безробіття впливають на чоловіків та жінок у різний спосіб.

Зокрема для чоловіків хронічне безробіття може бути причиною, що породжує такі негативні наслідки, як алкоголізм, депресія, самогубство. Розв'язуючи проблеми зменшення рівня безробіття серед чоловіків, важливо враховувати значення гендерних аспектів.

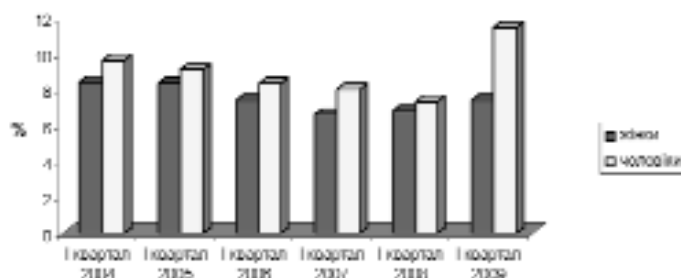


Рис. 2. Рівень безробіття населення у віці 15–70 років, %

Одним з важливих чинників, що сприяє нерівноправному становищу на ринку праці, є професійна сегрегація за гендерним принципом¹. Вона проявляється у двох формах:

- горизонтальна сегрегація — тенденція до забезпечення зайнятості жінок і чоловіків у різних професіях (наприклад, будівельники та вчителі);
- вертикальна сегрегація — тенденція, коли чоловіки та жінки в межах однієї професії або професійної групи обіймають переважно різні за характером посади (наприклад, менеджери та їхні асистенти).

У більшості випадків, говорячи про вертикальну сегрегацію, мають на увазі низьку доступність для жінок престижних професій і посад у сфері бізнесу й управління, пов'язаних з відповідальністю і прийняттям рішень. Вертикальна сегрегація може розглядатися на кількох рівнях: окремої організації, галузі, економіки загалом, окремої професійної групи або категорії працівників (рис. 3).

Жінки-службовці мають переважно нижчі ранги, ніж чоловіки-службовці. Ця ознака нерівності поглиблюється з часом. Можна говорити про існування «гендерної піраміди влади», яка характерна для всіх владних структур на різних рівнях. Тобто на нижчих щаблях владних структур частка жінок стабільно перевищує 80%, що є негативним моментом на шляху розбудови гендерно-паритетного суспільства.

Професійна сегрегація за гендерним принципом негативно впливає на ефективність ринку праці загалом². Вона обмежує гнучкість ринку праці, оскільки працевластувачі не можуть взяти на роботу найбільш підходящого працівника через наявність упередженості щодо статі людини, яка виконуватиме певну роботу.

У часи економічної кризи рівень безробіття серед чоловіків може підвищуватися не лише через скорочення виробництва та звільнення, а й через неготовність і непристосованість до виконання низькооплачуваної і менш престижної «жіночої роботи».

На індивідуальному рівні професійна сегрегація за гендерним принципом негативно впливає на можливості розвитку кар'єри як чоловіків, так і жінок, оскільки їхні можливості вибору виявляються обмеженими внаслідок існування стереотипів, що склалися і вкорінилися у свідомості населення (наприклад, «я чоловік, я не можу працювати нянькою»), так і внаслідок упереджень, що склалися в потенційних роботодавців.

Як наслідок — сегрегація негативно впливає на рівень заробітної плати жінок: вони менше, ніж чоловіки, цінуються на ринку праці, тому типово «жіночі» професії, як правило, оплачуються нижче.

За даними Держкомстату України, середньомісячна заробітна плата жінок за січень-березень

¹ H. Melkas and R. Anker, Gender Equality and occupational cegregation in Nordic Labour Markets. — ILO. — 1998. — P. 4.

² H. Melkas and R. Anker, Gender Equality and occupational cegregation in Nordic Labour Markets. — ILO. — 1998. — P. 5

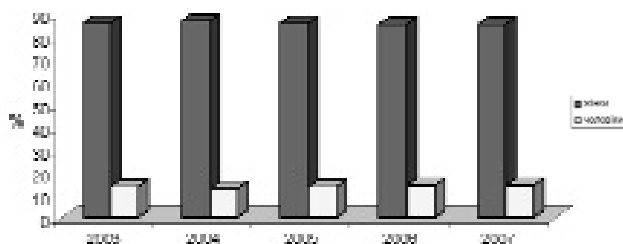


Рис. 3. Кількість спеціалістів місцевого самоврядування за статтю у % до облікової кількості спеціалістів

2009 р. склала 1520 грн, що становить 76,6% зарплати чоловіків. Загалом рівень жіночої заробітної плати складає 2/3 чоловічої.

Нижчою, порівняно із зарплатою чоловіків, вже декілька років є заробітна плата жінок у таких видах економічної діяльності, як культура та спорт, відпочинку та розваги, діяльність пошти та зв'язку, в промисловості (вона становить 60–65% зарплати чоловіків).

Заниженню заробітної плати жінок порівняно з чоловіками сприяє ідеологія «сімейного заробітку», в якій чоловіки вважаються головними годувальниками.

Зауважимо, що ця проблема важлива не лише для України. Поряд з терміном трудового права «диференціація оплати праці жінок» у сучасних умовах все частіше використовується поняття «гендерної диференціації оплати праці»³. Гендерна диференціація оплати праці з точки зору гендерної теорії — це різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Вищі заробітки чоловіків спостерігаються в усіх регіонах світу, а перевищення коливається в різних країнах від 75 до 30%. У Німеччині жінка заробляє в середньому 70% заробітку чоловіка. У США розрив між зарплатами працюючих жінок середнього віку дещо менший — в середньому заробіток жінки дорівнює 74% заробітку чоловіка. Причому важливою детермінантою розмірів заробітку є вік жінки. Ті з них, хто досяг 50 років, і старші, можуть розраховувати тільки на 65% заробітків чоловіків відповідної вікової групи.

Іноді спостерігається «чиста» дискримінація, проте найчастіше причини більш приховані: жінки виконують більше неоплачуваної роботи, більше жінок працюють неповний робочий день, часто в секторах, де домінують жінки, оплата праці нижча, ніж в інших секторах економіки.

Висновки. Аналіз чинників і проблем розвитку жіночого підприємництва свідчить, що розрізненнях, окремих, одноразових заходів недостатньо, щоб досягти гендерної рівності у сфері праці. Важливо підходити до цих проблем комплексно (змінити відношення суспільства й поведінку людей, проводити структурні перетворення і вживати цілеспрямованих заходів у сфері праці).

Можна виділити такі методи підвищення показника зайнятості для жінок:

➤ сприяння поєднанню професійних та сімейних функцій як жінок, так і чоловіків;

➤ запровадження програм, що створюють послуги для працюючих жінок, які мають дітей або повертаються на ринок праці після перерви, пов'язаної з народженням дитини;

➤ запровадження кваліфікаційних тестових програм для визнання професіоналізму та потенціалу жінок у сфері зайнятості;

➤ розробка механізму сприяння професійному і кар'єрному зростанню жінок;

➤ захист інтересів працюючих жінок шляхом забезпечення їх пропорційного представництва у керівних органах професійних спілок;

Для мінімізації безробіття як серед чоловіків, так і серед жінок необхідно розробити схеми створення нових робочих місць та перепідготовки працівників, які б враховували специфіку способу життя та потреб жінок і чоловіків.

Для ліквідації гендерної нерівності у сфері праці необхідні:

➤ цілеспрямовані зміни у системі освіти: проблема сегрегації на ринку праці зароджується ще на етапі отримання початкової та середньої освіти та професійного навчання, коли хлопці та дівчата часто розподіляються за різними напрямками підготовки та предметами, що обмежує доступні в майбутньому варіанти вибору професії;

➤ програми та курси перепідготовки для осіб, які шукають роботу, що є важливими для коригування професійної сегрегації за гендерним принципом. Можна реалізовувати спеціальні програми, спрямовані на залучення чоловіків та жінок до перепідготовки у нетрадиційних для них професійних сферах;

➤ стратегії щодо догляду за дітьми та інші стратегії захисту сім'ї: вертикальна сегрегація частково спричинена стійким упередженням стосовно того, що репродуктивною працею мають займатися передусім жінки. Більш рівномірний розподіл тягаря репродуктивної праці між чоловіками та жінками (догляд за дітьми та особами похилого віку, хатня робота) дасть змогу ліквідувати цю гендерну нерівність.

Європейська структура — Європарламент — для зменшення гендерної диференціації оплати праці пропонує чотири напрями діяльності: дотримання діючого законодавства, зокрема шляхом його адаптації і підвищення рівня обізнаності населення про чинні закони; визначення політики щодо рівності оплати праці як одного з аспектів політики працевлаштування країн-членів ЄС; сприяння вирівнюванню роботодавцями оплати праці; підтримка обміну позитивним досвідом у сфері подолання «розриву» в оплаті праці між країнами-членами.

³ Малышева М. М. Словарь гендерных терминов / М. М. Малышева. — М. : Информация — XXI век, 2002. — С. 103.