



ЗВІТ



АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ  
УЧАСТІ ЖІНОК  
У СКЛАДІ РОБОЧОЇ СИЛИ  
УКРАЇНИ



**ЗВІТ**

**АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ  
УЧАСТІ ЖІНОК У СКЛАДІ РОБОЧОЇ СИЛИ  
УКРАЇНИ**

Київ - 2012

## СПИСОК АВТОРІВ

Науковий керівник проекту,  
академік НАНУ

**Е.М. Лібанова**  
(загальна координація робіт, наукове  
редагування звіту)

Головний спеціаліст з питань соціальної  
політики, доктор економічних наук

**О.В. Макарова**  
(висновки та рекомендації щодо політики)

Головний спеціаліст з питань сімейної  
політики, кандидат економічних наук

**С.Ю. Аксьонова**  
(розділ 4)

Головний спеціаліст з питань гендерної  
нерівності, кандидат економічних наук

**Г.В. Герасименко**  
(розділ 1, розділ 2, висновки та  
рекомендації щодо політики)

Головний спеціаліст з питань  
дискримінації, кандидат соціологічних  
наук

**І.П. Майданік**  
(розділ 3)

Головний спеціаліст з питань ринку  
праці, кандидат економічних наук

**Л.Г. Ткаченко**  
(розділ 1)

Експерт 1 з статистичного аналізу

**О.В. Лиса**  
(інформаційне забезпечення  
дослідження)

Експерт 2 з статистичного аналізу

**А.Г. Реут**  
(інформаційне забезпечення  
дослідження)

Спеціаліст з технічного забезпечення

**М.В. Откидач**  
(технічне забезпечення дослідження)

## ЗМІСТ

	ПЕРЕДМОВА .....	5
	ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ .....	6
	ВСТУП .....	7
РОЗДІЛ 1.	ВІДКРИТІСТЬ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ ЖІНОК	
	1.1. Особливості зайнятості та економічної активності жінок: новітні зрушення .....	9
	1.2. Гендерна сегрегація на ринку праці України .....	32
	1.3. Гендерні відмінності у рівні заробітної плати населення: оцінка та дослідження чинників формування .....	51
РОЗДІЛ 2.	ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ. НЕВРАХОВАНА РОБОТА ТА ВНЕСОК ЖІНОК	
	2.1. Гендерні відмінності в рівні та структурі формування особистих доходів населення України .....	62
	2.2. «Фемінізація» бідності: підходи до оцінки та сучасні реалії .....	72
	2.3. Неврахована праця та внесок жінок: досвід України .....	82
	2.4. Неформальна зайнятість на ринку праці: гендерний аналіз .....	86
РОЗДІЛ 3.	«ЩО ТАКЕ ДИСКРИМІНАЦІЯ ЖІНОК У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ?»: РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ	
	3.1. Гендерна дискримінація у сфері зайнятості: особистий досвід та загальне ставлення в суспільстві .....	93
	3.2. Гендерні стереотипи у сфері зайнятості як передумови гендерної дискримінації на ринку праці .....	112
	3.3. Особливості громадської думки щодо явища гендерної сегрегації на ринку праці України .....	121
РОЗДІЛ 4.	СТАНОВИЩЕ ПРАЦІВНИКІВ З СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ: ГЛИБИННИЙ АНАЛІЗ	
	4.1. Гендерні стереотипи у сфері сімейних стосунків: досвід України ..	127
	4.2. Вплив сім'ї та материнства на поведінку жінок на ринку праці .....	139
	4.3. Сімейні зобов'язання як чинник обмеження професійних можливостей жінок .....	146
	4.4. Напрями гармонізації батьківства та професійних інтересів працівників .....	152
	ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОЛІТИКИ .....	162
	СТАТИСТИЧНІ ДОДАТКИ	
	ДОДАТОК 1. ГЕНДЕРНІ ІНДИКАТОРИ СИТУАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ .....	182
	ДОДАТОК 2. ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР .....	191
	ДОДАТОК 3. СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТІВ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ «ДОСЛІДЖЕННЯ УЧАСТІ ЖІНОК У СКЛАДІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ» .....	200



## ШАНОВНІ КОЛЕГИ, ДРУЗИ, ЧИТАЧІ!

У середовищі працюючих жінок, лише третина респонденток (34,1%) ніколи не стикалися з проявами дискримінації на робочому місці. А за роки незалежності кількість жінок у складі депутатів Верховної Ради України не перевищувала 8 відсотків. Крім того, середня заробітна плата у чоловіків майже на 30% більше, ніж у жінок... Ці та інші дані можна знайти на сторінках цього дуже цікавого та актуального дослідження.

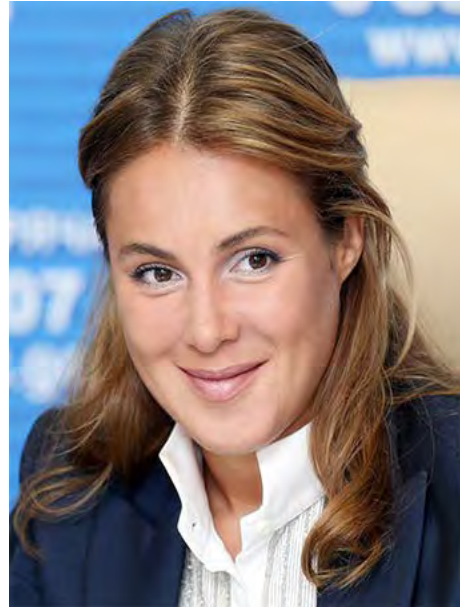
Питання гендерної рівності в українському суспільстві звучать усе вагомніше. Розвиток суспільства диктує нові правила поведінки та ставлення до жінок.

У вересні 2013 року було затверджено Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. Реалізація Програми дозволить запровадити стандарти рівності жінок та чоловіків з урахуванням найкращого європейського та світового досвіду.

Забезпечити на практиці рівність прав жінок та чоловіків в українському суспільстві для нас сьогодні є принциповим питанням. І спільно з вами я маю намір зрушити з місця той «віз» проблем, який накопичувався у цій сфері у нас роками.

Дане дослідження – яскравий приклад того, що увага до гендерних питань в Україні зростає. Більше того, завдяки представленим у ньому результатам, проблема гендерної рівності отримала якісну та кількісну оцінку.

Хочу висловити глибоку вдячність Представництву Фонду народонаселення Організації Об'єднаних Націй в Україні, за підтримки якого було проведено дослідження. Впевнена, ця праця буде корисною не лише фахівцям, а й широкому загалу, що цікавиться проблемами гендерної рівності.



**Наталія Королєвська,**

**Міністр соціальної політики України**

## ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ВВП	Валовий внутрішній продукт
ГО	Громадська організація
Держстат	Державна служба статистики України
ЄС	Європейський Союз
МДОУ-2007	Медико-демографічне обстеження України в 2007 році
МОП	Міжнародна організація праці
ОЕАН	Обстеження економічної активності населення
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ОУЖД	Обстеження умов життя домогосподарств
ПРООН	Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй
СНД	Співдружність Незалежних Держав
ЦРТ	Цілі Розвитку Тисячоліття
ЮНФПА	Фонд Організації Об'єднаних Націй в галузі Народонаселення



Аналітично-дослідницька робота та підготовка видання до публікації здійснені за фінансової та технічної підтримки Фонду Організації Об'єднаних Націй в галузі Народонаселення (ЮНФПА) в рамках реалізації проекту UKR2U706 «Підвищення доступності дезагрегованих даних про народонаселення для розробки державної та галузевої політики, програм та публічного використання», що є частиною програми співробітництва між Урядом України та ЮНФПА на 2012-2016 роки. Технічна допомога в плануванні та виконанні дослідження також була надана фахівцями Міжнародної Організації Праці (МОП). Видання не є відображенням офіційної позиції ЮНФПА або МОП.





## ВСТУП

Протягом двох останніх десятиріч, Україні вдалося досягнути істотного прогресу у створенні ключових елементів законодавчого та інституційного забезпечення ґендерної рівності. На національному рівні державні зобов'язання щодо забезпечення рівності населення підтримано Конституцією України та Законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ухваленим в 2005 році. Україна приєдналася до Конвенції ООН з елімінації всіх форм дискримінації щодо жінок та Пекінської платформи дій, що була прийнята в 1995 році. Країною ратифіковано ряд конвенцій Міжнародної Організації Праці, серед яких Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.), Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), Конвенція №103 «Про охорону материнства» (переглянута у 1952 р.), Конвенція №156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками» (1981 р.), що належать до засадничих міжнародних документів з питань забезпечення рівності населення.

У вересні 2000 року Україна разом із 189 країнами-членами ООН підписала Декларацію Тисячоліття ООН, взявши тим самим на себе політичні зобов'язання щодо досягнення загальних цілей глобального розвитку, серед яких вагоме місце посідає забезпечення ґендерної рівності. Урядом країни були пріоритизовані такі завдання, як досягнення паритетного представництва жінок і чоловіків у сфері прийняття рішень та скорочення ґендерного розриву в показниках заробітної плати, визначивши ряд індикаторів для моніторингу та оцінки досягнення поставлених завдань. Україна стала також першою з країн СНД, у якій було ухвалено Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» в 2001 році.

Однак ґендерна нерівність досі залишається об'єктивною реальністю в Україні. Суттєві невідповідності характеризують реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання доходів та контроль над розподілом економічних ресурсів. На додаток до не завжди ефективної реалізації існуючих положень законодавства з питань рівності в різних законодавчих інструментах, наявності сталих стереотипів стосовно ролі та статусу жінок у суспільстві, просування ґендерної рівності та заходів зі сприяння рівному ставленню до жінок і чоловіків, забезпечення для них рівних можливостей на ринку праці досі не стали ключовим пріоритетом вітчизняної політики зайнятості.

За даними Доповіді Програми Розвитку ООН про людський розвиток у 2011 році, Україна посіла 57 сходинку у глобальному рейтингу 187-и країн за показником ґендерної нерівності. Протягом всього періоду незалежності країни кількість жінок у складі депутатів Верховної Ради України не перевищувала 8 відсотків, занадто мало жінок мають вагомі повноваження у сфері прийняття рішень у державному та приватному секторі. Середня заробітна плата чоловіків перевищує середню заробітну плату жінок майже на 30%, хоча в окремі роки спостерігалось деяке скорочення цього розриву. В цілому, офіційна статистика ринку праці забезпечує досить повну інформаційну базу ґендерних досліджень особливостей економічної активності та зайнятості населення, проте більш глибокий аналіз соціально-економічного становища жінок і чоловіків стикається з певними інформаційними прогалинами. Поряд з цим, малодослідженим питанням залишається формування ґендерних стереотипів у суспільстві, що визначають особливості поділу сфер діяльності на «жіночі» та «чоловічі», розподіл соціальних ролей жінок і чоловіків у приватному житті

домогосподарств, вплив сімейних обов'язків на можливості професійної реалізації та зайнятості на ринку праці.

З метою більш глибокого аналізу цих малодосліджених аспектів гендерної нерівності, в якості інформаційної бази даного дослідження були залучені не лише дані офіційної статистики, а й результати вибіркового обстежень населення з питань економічної активності та умов життя домогосподарств, що проводяться Державною службою статистики України на регулярній основі. Вдосліджені було широко використано результати спеціального соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили в Україні», що було реалізовано фахівцями Українського центру соціальних реформ та Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України у співпраці з соціологічною агенцією Центр «Соціальний моніторинг» у вересні 2012 року. З метою дослідження особистого досвіду респондентів щодо проявів гендерної нерівності на ринку праці, вивчення загального ставлення громадськості до цієї проблеми, оцінки сучасних особливостей розподілу гендерних ролей у суспільстві та визначення інших проблемних питань в цій сфері, було обрано дві цільові групи респондентів, а саме – працюючих жінок та роботодавців. Індивідуальні інтерв'ю були проведені з 1001 зайнятою жінкою та 206 роботодавцями (з них 93 - чоловіки, 113 – жінок), що представляли 26 територіально-адміністративних одиниць України, різні типи населених пунктів.

Автори даного дослідження поставили за мету здійснити поглиблений аналіз сучасних проблем гендерної нерівності на вітчизняному ринку праці та охарактеризувати її основні складові; дослідити можливості гармонійного поєднання працівниками зайнятості та сімейних обов'язків; проаналізувати особливості формування доходів українських жінок і чоловіків, зокрема оцінити обсяги неврахованої праці та внеску жінок, окреслити ставлення населення до явища дискримінації у сфері зайнятості та дослідити частоту його проявів. Результати дослідження дозволили сформуувати ряд політичних рекомендацій та пропозицій щодо просування гендерної рівності на ринку праці, визначити основні бар'єри, що стримують прогрес на шляху досягнення гендерного паритету в суспільстві.

Видання є результатом роботи авторського колективу під керівництвом акад. НАН України, докт. екон. наук Елли Лібанової у складі: канд. екон. наук Світлани Аксьонової (розділ 4), канд. екон. наук Ганни Герасименко (розділ 1, розділ 2, висновки та рекомендації щодо політики), канд. соціол. наук Ірини Майданік (розділ 3), докт. екон. наук Олени Макарової (висновки та рекомендації щодо політики), канд. екон. наук Лідії Ткаченко (розділ 1). Наукова підтримка видання була забезпечена експертами зі статистики – Ганною Реут та Ольгою Лисою, технічна підтримка – Максимом Откидачем.

## РОЗДІЛ 1. ВІДКРИТІСТЬ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ ЖІНОК

### 1.1. Особливості зайнятості та економічної активності жінок: новітні зрушення

Ринок праці виконує як економічні, так і соціальні функції. Завдяки економічній діяльності людей створюється додана вартість, що є джерелом доходу та основою добробуту не лише для держави загалом, самих зайнятих та їх родин, а й для всіх верств населення, зокрема через одержання соціальних трансфертів. Робота як джерело доходу та форма участі у господарській діяльності дає можливість стати власником майна, включаючи виробничі активи, цінні папери тощо. На рівні глобальних Цілей розвитку тисячоліття повна продуктивна зайнятість та гідна праця для всіх визнані центральним завданням щодо подолання бідності.<sup>1</sup>

**Особливості жіночої зайнятості в Україні та країнах ЄС.** Зайнятість жінок економічною діяльністю стала нормою в Україні ще за часів СРСР, коли «суспільно корисна праця» носила адміністративно-примусовий характер. Упродовж трансформаційного періоду рівень зайнятості населення України істотно скоротився внаслідок комплексу економічних, політичних та соціальних чинників (скасування законодавчо-обов'язкової зайнятості, руйнування централізованої економіки, зростання безробіття під час кризи перехідного періоду, підвищення рівня охоплення молоді освітою та продовження терміну навчання тощо).<sup>2</sup>

Сучасний рівень зайнятості українських жінок (57,5 % в 2011 р.) близький до середнього по ЄС значення і перевищує аналогічний показник більшості країн Південної та Східної Європи<sup>3</sup> (рис. 1.1). Водночас вітчизняний показник значно нижче рівня зайнятості жінок у країнах Північної Європи, котрі є визнаними лідерами щодо провадження ефективної політики просування ґендерної рівності. Так, у Швеції, Данії, Нідерландах, Фінляндії рівень зайнятості жінок віком 15–64 років становить близько 70%. Приблизно такий самий показник мають жінки у традиційно консервативних Німеччині та Австрії, а також в Ісландії, Норвегії та Швейцарії, зокрема в 2011 р.

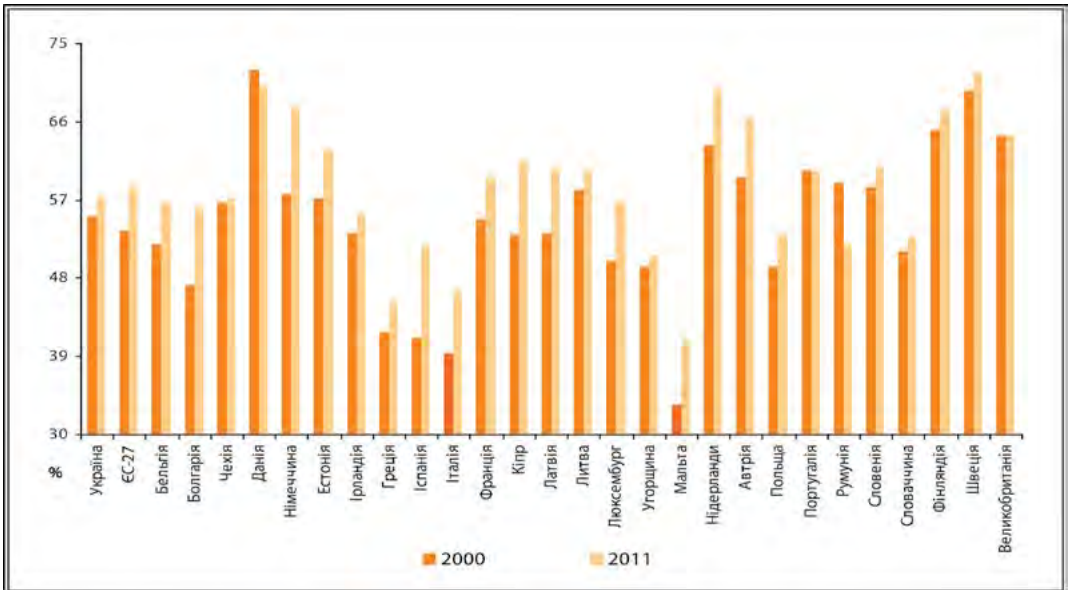
Слід також зазначити, що зростання рівня зайнятості жінок в Україні відбувається повільнішими темпами ніж в середньому по ЄС. Упродовж 2000–2011 рр. рівень зайнятості жінок в більшості країн ЄС зріс на 5–7 процентних пунктів, тоді як в Україні – лише на 2,4 процентних пункти. Як представлено на рис. 1.1, нижчі темпи зростання рівня зайнятості жінок спостерігалися по всіх постсоціалістичних країнах, навіть у тих з них, де рівень зайнятості істотно нижче, ніж в середньому по ЄС (за виключенням Болгарії).

Однією з причин відставання України за рівнем зайнятості жінок та темпами його зростання від високорозвинених європейських країн є значно нижча межа пенсійного віку. Як уже зазначалося, донедавна в Україні пенсійний вік для жінок становив 55 років, тоді як сучасний європейський стандарт пенсійного віку – 65 років незалежно від статі. Вірогідно, розпочате поступове підвищення пенсійного віку в Україні дасть змогу в майбутньому скоротити відстань між рівнем зайнятості жінок в Україні та у розвинених країнах.

<sup>1</sup> Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators: including the full set of Decent Work Indicators / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2009. – 48 p.

<sup>2</sup> Людський розвиток регіонів України: 2004 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с. (тут с. 123–126).

<sup>3</sup> Для коректності міжнародних зіставлень показників рівня зайнятості та рівня безробіття береться європейський стандарт працездатного віку – 15-64 років.



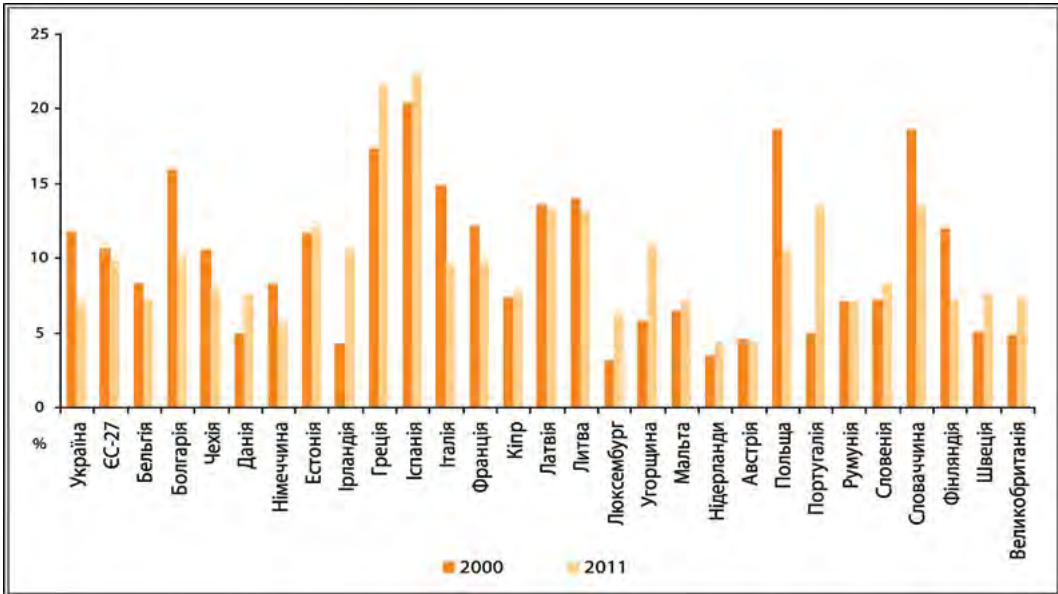
**Рис. 1.1. Рівень зайнятості жінок віком 15-64 роки в окремих країнах Європи, 2000 - 2011 роки**

*Джерело: Економічна активність населення України 2011: Стат. зб. / Відп. за вип. І.В. Сенік. – К.: Державний комітет статистики України, 2012. — С. 163*

Рівень безробіття жінок в Україні істотно нижчий, ніж в середньому по ЄС (рис. 1.2). Проте країни-лідери щодо подолання безробіття – Австрія та Нідерланди, де за останні 10 років цей показник тримається на рівні так званого природного рівня безробіття (4-5%).

В більшості країн ЄС, як і в Україні, в період фінансово-економічної кризи не спостерігалось значного зростання рівня безробіття жінок. Виняток становлять країни, де криза дістала найгострішого перебігу – Ірландія, Латвія, Литва, Естонія, а в останні два роки – також Греція та Іспанія, які нині мають найвищий рівень безробіття у Європі. Саме в цих країнах нині найбільший гендерний розрив за рівнем безробіття (5–7 процентних пунктів), причому лише в Греції рівень жіночого безробіття залишається набагато вищим від чоловічого (21,6% проти 15,2% у 2011 р.). В цілому, в країнах Європи спостерігається скорочення гендерних відмінностей в показниках безробіття, хоча чинники цієї тенденції можуть включати різні фактори, що пов'язані з впливом кризи: як той факт, що криза в першу чергу вразила сектори економіки, з домінуючою чоловічою зайнятістю, що призвело до прискореного зростання рівня безробіття чоловіків у порівнянні з рівнем безробіття жінок, так і можливість зневіри жінок внаслідок зниження заробітної плати та наступного виходу з ринку праці<sup>4</sup>.

4 ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012 / International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012.

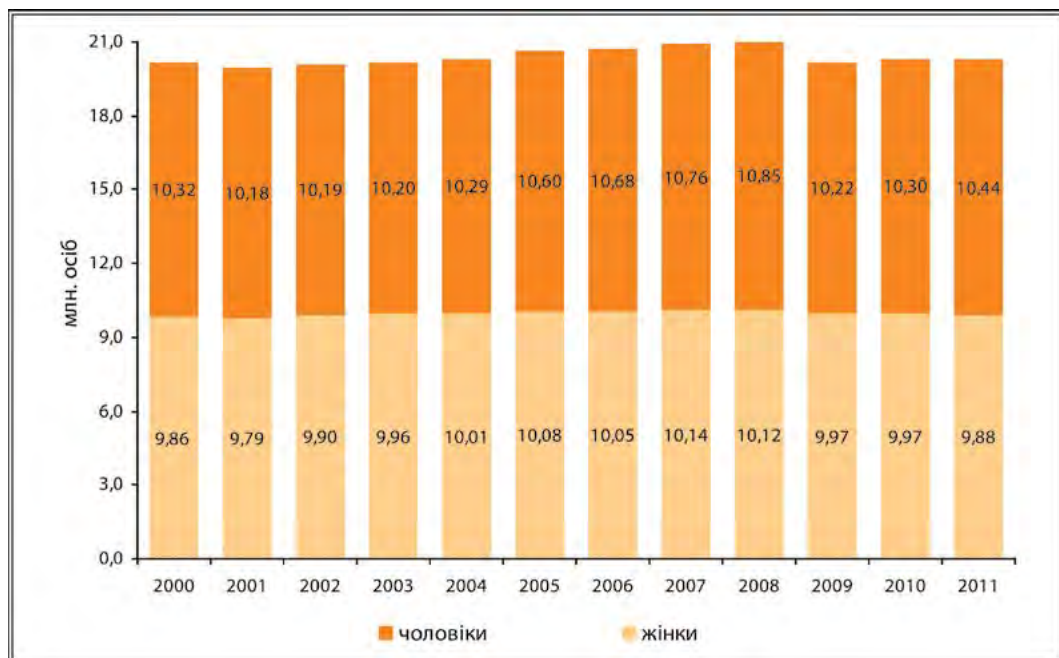


**Рис. 1.2. Рівень безробіття жінок віком 15-64 роки в окремих країнах Європи, 2000 - 2011 роки**

Джерело: Економічна активність населення України 2011: Стат. зб. / Відп. за вип. І.В. Сенік. – К.: Державний комітет статистики України, 2012. — С. 170

**Новітні тенденції зайнятості та безробіття жінок в Україні.** Доступність роботи для жінок у найбільш загальному вимірі можна оцінити за показниками чисельності та структури зайнятих та безробітних, рівнями зайнятості та безробіття.

Упродовж 2000–2011 рр. чисельність зайнятих жінок залишалася майже незмінною, варіюючи в межах від 9,8 млн. у 2001 р. до 10,1 млн. у 2005–2008 рр.; причому в останні три роки цей показник почав зменшуватися (рис. 1.3). Чисельність зайнятих чоловіків змінювалася більш динамічно й спрямовано: упродовж 2001–2008 рр. вона зростає з 10,2 до майже 10,9 млн., у кризовому 2009 р. скоротилася більше ніж на 0,6 млн., але у післякризові роки демонструє тенденцію до відновлення.



**Рис. 1.3. Чисельність зайнятого населення (у віці 15-70 років) за статтю в Україні, 2000 - 2011 роки**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Згідно національного законодавства, у звітному періоді верхня межа працездатного віку жінок була на 5 років нижча ніж у чоловіків, – пенсійний вік для жінок становив 55 років, для чоловіків – 60 років. Незважаючи на цю обставину, жінки становили майже половину (близько 49%) загальної чисельності зайнятих. Це пояснюється двома чинниками: поширеністю зайнятості серед жінок пенсійного віку та переважанням чисельності жінок серед дорослого населення. Внаслідок надзвичайно високої надсмертності чоловіків вік балансування чисельності статей в Україні неприродно низький, – 30–34 роки, тоді як нормальним віком вважається 50 років<sup>5</sup>, і частка жінок серед населення віком 15–70 років (віковий ценз обстеження економічної активності) сягає 53–55%.

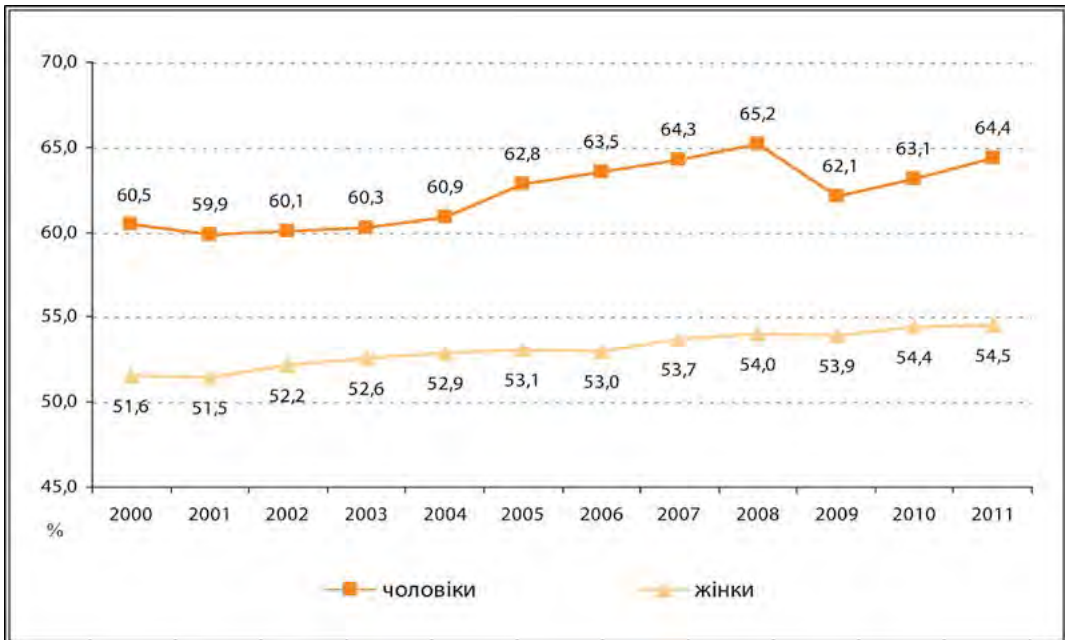
У найближчому майбутньому роль жінок у формуванні контингенту зайнятих, вочевидь, зростатиме, оскільки з 1 жовтня 2011 р. відповідно до Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» розпочато поступове підвищення пенсійного віку для жінок; передбачається, що з 2021 р. пенсійний вік жінок та чоловіків зрівняється і становитиме 60 років. Так, за перше півріччя 2012 р. порівняно з відповідним періодом попереднього року чисельність зайнятих жінок зросла на 9,4 тис. осіб<sup>6</sup>.

На відміну від абсолютного показника, рівень зайнятості жінок протягом всього звітного періоду стабільно, хоча й повільно, зростав (рис. 1.4). Навіть криза 2009 р. практично не порушила його поступальної динаміки. Щодо рівня зайнятості чоловіків

<sup>5</sup> Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с. (тут с. 163)

<sup>6</sup> Економічна активність населення у I півріччі 2012 року: Експрес-випуск Держстата України від 24.09.2012 р. №09/2-27/273.

чітко виокремлюються чотири часові періоди: стагнація (2000–2004 рр.), швидке зростання (2005–2008 рр.), кризовий спад (2009 р.) та післякризове відновлення (2010 р. й донині). З цього можна зробити висновок, що зайнятість чоловіків більш чутлива до заходів активної державної політики на ринку праці (наприклад, безсумнівним є вплив програми Президента щодо створення щороку 1 млн. нових робочих місць, яка втілювалася з 2005 р.) та впливу економічних циклів.



**Рис. 1.4. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років залежно від статі, Україна, 2000 - 2011 роки**

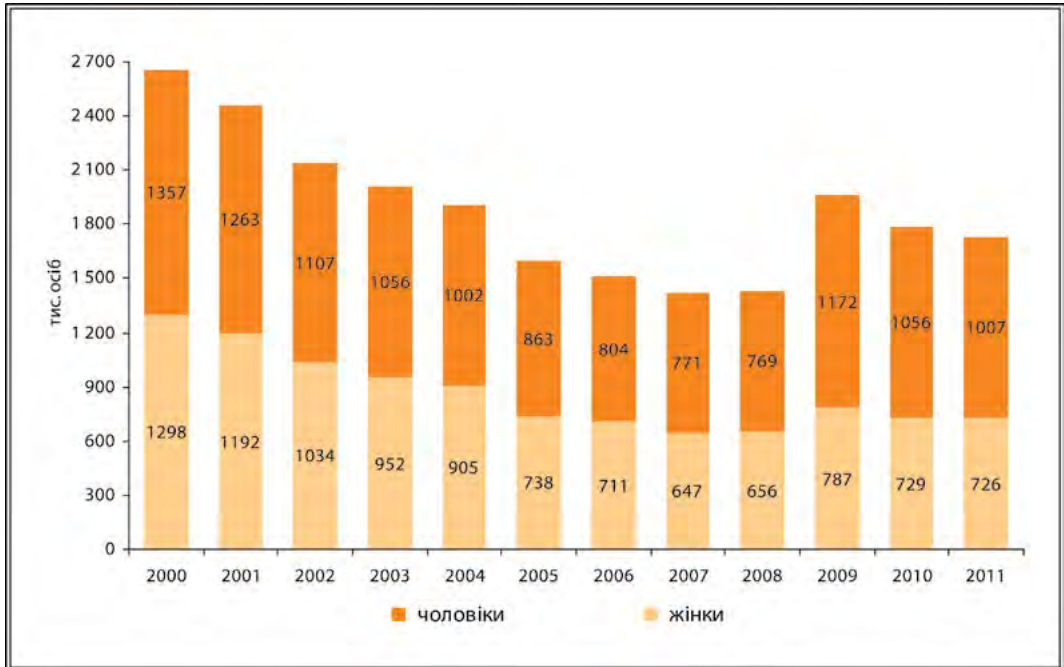
*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Найменший лаг між рівнями зайнятості жінок і чоловіків спостерігався у 2003 р. (7,7 відсоткових пунктів), найбільший – у 2008 р. (11,2 відсоткових пунктів). Підвищення пенсійного віку для жінок у майбутньому має зменшити цю відстань. У першому півріччі 2012 р. рівень зайнятості жінок зріс до 55,1% (у відповідному періоді 2011 р. – 54,7%), але завдяки післякризовому відновленню зростання чоловічого показника відбувалося більш швидкими темпами, внаслідок чого гендерний розрив в рівнях зайнятості навіть дещо збільшився (9,4 процентних пунктів проти 9,1 у 2011 р.).

Динаміка показників безробіття загалом свідчить про розширення можливостей зайнятості українських жінок. Упродовж 2000-2007 рр. чисельність безробітних жінок скорочувалася більш швидкими темпами, ніж чоловіків (рис. 1.5). Завдяки цьому, частка жінок серед безробітних зменшилася з 48,5% до 45,6%.

Водночас дані з цілковитою очевидністю показують, що жінки першими потрапили під удар фінансово-економічної кризи. У другому півріччі 2008 р., коли глобальна криза «дісталася» України, кількість безробітних жінок почала зростати раніше (ще у третьому кварталі), і в четвертому кварталі зростала інтенсивніше, ніж у чоловіків. Загальне зростання

обсягів безробіття у другій половині 2008 р. серед жінок сягнуло 234,9 тис. осіб, серед чоловіків – 178,3 тис. осіб<sup>7</sup>. І хоча в наступному 2009 р. безробіття зростало вже переважно серед чоловіків, усе ж можна говорити про більшу уразливість жінок щодо звільнень з економічних причин. Також варто звернути увагу, що чисельність безробітних жінок у посткризові 2010–2011 р. скорочувалася повільнішими темпами, ніж відповідний чоловічий показник.



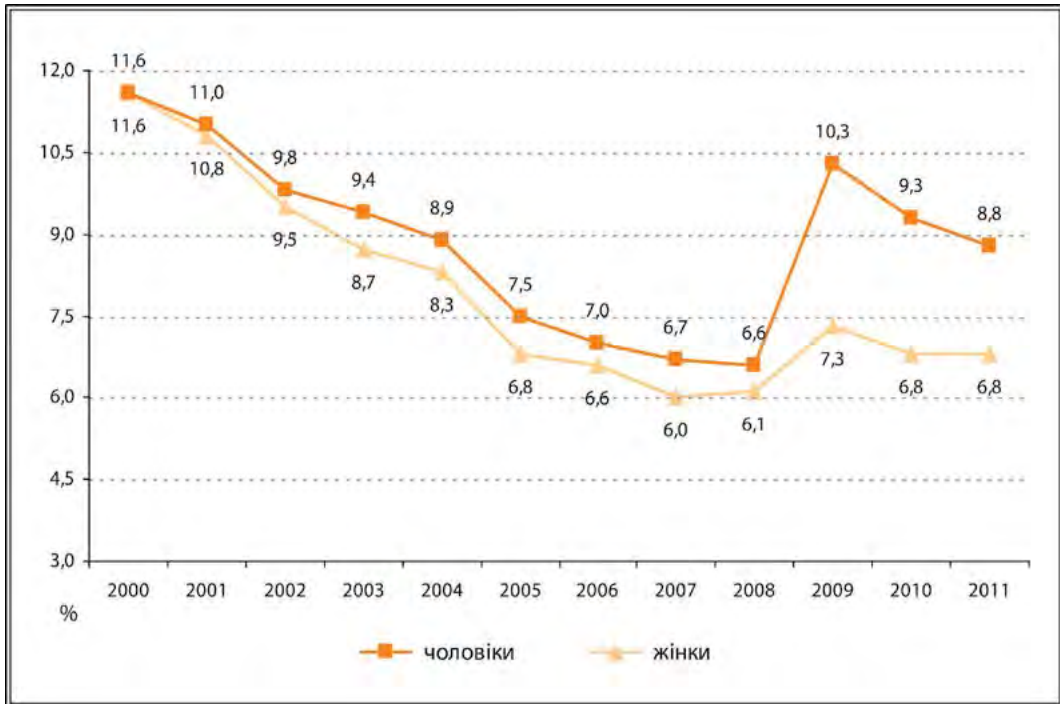
**Рис. 1.5. Чисельність безробітного населення віком 15-70 років залежно від статі, Україна, 2000-2011 роки**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

У 2000 р. рівні безробіття жінок і чоловіків були однакові – 11,6% (рис. 1.6). Завдяки швидшому скороченню безробіття у 2001–2007 рр. та меншому впливу кризи 2008–2009 рр., нині цей показник у жінок істотно нижчий, ніж у чоловіків (6,8% проти 8,8%).

<sup>7</sup> Розраховано за: Економічна активність населення України 2008: Стат. зб. / Відп. за вип. Н.В. Григорович. – К.: Державний комітет статистики України, 2009. — 232 с. (тут с. 60).





**Рис. 1.6. Рівень безробіття населення віком 15-70 років залежно від статі, Україна, 2000 - 2011 роки**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Попри побоювання деяких політиків та експертів, що підвищення пенсійного віку може призвести до зростання безробіття серед жінок, показники за перше півріччя 2012 р. засвідчили однозначно позитивну тенденцію. Порівняно з відповідним періодом 2011 р., чисельність безробітних жінок скоротилася на 75,4 тис., а рівень безробіття жінок – на 0,7 відсоткових пункти (до 6,2%). При цьому лаг між рівнями безробіття жінок і чоловіків сягнув 3 відсоткових пункти, – подібний відрив спостерігався лише у кризовому 2009 р., коли різко підвищився рівень чоловічого безробіття.

Аналіз динаміки загальних показників зайнятості та безробіття у першій декаді XXI століття дає підстави для висновку, що жінки доволі добре представлені на ринку праці України, формуючи майже половину зайнятого населення. Причому жінки більше виграли від покращення економічної ситуації в країні, про що свідчить більш стабільне зростання рівня жіночої зайнятості та випереджальне скорочення рівня жіночого безробіття. Зайнятість жінок виявилася більш стійкою і значно менше постраждала від впливу глобальної фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. Подібна гендерна різниця в реакції на кризу характерна для більшості європейських країн, та пояснюється особливостями структури зайнятості жінок та чоловіків за видами економічної діяльності: найбільше від кризи постраждали промисловість та будівництво, де домінує зайнятність чоловіків.<sup>8</sup> Проте у посткризовий період повернення жінок до роботи відбувається повільніше, оскільки значна частина з тих, хто втратив роботу, не ведуть пошуків нової роботи й вибувають зі

<sup>8</sup> Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges / International Labour Office. — Geneva: ILO, 2010. — XV+92 pp.

складу робочої сили.

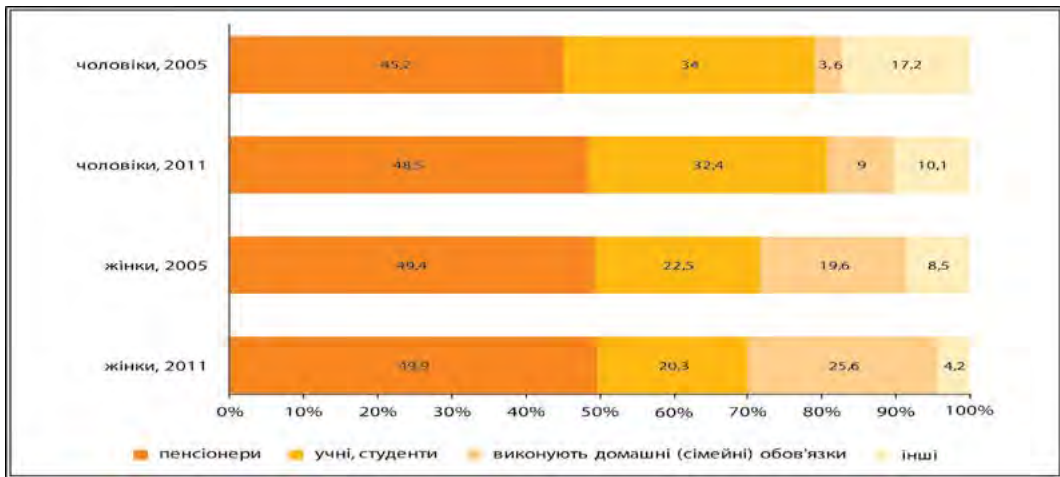
**Економічна неактивність населення на ринку праці: гендерний аналіз.** За підсумками обстеження економічної активності населення в 2011 році, серед осіб віком 15-70 років до категорії економічно неактивних належали 4,75 млн. чоловіків, або майже 30% населення економічно активного віку відповідної статі, та 7,51 млн. жінок, тобто понад 40% відповідної категорії населення (рис. 1.7). Таким чином, жінки становили майже дві третини всього економічно неактивного населення, переважаючи як серед осіб працездатного віку, так і у віці старше працездатного.



**Рис. 1.7. Населення віком 15-70 років за статтю та економічною активністю, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Основною причиною неучасті як жінок, так і чоловіків, у складі робочої сили є пенсійний статус (49,9% проти 48,5% неактивного населення відповідної статі в 2011 році): відсутність істотного гендерного розриву в умовах нижчого пенсійного віку жінок, ймовірно, пояснюється більшим поширенням «спеціальних», дострокових пенсій серед чоловіків. Другою за значенням причиною неактивності чоловіків є отримання освіти, внаслідок чого не пропонують свою робочу силу більше, ніж 1,54 млн. чоловіків, в той час як неактивності жінок – виконання домашніх (сімейних) обов'язків, тобто статус домогосподарки (рис. 1.8). Остання причина економічної неактивності має першочергове значення для жінок працездатного віку (45,7% відповідного контингенту), а в групах найбільш активного репродуктивного віку сягає істотно вищих показників: 85,5% неактивних жінок віком 25-29 років, 84,7% жінок віком 30-34 роки, 79,9% жінок віком 35-39 років. Зважаючи, що досить значна частина жінок-домогосподарок має вищу освіту, очевидно, що значна частина вітчизняної кваліфікованої робочої сили не реалізує свої потенційні трудові можливості на ринку праці. Що стосується інших причин економічної неактивності, таких як стан здоров'я, зневіреність, сезонний характер роботи, сподівання повернутися на попередню роботу або оформлення дострокової пенсії, їх вплив є досить незначним, визначаючи неактивність досить малих часток населення, на кожен з яких приходиться до одного відсотку відповідних сукупностей.



**Рис. 1.8. Розподіл неактивного населення за статтю та причинами економічної неактивності, Україна, 2005 та 2011 рр.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Зазначимо, що в порівнянні з докризовим періодом відбулось суттєве зростання тієї частини неактивного населення, що поступається власною трудовою активністю на користь виконання сімейних зобов'язань. Особливо істотне переливання робочої сили в сектор домашнього господарства було характерне для жінок молодшого віку; для порівняння: в 2005 році основною причиною неактивності жінок залишалось здобуття освіти, а частка жінок, що не виходили на ринок праці внаслідок виконання сімейних обов'язків, становила менше 20% (додаток А – табл. А. 1). Істотно нижчим було й поширення цієї причини неактивності серед молодших континентів жінок – на користь ведення домашнього господарства поступалися зайнятістю на ринку праці лише дві третини жінок віком 25-29 років та 61% жінок віком 30-34 роки. Відповідні зрушення в особливостях участі у складі робочої сили добре ілюструють засадничі теорії економіки домашнього господарства, згідно яким в умовах економічної кризи домашнє господарство стає для жінок «вигіднішою» сферою прикладання праці, ніж сектор оплачуваної зайнятості<sup>9</sup>. Цікаво, що дана тенденція вплинула не лише на жінок, а й на чоловіків, серед яких відсоток зайнятих виконанням домашніх (сімейних) обов'язків зріс з 3,6% неактивного населення в 2005 році до 9% неактивного населення в 2011 році.

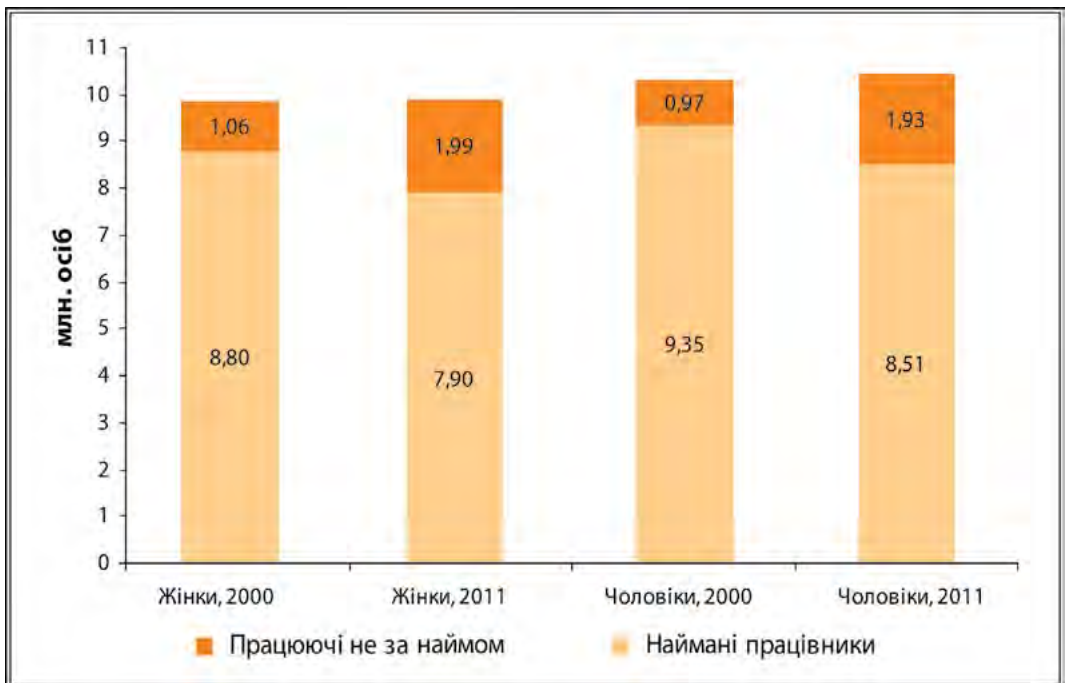
Проте, на думку російського науковця С.Ю. Роціна<sup>10</sup>, вибір жінок між професійною діяльністю та зайнятістю в домашньому господарстві, залежить не тільки від рівня їх кваліфікації або кар'єрних прагнень, а й від роду занять та доходів їх чоловіків. Частина незайнятих жінок добровільно обрала статус домогосподарок, частину лише умовно можна віднести до категорії домогосподарок, оскільки вони мають випадкові підробітки, нарешті, остання група домогосподарок – це жінки, які бажають працювати, але не в змозі знайти роботу. Основною проблемою при цьому залишається визначення добровільності обрання статусу домогосподарки, оскільки суспільний престиж домашньої праці залишається

<sup>9</sup> Becker G. A Treatise on the Family. Cambridge, Harvard University Press, 1981.

<sup>10</sup> Роцін С.Ю., Горелкіна О.А. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций. // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – С. 130-146.

досить низьким і призводить до матеріальної залежності жінок від чоловіків.

**Структурні зрушення у статусах зайнятості населення.** В цілому, протягом 2000-2011 років на ринку праці України відбувався перерозподіл зайнятості населення із сектора оплачуваної зайнятості до сектора працюючих не за наймом (рис. 1.9). Ці структурні зміни стосувалися як жінок (чисельність жінок, які працюють не за наймом, зросла з 1,06 до 1,99 млн. осіб), так і чоловіків (відповідний показник збільшився з 0,97 до 1,93 млн. осіб). Проте, зрушення в чисельності цих категорій по відношенню до загальної чисельності зайнятого населення відповідної статі показують, що праця не за наймом залишається більш поширеною серед жінок, оскільки серед цієї ґендерної групи населення сукупна частка зайнятих з відповідними статусами зайнятості зросла з 10,8% у 2000 р. до 20,1% в 2011 році (серед чоловіків – відповідно з 9,4% до 18,5%).



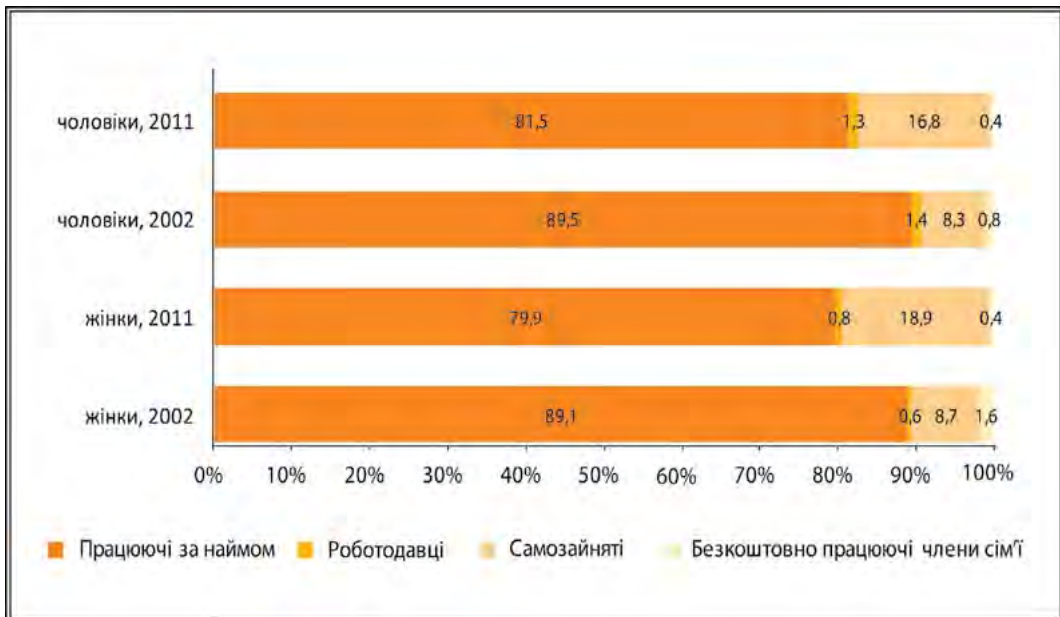
**Рис. 1.9. Розподіл населення за статтю та статусом зайнятості на ринку праці, Україна, 2000 - 2011 роки**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Аналіз статусів зайнятості населення дозволяє отримати два основні висновки. Всі статуси зайнятості, які не пов'язані з працею за наймом, можуть характеризуватися існуванням певних підприємницьких можливостей, які дозволяють досягнути більших успіхів в професійній сфері – це стосується як роботодавців, так і самозайнятого населення, безкоштовно працюючих членів сім'ї, економічна активність яких пов'язана з реалізацією власного бізнесу. З іншого боку, зайнятість не за наймом, особливо у випадку самозайнятості та неоплачуваної праці членів сім'ї, може свідчити про вразливість на ринку праці, коли зайнятість є низькооплачуваною або не оплачується взагалі, відтворюючи явище бідності працюючого населення. Відповідно ґендерний розподіл населення за статусами зайнятості

на ринку праці дає певне уявлення про особливості реалізації підприємницького потенціалу жінок і чоловіків або їх вразливість. Більша частка жінок серед зайнятих не за наймом підтверджує результати досліджень Міжнародної фінансової корпорації, згідно яким кількість жінок-приватних підприємців є незначно більшою порівняно з кількістю приватних підприємців-чоловіків (за підсумками 2010 року, жінки становили 53% цього контингенту зайнятого населення). Гендерний аналіз із диференціацією за галуззю діяльності підтвердив, що частка жінок-приватних підприємців, які працюють в торгівлі (70% загальної кількості), майже вдвічі перевищує кількість приватних підприємців-чоловіків в цій сфері (відповідно 38%)<sup>11</sup>.

Хоча структура розподілу населення за статусами зайнятості досить подібна у жінок і чоловіків (рис. 1.10), серед жінок більше зайнятого працюю не за наймом населення, підприємницька діяльність якого характеризується меншими масштабами та обігом (так звана самозайнятість; особи, що працюють на себе, не використовуючи найману працю), в той час як серед чоловіків є дещо вищою частка роботодавців (тобто тих підприємців, які не лише забезпечують власний добробут, а й створюють робочі місця для інших працівників) (додаток А – Табл. А.2). Варто також відзначити, що частка безкоштовно працюючих членів сім'ї серед жінок дещо скоротилася, що є позитивною тенденцією з точки зору більшого залучення до оплачуваної самозайнятості. Однак, вона може також свідчити про зростання бідності, що стало поштовхом для пошуку додаткових джерел доходів для категорій, які раніше належали до безкоштовно працюючих членів сім'ї.



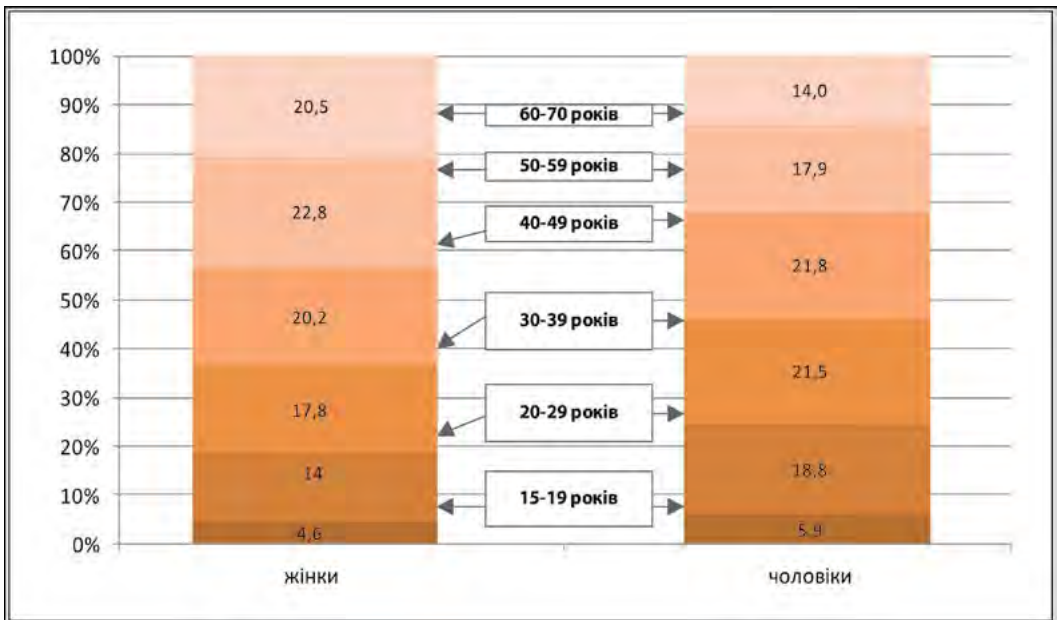
**Рис. 1.10. Структура зайнятого населення за статтю та статусом в зайнятості, Україна, 2002 - 2011 рр.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Певні гендерні особливості характеризують також вікову структуру населення, що

<sup>11</sup> Звіт МФК «Інвестиційний клімат в Україні: яким його бачить бізнес / Міжнародна фінансова корпорація». – К.: IFC, 2011. - 126 с. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ifc.org/Ukraine/ic](http://ifc.org/Ukraine/ic).

зайняте працю не за наймом, тобто реалізує власну економічну активність у категоріях роботодавців, самозайнятих та безкоштовно працюючих членів сімей (рис. 1.11). Повіковий розподіл сукупності жінок, що мають відповідні статуси на ринку праці, характеризується більшим зміщенням до старших вікових груп – у порівнянні з чоловіками, більша частка відповідної категорії жінок перебуває у віці старше 50 років. З іншого боку, чоловіки, які покладаються на власні зусилля в реалізації свого трудового потенціалу, а не на працю за наймом, здебільшого належать до молодшого віку: найбільші відсоткові частки даного контингенту пропорційно розподілені в межах вікової групи від 30 до 49 років. У порівнянні з жінками, помітно вищими є й відсоткові частки наймолодших чоловіків, що працюють не за наймом. Іншою особливістю «чоловічого» контингенту зайнятих не за наймом є дещо вища частка осіб з повною вищою освітою (12,5% проти 8% жінок). З огляду на це, можна припустити, що для чоловіків, які потрапляють до категорій населення, що зайняте працю не за наймом, цей статус зайнятості є досить гідною альтернативою праці за наймом, що забезпечує більше можливостей для професійної реалізації, розкриття підприємницького потенціалу, в той час, як жінки «виштовхуються» в цю сферу, коли виявляються неспроможними конкурувати у секторі найманої праці. Іншими словами, для жінок зайнятості в цьому секторі асоціюється не з більшими можливостями підприємницької діяльності, а з підвищеною вразливістю на ринку праці. Проте це припущення потребує більш ретельної перевірки, проведення спеціальних досліджень, спрямованих на відповідні цільові групи населення з метою виявлення дійсних чинників та обставин зміни статусу зайнятості з урахуванням ґендерного чинника.

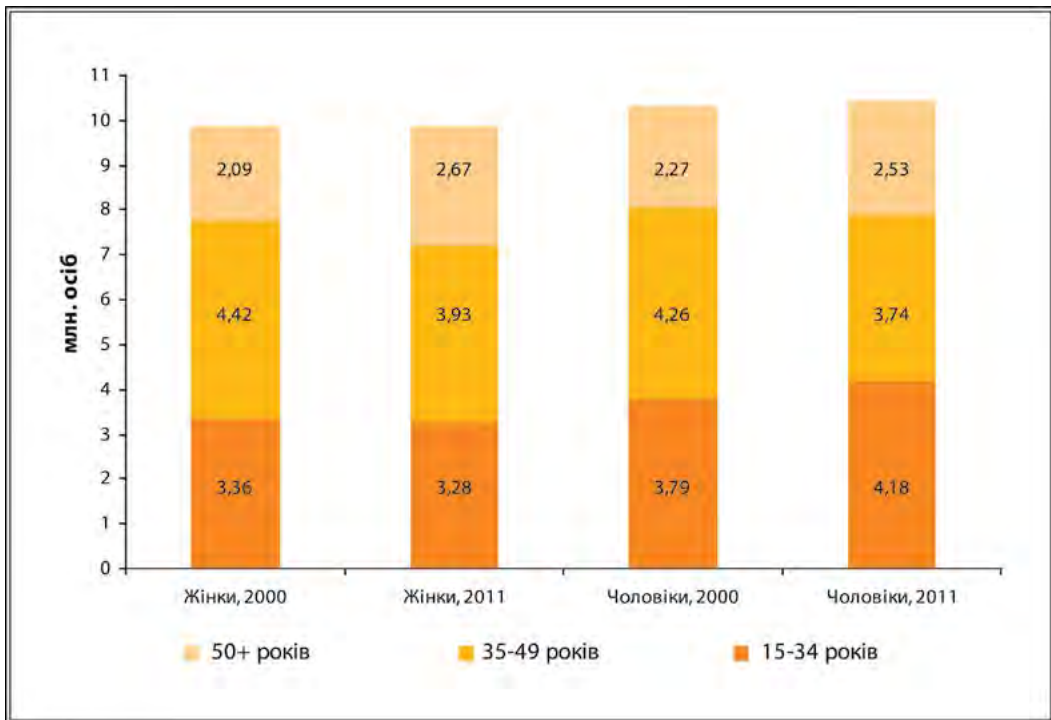


**Рис. 1.11. Повіковий розподіл населення зайнятого не за наймом залежно від статі, Україна**

*Джерело: розраховано за мікроданими обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Водночас, на сучасній, постіндустріальній стадії соціального розвитку на ринку праці створюються спеціальні можливості для жінок, оскільки структура зайнятості населення змінюється в бік розширення праці у сфері послуг, формуються нові моделі трудових відносин. Ймовірно, жінки матимуть конкурентні переваги завдяки соціалізаційним якостям, що традиційно пов'язуються з ними, а саме - висока комунікативність, здатність викликати довіру, розвинена інтуїція, психологічні риси, наполегливість та відповідальність, стійкість до стресових ситуацій тощо. Позитивними факторами є також більша соціальна орієнтація жінок, вищий рівень консолідації, відносно низький потенціал конфліктів інтересів та нижчий рівень корупції.

**Особливості зайнятості та безробіття жінок залежно від віку, освіти та регіону проживання.** Упродовж 2000–2011 рр. спостерігалася чітка тенденція постаріння вікового складу зайнятих жінок (рис. 1.12). Хоча чисельність та структурна частка жінок віком 15–34 років («молодь» згідно національного законодавства) залишилася майже незмінною, чисельність осіб передпенсійного та пенсійного віку зросла на 583 тис., а їх структурна частка в загальних обсягах жіночої зайнятості – з 21,2% до 27,0%. Натомість відповідним чином зменшилося представництво середньої вікової групи (35–49 років).



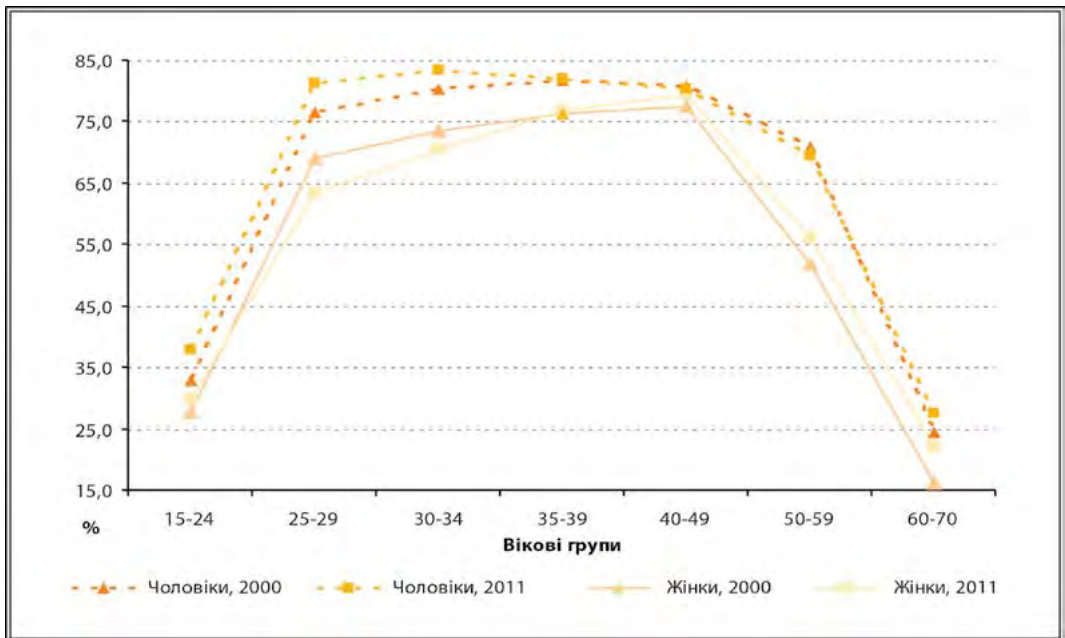
**Рис. 1.12. Зайняте населення за статтю та віковими групами, Україна, 2000-2011 рр.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Серед зайнятих чоловіків процес старіння менш виражений. Чисельність та питома вага середньої вікової групи зазнала масштабного скорочення (навіть масштабнішого, ніж у жінок), але перерозподіл вікових контингентів відбувався за рахунок збільшення

представництва не тільки й не стільки старших вікових груп, скільки за рахунок молоді. Незважаючи на законодавчо встановлену різницю у пенсійному віці, частка осіб віком 50 років і старше серед зайнятих чоловіків нині істотно нижча, ніж серед жінок (24,2% проти 27,0%). Значною мірою це є наслідком надсмертності чоловіків працездатного віку.

Структурні зрушення у віковому складі зайнятого населення обумовлені не лише коливаннями загальної чисельності поколінь жінок і чоловіків, а й різноспрямованою ґендерною динамікою повікових рівнів зайнятості (рис. 1.13). Рівень зайнятості жінок віком 25–34 років істотно скоротився. Це пов'язано, передусім, з переходом до сучасної моделі сім'ї (більш пізній вік шлюбу та народження дітей), а також зі зростанням рівня охоплення вищою освітою. Водночас помітно зріс рівень зайнятості серед жінок старше 40 років. У чоловіків, навпаки, зростання рівня зайнятості відбувалося у молодших вікових групах, тоді як після 40 років він залишався незмінним. Саме у віці 40–49 років спостерігається найменший ґендерний лаг за рівнями зайнятості, – традиційно в цьому віці мінімізується навантаження жінок сімейними обов'язками, і відкривається більше можливостей для економічної діяльності.



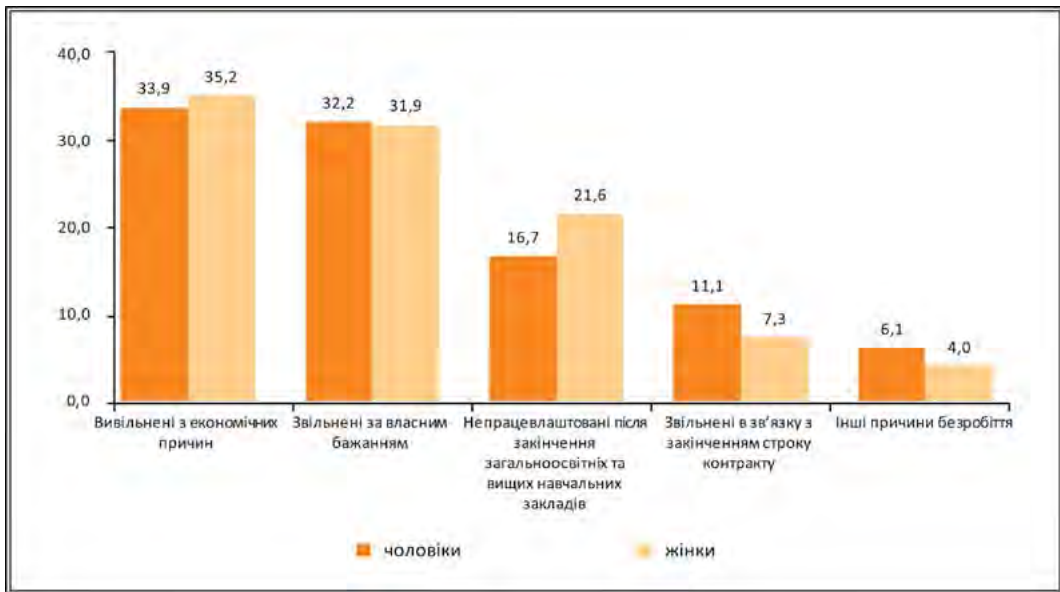
**Рис. 1.13. Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами, Україна, 2000-2011 роки**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

В цілому, чисельність безробітних чоловіків в Україні традиційно перевищує чисельність безробітних жінок; поряд з цим, причини незайнятості безробітного населення характеризуються певними ґендерними особливостями (рис. 1.14). Хоча відмінності в цій сфері є досить незначними, можна стверджувати, що серед безробітних жінок є дещо більшою частка вивільнених з економічних причин (таких як закриття підприємств, скорочення штату працівників тощо) та непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів. З іншого



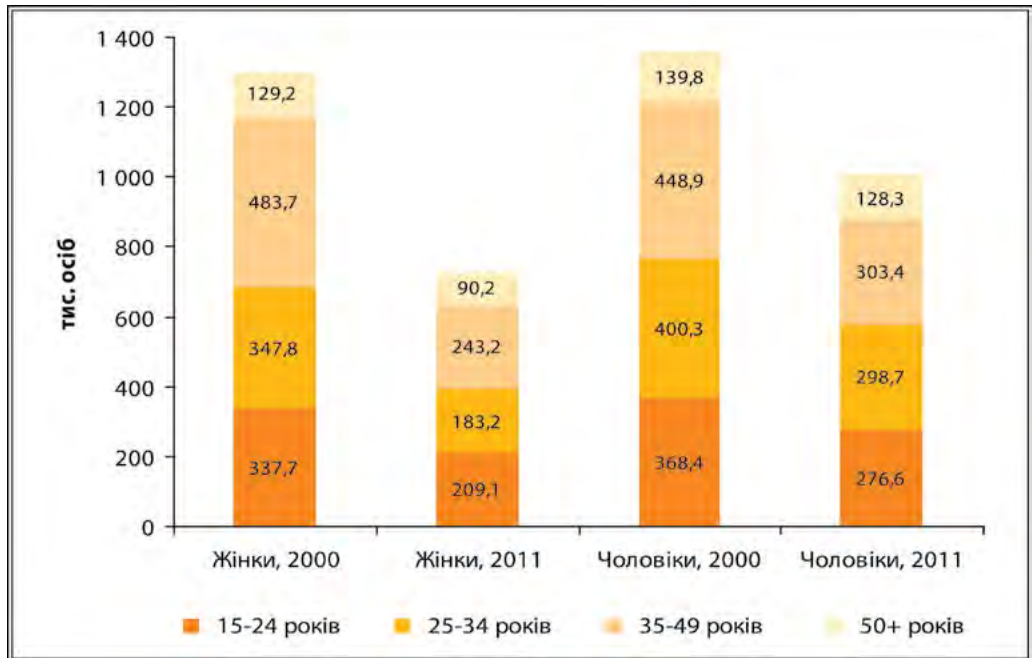
боку, серед безробітних чоловіків дещо вищими є відсоткові частки звільнених за власним бажанням та у зв'язку з закінченням строку контракту, що є певним свідченням більш впевненого становища чоловіків на ринку праці. Однак аналіз чинників безробіття населення в кризовий та посткризовий період ще раз підтверджує, що саме жінки виявились більш захищеними щодо гарантій зайнятості, оскільки в ці роки частка безробітних чоловіків, що були вивільнені з економічних причин, максимально наблизилась до відповідного «жіночого» показника, а в 2010 році навіть перевищила його (додаток А – табл. А.3).



**Рис. 1.14. Причини незайнятості безробітних віком 15-70 років (за методологією МОП) залежно від статі, в середньому за 2011 рік**  
*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

При аналізі безробіття особлива увага надається становищу молодих людей віком 15–24 років. На цей віковий інтервал припадає важливий етап соціалізації молодих поколінь – перехід від дитинства до дорослого життя, від навчання – до економічної діяльності (зайнятості), пошуки першого робочого місця тощо.

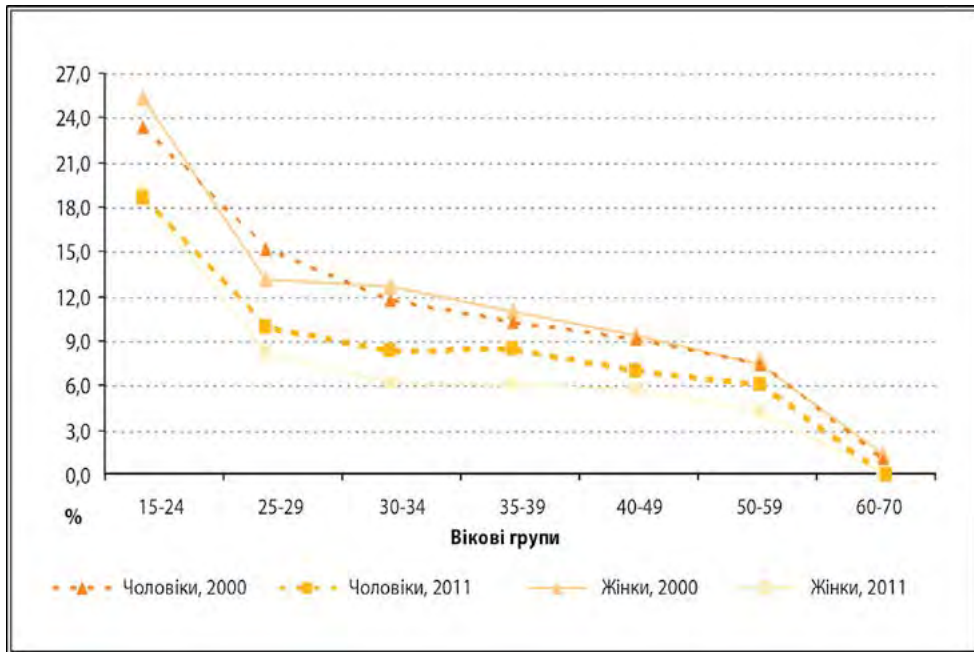
Упродовж 2000–2011 рр. обсяги безробіття в абсолютному виразі істотно скоротилися у всіх без винятку вікових групах, включаючи молодіжне безробіття (рис. 1.15). Безробіття у осіб середнього віку (35–49 років) зменшувалося більш динамічно, через що частка молоді віком 15–24 років в загальній чисельності безробітних дещо збільшилася. Нині вона становить 28,8% серед безробітних жінок і 27,5% – серед безробітних чоловіків. Чисельність безробітних осіб перед- та пенсійного віку зовсім незначна. Загалом гендерні особливості у віковому складі безробітного населення значно менш помітні, ніж у зайнятого населення. Вочевидь це пов'язано з тим, що контингент безробітних формується здебільшого під впливом економічних, а не демографічних факторів, зокрема значно меншим є вплив статевовікового складу населення.



**Рис. 1.15. Безробітне населення за статтю та віковими групами, Україна, 2000-2011 роки**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Зниження рівня безробіття впродовж 2000–2011 рр. відбувалося у всіх вікових групах, незалежно від статі (рис. 1.16). Традиційно, найвищий рівень безробіття у молоді віком 15–24 років (зазвичай він вдвічі перевищує середній по всьому населенню), що пов'язано з пошуком першого робочого місця. Лише у цьому інтервалі працездатного віку рівень безробіття жінок і чоловіків у 2011 р. був однаковий; в інших вікових групах рівень жіночого безробіття істотно нижче чоловічого.



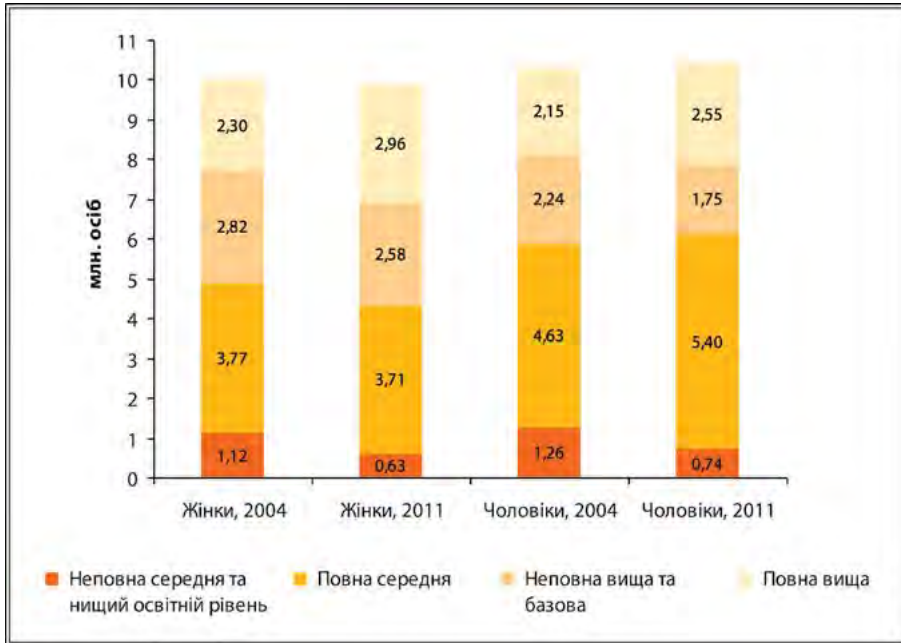
**Рис. 1.16. Рівень безробіття населення за статтю та віковими групами, Україна, 2000-2011 роки**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Поки що важко оцінити вплив заходів пенсійної реформи, зокрема підвищення пенсійного віку та тривалості необхідного страхового стажу, на зміну вікових профілів зайнятості та безробіття жінок. У першому півріччі 2012 р. порівняно з аналогічним періодом 2011 р. рівень зайнятості жінок віком 40 років і старше навіть трохи знизився, натомість зріс рівень зайнятості жінок віком 25–39 років; рівень безробіття жінок віком до 50 років істотно скоротився, а у віковій групі 50–59 років – дещо підвищився (4,2% проти 3,8%)<sup>12</sup>. Хоча ці зміни перебувають в межах статистичної похибки і на результати півріччя певний вплив справляє сезонність, вочевидь існує потреба в розробці додаткових цільових заходів активної політики зайнятості для жінок віком 50–59 років.

У зв'язку зі зміною класифікації освіти в програмі обстеження з питань економічної активності населення, ґендерний аналіз освітніх профілів зайнятості та безробіття доступний лише за період від 2004 р. Упродовж 2004–2011 рр. чисельність зайнятих жінок з повною вищою освітою збільшилася на 667,7 тис. осіб і сягнула 30% загальної зайнятості жінок (у 2004 р. – 22,9%). Нині понад 56% зайнятих жінок мають вищу освіту (включаючи повну, базову та неповну вищу освіту). Освітній рівень чоловіків істотно нижче: повну вищу освіту мають лише 24,4%, неповну/базову – 16,8% зайнятих чоловіків (рис. 1.17). Це при тому, що, як зазначалося вище, віковий склад чоловіків істотно «молодший», а вища освіта набула масового характеру в Україні не так вже й давно (наприкінці 1990-х років). Тобто освітній «відрив» жінок істотно поглибився в останні десять років.

<sup>12</sup> Ринок праці у I півріччі 2012 р.: Експрес-доповідь Держстата України від 18.10.2012 р. №09/2-26/294.



**Рис. 1.17. Зайняте населення за статтю та освітнім рівнем, Україна, 2004 та 2011 рр.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Така ситуація пов'язана із загальним «прогрешем» чоловіків за освітнім рівнем, що є характерною ситуацією для сучасної Європи<sup>13</sup>. Європейські жінки значно більшою мірою орієнтовані на здобуття вищої освіти, і мають можливість реалізувати ці прагнення – їх чисельність серед студентів вищих навчальних закладів істотно перевищує чисельність чоловіків<sup>14</sup>. В Україні індекс ґендерного паритету (співвідношення чисельності жінок і чоловіків) серед студентів ВНЗ III–IV рівнів акредитації зріс з 1,109 у 2000/01 н.р. до 1,22 у 2008/09 н.р.<sup>15</sup>. В останні роки у зв'язку з «дефіцитом» абітурієнтів і вжитими заходами з полегшення вступу, цей індекс дещо знизився (до 1,163), але цілком очевидно, що освітня перевага жінок дедалі зростатиме.

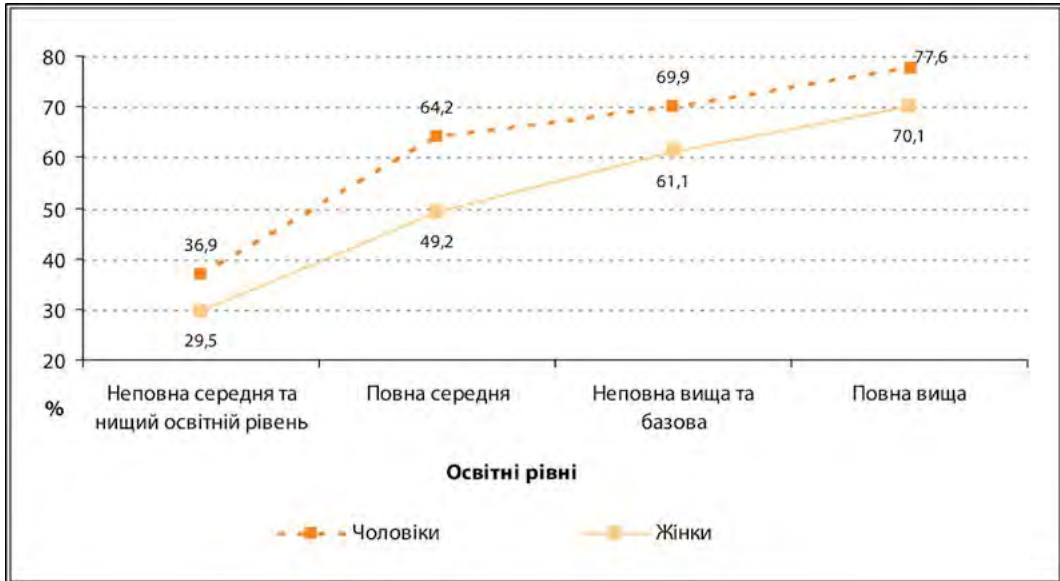
Подальше зростання освітнього потенціалу жінок є запорукою їх конкурентоспроможності на ринку праці, оскільки між рівнем освіти та рівнем зайнятості існує пряма кореляція: серед осіб з повною вищою освітою спостерігається найвищий рівень зайнятості (рис. 1.18). Причому серед жінок цей зв'язок виявляється більш чітко: з кожним наступним щаблем освіти рівень зайнятості зростає майже в арифметичній прогресії. У чоловіків різке зростання рівня зайнятості спостерігається при здобутті повної середньої освіти; надалі рівень зайнятості значно стриманіше реагує на підвищення освітнього рівня. Рівень зайнятості жінок з повною вищою освітою в 1,4 разу перевищує аналогічний показник жінок з повною середньою освітою (у чоловіків – в 1,2 разу). Саме серед осіб з повною вищою освітою спостерігається найменший ґендерний розрив за рівнем зайнятості. Вірогідно, ви-

<sup>13</sup> Калабихина І.Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России: Монография. – М.: МАКС Пресс, 2009. – С. 184.

<sup>14</sup> Key Data on Education in Europe. 2012 Edition. Brussels: Eurydice, 2009, pp. 79–80.

<sup>15</sup> Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року: Стат. бюл. / Відпов. за вип. І.В. Калачова. – К.: Держстат України, 2012. – С. 7.

переджальне зростання рівня освіти жінок сприятиме підвищенню рівня їх зайнятості та зменшенню ґендерної нерівності на ринку праці.

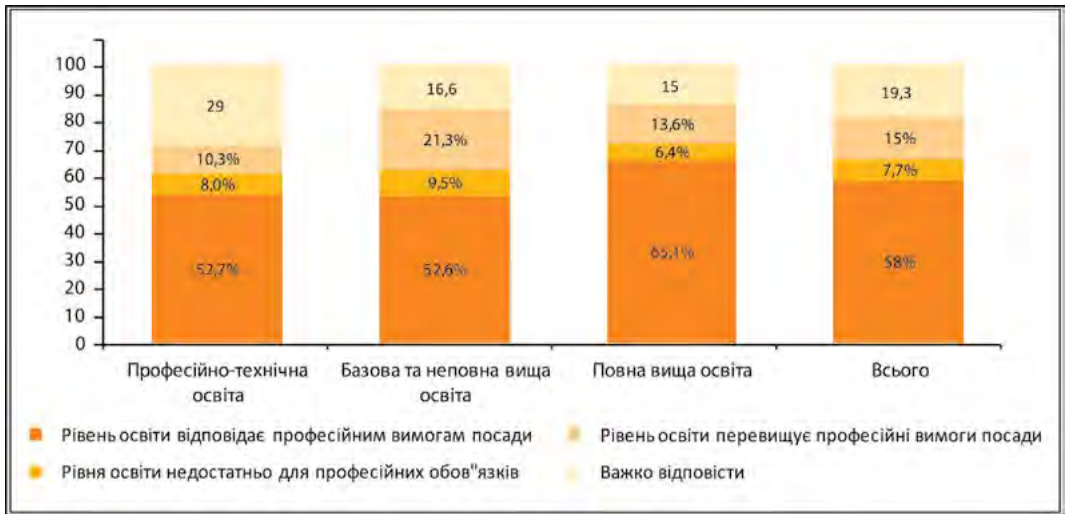


**Рис. 1.18. Рівень зайнятості населення залежно від статі та освітнього рівня, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Проблемним аспектом використання високого освітнього потенціалу населення на ринку праці України є невідповідність кваліфікаційного рівня вимогам посади або сфери прикладання праці. В результаті, певна частина населення з високими освітніми надбаннями вимушена працювати не за спеціальністю отриманої освіти або реалізувати свою трудову активність на посадах, які не потребують вищої освіти. Так, згідно результатів соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» в 2012 році<sup>16</sup>, від 10 до 20 відсотків жінок, що працюють за наймом та мають освіту вище середньої, зазначили, що рівень їх освіти перевищує професійні вимоги посади, на якій вони працюють (рис. 1.19). Найбільша частка жінок, які вважали, що їх освітній потенціал використовується не повною мірою, характерна для групи з базовою та неповною вищою освітою (понад 21% респондентів), тобто тих осіб, що мають освітню кваліфікацію «молодший спеціаліст» та «бакалавр».

<sup>16</sup> Детальний опис завдань, програми та цільових груп даного опитування, що було проведене в рамках підготовки даного видання, наведено в розділі 3.



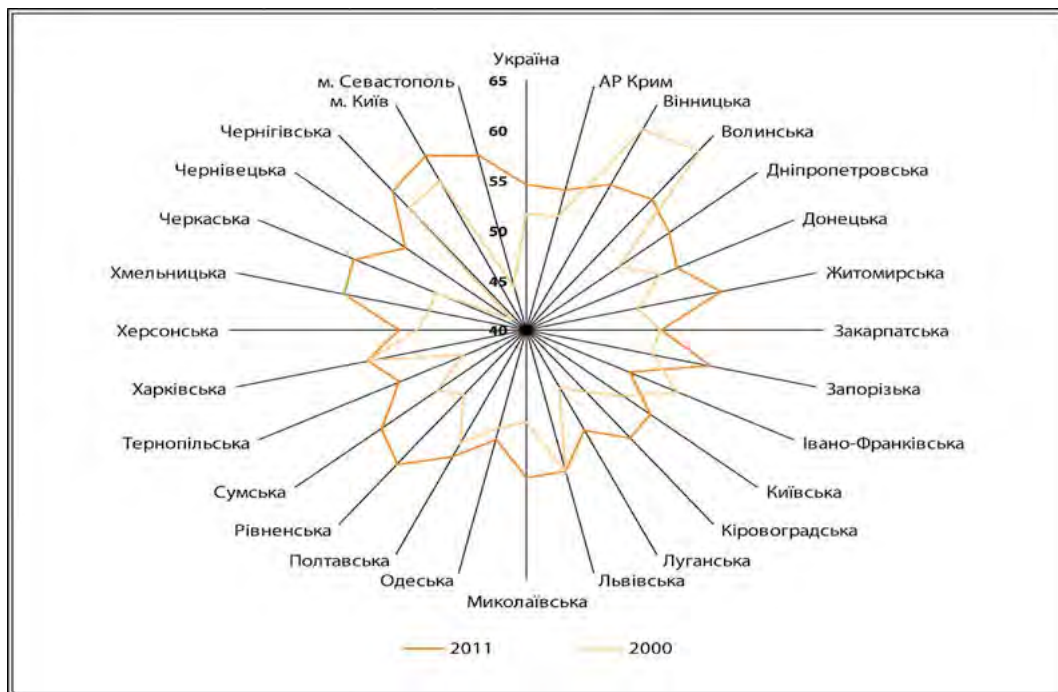
**Рис. 1.19. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Як співвідноситься рівень Вашої освіти з професійними вимогами посади, на якій Ви працюєте?» залежно від освітнього рівня**

*(відповіді жінок, що працюють за наймом та мають освіту вищу за середню)*

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Регіональний аналіз рівня зайнятості жінок свідчить, що протягом 2000–2011 рр. спостерігалася тенденція до вирівнювання відповідних регіональних показників (рис. 1.20), що може свідчити про певні успіхи щодо подолання територіальних диспропорцій розвитку та створення більш рівних умов для реалізації трудових прав. Однак фактори регіональної динаміки рівня жіночої зайнятості не такі очевидні і потребують більш заглибленого вивчення. Наприклад, Волинська, Закарпатська й Рівненська області, де традиційно спостерігається найвищий в країні рівень народжуваності (загальний коефіцієнт народжуваності становить понад 10 народжень на 1 тис. населення), у досліджуваному періоді продемонстрували абсолютно різноспрямовану динаміку за рівнем зайнятості жінок: у Волинській області – істотне скорочення, в Закарпатській – майже без змін, а в Рівненській – істотне зростання. На жаль, ступінь надійності регіональних даних обстеження робочої сили не дає змоги з'ясувати, за рахунок яких вікових контингентів та яких сегментів зайнятості відбулися ці зміни, а також чому у таких доволі подібних за всіма природними, економічними, соціальними ознаками регіонах простежується різноспрямована динаміка рівня зайнятості жінок. Цілком імовірно, що ці зрушення формувалися коливаннями неформальної зайнятості, де працювали понад третина зайнятих мешканців зазначених областей<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Економічна активність населення України 2011: Стат. зб. / Відп. за вип. І.В. Сенік. – К.: Державний комітет статистики України, 2012. — С. 90.



**Рис. 1.20. Регіональні рівні зайнятості жінок, Україна, 2000 та 2011 рр.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Для гендерного аналізу можливостей зайнятості важливе значення має зіставлення регіональних рівнів зайнятості жінок і чоловіків. Розподіл регіонів за співвідношенням значень цих показників (табл. 1.1) показує, що високий рівень зайнятості як для жінок, так і для чоловіків здатні забезпечити великі міста або індустріальні регіони з відносно збалансованою промисловою структурою (розвинуті і добувна, і переробна підгалузі) та розвинутою сферою послуг.

В Донецькій області переважає добувна і важка промисловість, що забезпечують високий рівень зайнятості чоловіків, але менший вибір робочих місць для жінок. Іншим фактором, що обумовлює низький рівень зайнятості жінок в цій області, є також низький рівень економічної активності жінок. Вірогідно, останній чинник справедливий також щодо приморських регіонів (АР Крим, Одеська, Херсонська області), де більш доступна сезонна зайнятість та контрактна робота (в тому числі моряків), і є можливість отримувати значні доходи від здавання житла в оренду під час курортного сезону.

Групу регіонів, де низький рівень зайнятості і жінок, і чоловіків, утворюють переважно області з високою інтенсивністю зовнішніх трудових міграцій, включаючи прикордонні маятникові міграції (Закарпатська, Чернівецька, Івано-Франківська, Тернопільська, Луганська області)<sup>18</sup>.

Поєднання відносно високого рівня зайнятості жінок з низьким рівнем зайнятості чоловіків більш характерне для аграрно-депресивних регіонів з низькою міграційною активніс-

<sup>18</sup> Зовнішня трудова міграція населення України. – К.: Український центр соціальних реформ, Держкомстат України, 2009. – С. 63–64.

тю. Скоріше за усе, високий рівень зайнятості жінок тут формується за рахунок діяльності особистих сільських господарств.

**Табл. 1.1. Регіони України за показником ґендерного розриву в рівнях зайнятості населення\*, 2011 р.**

<p><b>Низький рівень зайнятості жінок та високий рівень зайнятості чоловіків:</b> АР Крим; Донецька, Київська, Одеська, Харківська та Херсонська області</p> <p><b>Регіональні характеристики:</b> домінування галузей видобувної та важкої промисловості, вища доступність сезонної та тимчасової зайнятості</p>	<p><b>Високий рівень зайнятості жінок та високий рівень зайнятості чоловіків:</b> м. Київ; м. Севастополь; Дніпропетровська, Запорізька та Миколаївська області</p> <p><b>Регіональні характеристики:</b> великі міста або індустріальні регіони з порівняно збалансованою структурою галузей промисловості та розвиненим сектором послуг</p>
<p><b>Низький рівень зайнятості жінок і низький рівень зайнятості чоловіків:</b> Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Луганська, Полтавська, Тернопільська та Чернівецька області</p> <p><b>Регіональні характеристики:</b> інтенсивні зовнішні трудові міграції, включаючи прикордонні маятникові міграції</p>	<p><b>Високий рівень зайнятості жінок і низький рівень зайнятості чоловіків:</b> Вінницька, Волинська, Житомирська, Львівська, Рівненська, Сумська, Хмельницька, Черкаська та Чернігівська області</p> <p><b>Регіональні характеристики:</b> аграрні регіони з низькою міграційною активністю та потенційно високим поширенням зайнятості в особистому підсобному господарстві</p>

*Джерело: складено за даними обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

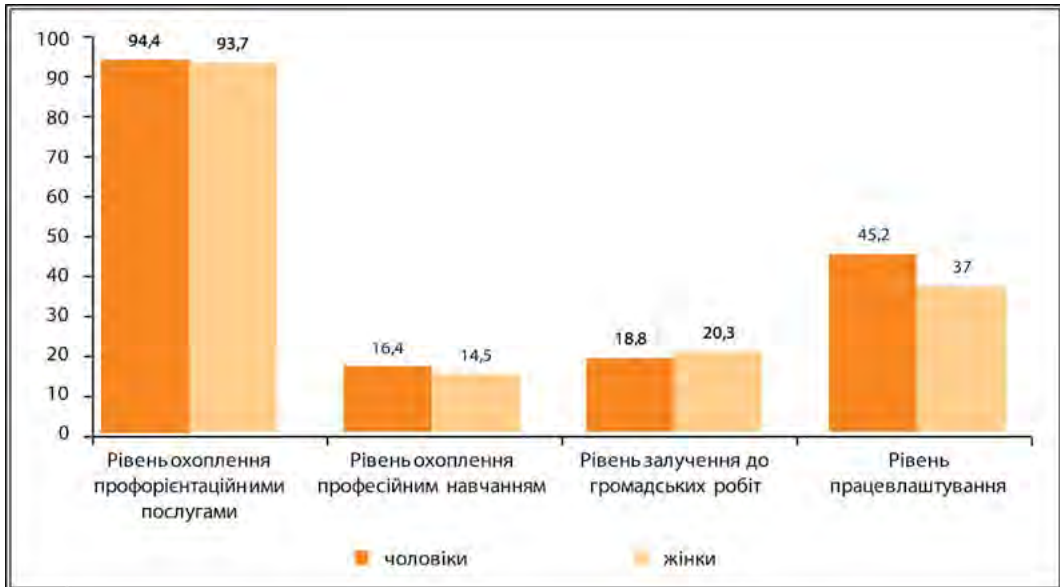
\* Під «низьким» рівнем мається на увазі показник нижче середнього по країні для відповідної статі, під «високим» – вище середнього по країні для відповідної статі.

**Особливості працевлаштування населення в ґендерному аспекті.** Незважаючи на вищі показники чоловічого безробіття з точки зору реальної пропозиції праці, жінки традиційно переважають у складі зареєстрованих безробітних, що перебувають на обліку Державної служби зайнятості (905,1 тис. чоловіків проти 949,9 тис. жінок в 2011 році). Можна припустити, що такий розподіл зумовлений більшою схильністю жінок звертатися по допомогу в працевлаштуванні до відповідних служб, більшою пасивністю їх поведінки та менш впевненим становищем на ринку праці. З іншого боку, чоловіки більш схильні шукати роботу власними зусиллями, а не покладатися на допомогу держави.

В цілому, рівень працевлаштування чоловіків перевищує рівень працевлаштування жінок як за абсолютними, так і за відносними показниками. За підсумками 2011 року, в країні було працевлаштовано 353,3 тис. жінок і 409,4 тис. чоловіків (відповідні рівні працевлаштування склали 37 та 45%). Проблеми в цій сфері підтверджує й той факт, що рівень працевлаштування незайнятих жінок, які перебували на обліку в 2011 р., поступався рівню працевлаштування чоловіків практично у всіх регіонах України, за виключенням міста Києва



(додаток А – табл. А.4). Якщо жінки здебільшого були працевлаштовані за рахунок надання роботодавцям дотацій на створення нових робочих місць (майже 21 тис. жінок проти 14,5 тис. чоловіків в 2011 році), то чоловіки в більшій мірі користувалися можливістю виплати одноразової допомоги по безробіттю (9,7 тис. чоловіків проти 7,2 тис. жінок відповідно). Хоча практично все населення, що перебувало на обліку Державної служби зайнятості, було охоплено послугами з професійної орієнтації, рівень охоплення професійним навчанням був дещо вищим серед безробітних чоловіків, в той час як жінки були більше залучені до оплачуваних громадських робіт (рис. 1.21).



**Рис. 1.21. Рівень працевлаштування та охоплення незайнятого населення заходами активної політики сприяння зайнятості, Україна, 2011 р.**

*Джерело: Державна служба зайнятості населення*

Нижчий рівень працевлаштування безробітних жінок супроводжується й меншим залученням до підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки. За підсумками 2011 року, підвищили кваліфікацію 424,8 тис. жінок (7,2% облікової кількості працюючих жінок) та 553,6 тис. чоловіків (відповідно 11,3%). Чисельність чоловіків, які були навчені новим професіям протягом року, перевищувала відповідну кількість жінок більше, ніж в 3 рази, сягнувши 174,6 тис. осіб (3,6% облікової кількості працюючих чоловіків) проти 55,4 тис. жінок (0,9% відповідно). Більше половини чоловіків, які підвищили кваліфікацію, були зайняті в різних галузях промисловості (до 20% облікової кількості зайнятих працівників у видобувній промисловості); досить висока частка зайнятих чоловіків брала участь в програмах підвищення кваліфікації у сфері транспорту та зв'язку. Що стосується зайнятих жінок, які підвищили професійну кваліфікацію протягом 2011 року, то майже третина з них працювали у секторі освіти, досить високий відсоток – в сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги. Такі особливості гендерного розподілу працівників, які скористалися можливістю підвищення кваліфікації, цілком відтворюють структуру гендерної сегрегації зайнятості населення за видами економічної діяльності, яка буде розглянута наступному параграфі.

Таким чином, аналіз загальних показників зайнятості й безробіття та їх соціально-демографічних профілів засвідчує, що в Україні для жінок існують доволі широкі можливості зайнятості, і в динаміці ці можливості зростають. Водночас, з погляду гендерного аналізу ринку праці, значення має не лише наявність роботи як такої, а й якісні характеристики цієї роботи. Передусім, потрібно знати, де працюють жінки, – на яких посадах та в яких секторах економіки.

## 1.2. Гендерна сегрегація на ринку праці України

Гендерний аналіз розподілу зайнятого населення за групами занять має на меті виявити ефект так званої «скляної стелі» тобто негласних правил, практик, що усувають жінок (або інші уразливі групи) від доступу до вищих рівнів управління<sup>19</sup>. Не менш важливий гендерний аналіз розподілу зайнятих за видами економічної діяльності, адже сектор економіки великою мірою визначає продуктивність зайнятості, в тому числі розмір заробітку, та такі якісні характеристики, як престижність та стабільність роботи.

Гендерна сегрегація має місце, коли зайнятість жінок сконцентрована в обмеженому колі занять/секторів економіки. Для виявлення та оцінки рівня сегрегації використовують інтегральні індекси (наприклад, індекс дисиміляції Дункана, індекс Кармеля та МакЛахлана) та тривимірну класифікацію, що виокремлює три групи занять/секторів: 1) з домінуючою зайнятістю жінок, 2) змішані, та 3) з домінуючою зайнятістю чоловіків<sup>20</sup>.

На жаль, ступінь надійності даних обстежень робочої сили обмежує деталізацію аналізу двома знаками класифікаційного коду: підрозділи Класифікатору професій (гармонізований з Міжнародною стандартною класифікацією професій ISCO-88<sup>21</sup> та розділи Класифікації видів економічної діяльності (гармонізована з міжнародною класифікацією видів економічної діяльності Європейського Союзу NACE (Rev. 1.1) та Міжнародною стандартною галузевою класифікацією видів економічної діяльності ISIC (Rev.3.1 – 1989, ООН)<sup>22</sup>.

**Професійна сегрегація за ознакою статі.** Двома найпоширенішими видами занять жінок в Україні є особисте селянське господарство (16,3% загальної чисельності зайнятих жінок) та професійна група «моделі, продавці, демонстратори» (12,8%) (табл. 1.2, рис. 1.22). Третю «сходинку» (по 8%) поділяють працівники сфери персональних та захисних послуг та інші професіонали (професіонали в сфері державної служби, аудиту, бухгалтерського обліку, праці та зайнятості, маркетингу, ефективності підприємництва, раціоналізації виробництва та інтелектуальної власності). У «Топ-5» занять потрапляють також викладачі та вчителі (6,8% загальної чисельності зайнятих жінок). У цих п'яти найпоширеніших видах занять/професій сконцентровано майже 52% загальної чисельності зайнятих жінок.

У чоловіків список найпоширеніших занять очолюють водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок (14,0% загальної чисельності зайнятих чоловіків); другу сходинку посідає особисте селянське господарство (12,2%). Наступні три позиції займають також робітничі професії: робітники металургійних та машинобудівних професій (10,2%), робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві (8,0%) та найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті (6,8%). Загалом в цих п'яти професіях зосереджено 51,2% зайнятих чоловіків, тобто рівень професійної концентрації у

19 Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges / International Labour Office. Geneva: ILO, 2010, P. 44.

20 Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU / European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009, 111 pp. ; тут с. 30–31.

21 Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010» : Затв. наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 №327.

22 Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності (NACE, Rev. 1.1 – 2002) ДК 009:2005» : Затв. наказом Держспоживстандарту України від 26.15.2005 №375

жінок і чоловіків практично однаковий. До того ж у чоловіків до «Топ-5» занять не увійшла жодна, яка б представляла сегмент переважно розумової праці (у жінок – аж дві групи професіоналів).

**Табл. 1.2. Найпоширеніші 10 професій (за класифікатором ISCO-88) зосередження жіночої та чоловічої зайнятості, Україна, 2011 р.**

Жінки		Чоловіки	
Коди та назви занять за ISCO-88	% зайнятих	Коди та назви занять за ISCO-88	% зайнятих
62: особисте селянське господарство	16,3	83: водії та оператори пересувної техніки/ устаткування	14,0
52: моделі, продавці та демонстратори	12,8	62: особисте селянське господарство	12,2
51: працівники, що надають персональні та захисні послуги*	8,0	72: робітники металургії та машинобудування	10,2
24: інші професіонали**	8,0	71: робітники видобутку та будівництва	8,0
23: викладачі	6,8	93: найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості	6,8
32: професіонали в галузі наук про життя та медичних наук	6,0	51: працівники, що надають персональні та захисні послуги	5,6
34: інші фахівці	5,6	12: керівники підприємств, установ, організацій	5,5
91: найпростіші професії торгівлі та сфери послуг	5,2	21: професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук	4,9
12: керівники підприємств, установ, організацій	4,1	31: технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки	4,3
41: офісні клерки	3,0	52: моделі, продавці та демонстратори	3,9
Усього в групі «Топ-10»	75,8	Усього в групі «Топ-10»	75,5

*Джерело: розраховано за мікроданими обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

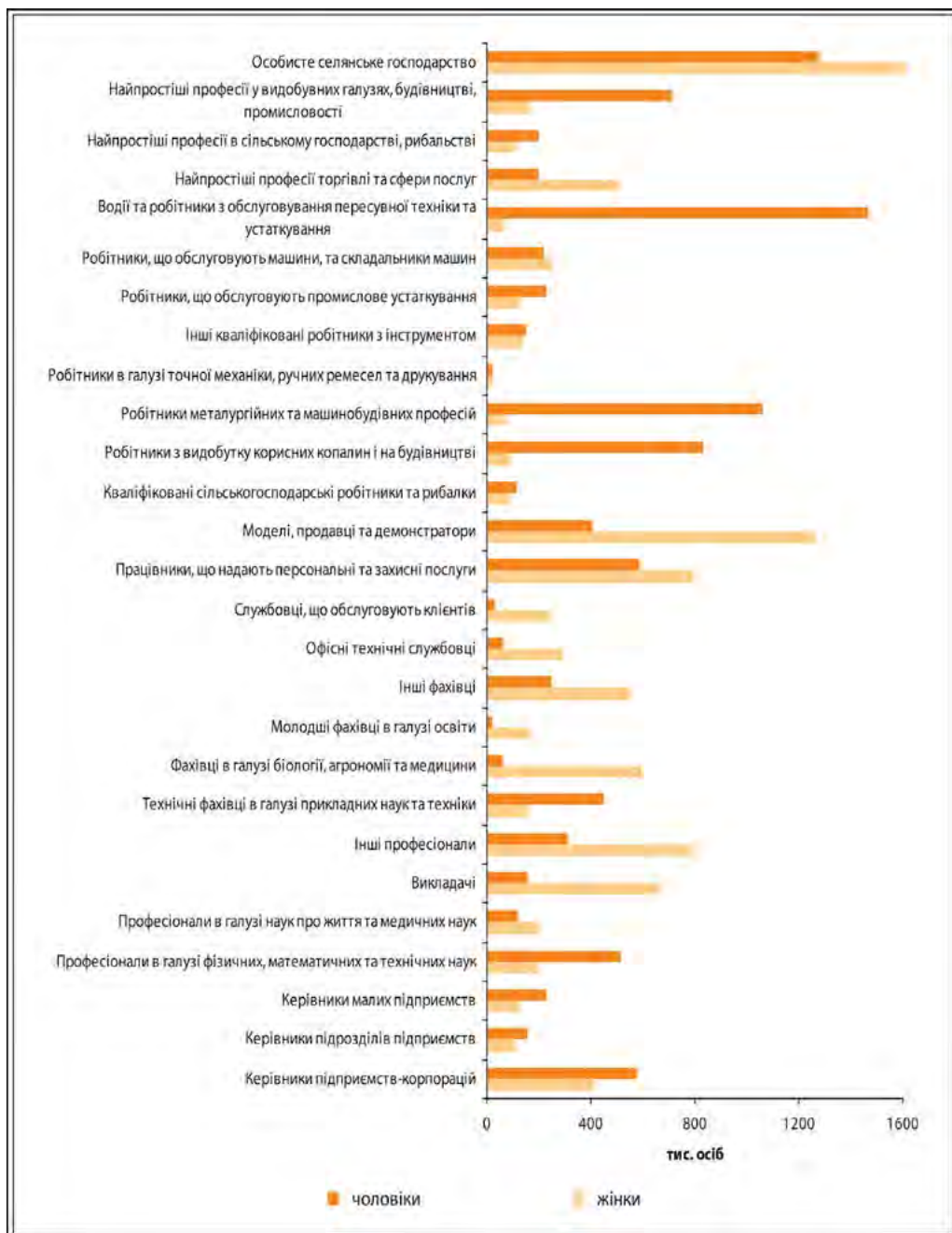
\* включаючи працівників, що супроводжують транспортні засоби, працівників з ведення домашнього господарства та обслуговування ресторанів, працівників, що надають особисту допомогу тощо.

\*\* включаючи професіоналів з фінансової діяльності (бухгалтери, працівники з кадрами тощо), професіоналів у юриспруденції, архіваріусів, бібліотекарів та фахівців у суміжних галузях, професіоналів у сфері соціальної роботи та інші категорії.

Якщо порівняти другу (нижчу, тобто з 6-ї по 10-у позиції) частину списку «Топ-10» занять жінок і чоловіків, тут ситуація більш рівна. Зокрема, керівники підприємств, установ та організацій серед зайнятих жінок становлять 4,1%, серед чоловіків – 5,5%. Ще 6,0% жінок є фахівцями в галузі біології, агрономії та медицини, 5,6% – фахівцями в галузі управління, фінансів та торгівлі, агентами з комерційного обслуговування, державними інспекторами, соціальними працівниками, 3,0% – офісними клерками. У чоловіків професії творчої розумової праці представлені професіоналами в галузі фізичних, математичних та технічних наук (4,9% загальної чисельності зайнятих чоловіків) та технічними фахівцями в галузі прикладних наук та техніки (4,3%). Загалом по «Топ-10» занять рівень концентрації зайнятості теж майже однаковий (75,8% у жінок та 75,5% у чоловіків).

Потрібно відзначити доволі значну кількість «перетинів» у жіночому й чоловічому списках «Топ-10», і це не лише особисте селянське господарство. Чоловіки, як і жінки, доволі часто працюють продавцями або у сфері персональних та захисних послуг. «Спільною» також виявилася позиція керівника підприємства. У країнах ЄС в списках «Топ-6» занять жінок і чоловіків не було жодного збігу і рівень концентрації зайнятості жінок був значно вище, ніж у чоловіків<sup>23</sup> (щоправда, аналіз по країнах ЄС здійснювався за тризначним кодом).

<sup>23</sup> The life of women and men in Europe – A statistical portrait / European Commission. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 — 243 pp.; тут с. 58–60.

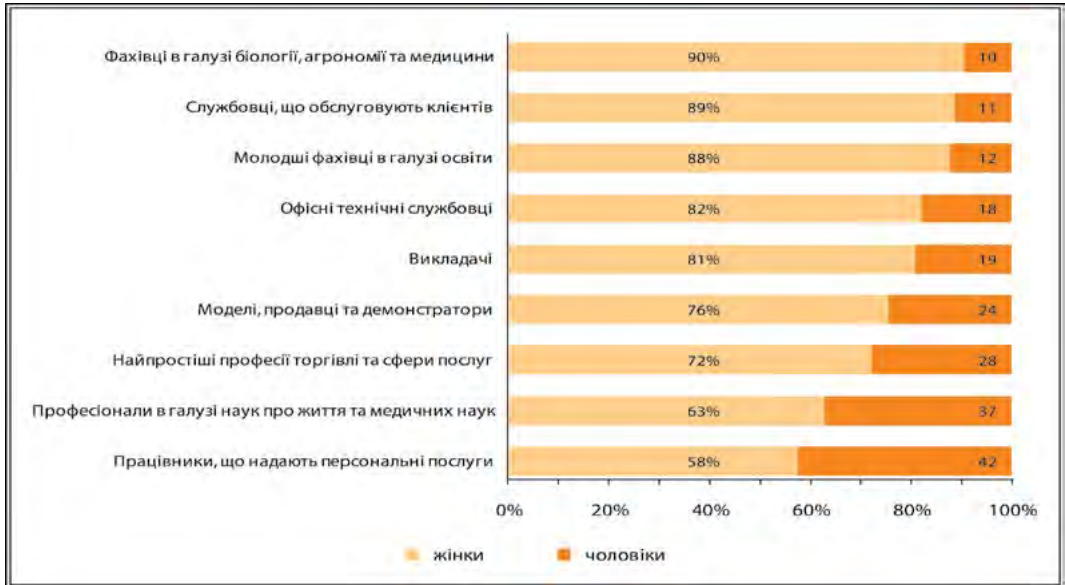


**Рис. 1.22. Розподіл зайнятого населення за статтю та основними професійними підгрупами (класифікатор ІССО-88: двозначні коди), Україна, 2011 р.**

*Джерело: розраховано за мікроданими обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Якщо говорити про заняття, де домінують жінки (понад ¾ загальної чисельності зайнятих

за цією професією – жінки), це: фахівці в галузі біології, агрономії та медицини; фахівці в галузі освіти; службовці, що обслуговують клієнтів; службовці, пов'язані з інформацією (офісні клерки); викладачі і вчителі; моделі, продавці, демонстратори (рис. 1.23). Тобто зайнятість жінок домінує переважно у середній ланці сфери розумової праці, що безпосередньо пов'язано з їх освітніми перевагами, про що йшлося раніше.

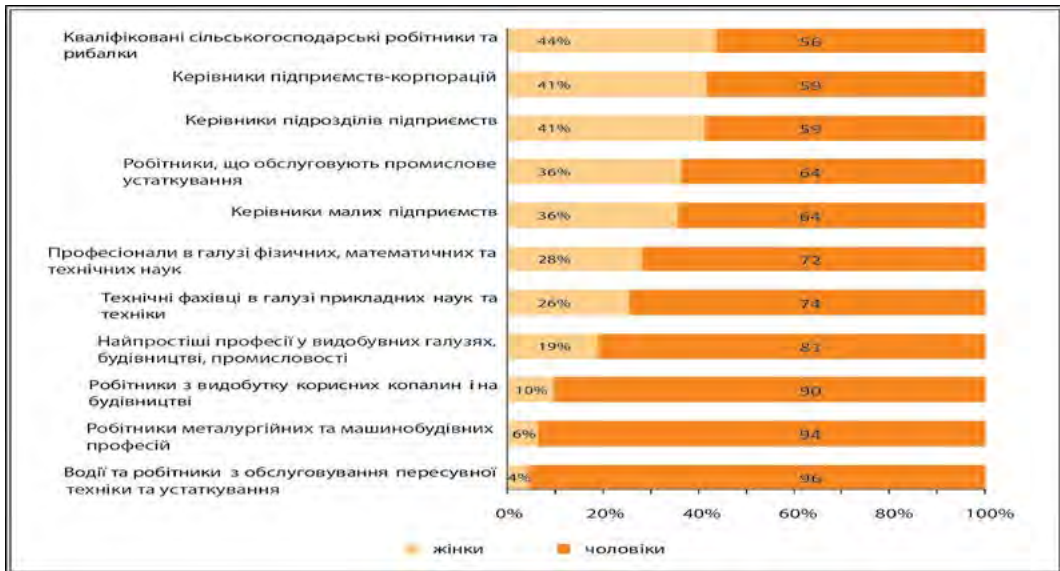


**Рис. 1.23. Гендерна сегрегація на ринку праці: професійні групи, в яких переважають жінки, Україна, 2011 р.**

*Джерело: розраховано за мікроданими обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Натомість домінування чоловіків (понад  $\frac{3}{4}$  загальної чисельності зайнятих за цією професією – чоловіки) виявляється здебільшого у робітничих професіях: водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок; робітники металургійних та машинобудівних професій; робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві; найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті (рис. 1.24). Єдина професія зі сфери розумової праці, де очевидне домінування чоловіків – це законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій.

Близький до паритету гендерний склад (частка кожної статі в межах 40–60%) спостерігається у таких професіях/заняттях: робітники в галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування; інші кваліфіковані робітники з інструментом; робітники, що обслуговують машини, та складальники машин; кваліфіковані сільськогосподарські робітники та рибалки; особисте селянське господарство; керівники підприємств, установ та організацій та керівники підрозділів підприємств.



**Рис. 1.24. Гендерна сегрегація на ринку праці: професійні групи, в яких переважають чоловіки, Україна, 2011 р.**

*Джерело: розраховано за мікроданими обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

**«Вертикальна» форма гендерної сегрегації на ринку праці.** Результати соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», що було проведене у вересні 2012 року з метою вивчення особливостей суспільної думки стосовно гендерної дискримінації в сфері зайнятості, підтвердили досить гідну представленість жінок у професійній групі керівників. Хоча отримані кількісні показники слід сприймати із застереженням, зважаючи на обмежений обсяг та специфічні характеристики вибірки, сформованої з першочерговою метою дослідження проблем дискримінації<sup>24</sup>, кореляційні зв'язки, що чітко простежуються між часткою жінок на керівних посадах підприємств/організацій та окремими характеристиками цих суб'єктів економічної діяльності, забезпечують цілком достовірні оцінки загальних тенденцій. Зокрема, переконливо видається пряма залежність між рівнем загальної «фемінізованості» працівників підприємства, тобто часткою жінок у всьому штаті працівників, та представленістю жінок у його керівництві (рис. 1.25). Найвища частка жінок серед керівників цілком закономірно властива для суб'єктів економічної діяльності, що характеризуються переважно жіночою зайнятістю; цей показник пропорційно зменшується із зниженням частки жінок серед загальної кількості працівників.

<sup>24</sup> Цільові групи опитування були представлені жінками, що працюють за наймом, та роботодавцями з паритетним розподілом на жінок і чоловіків задля забезпечення можливості порівняння їх ставлення до гендерних проблем на ринку праці. Відповідно, висока «фемінізованість» вибірки, що у значній мірі характеризує саме особливості жіночої зайнятості, логічно зумовила певну «завищеність» кількісних значень. Детальний опис завдань, програми та цільових груп опитування представлено в розділі 3.



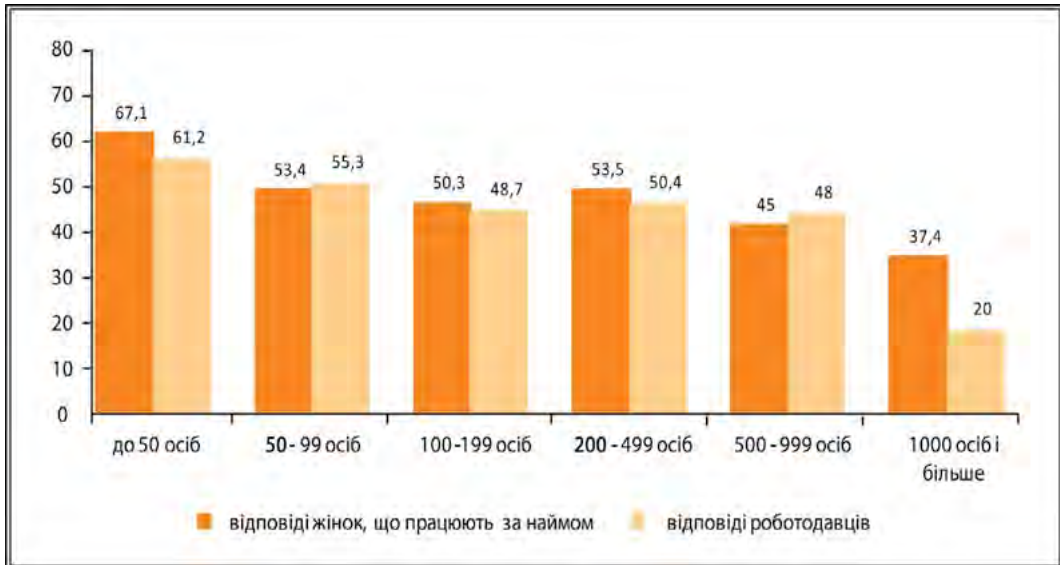
**Рис. 1.25. Частка жінок серед керівників підприємств залежно від рівня «фемінізованості» їх загального персоналу**

*(розподіл відповідей жінок, що зайняті за наймом, та роботодавців)*

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Високою залишається й залежність між розміром підприємства та представленістю жінок у складі його керівництва (рис. 1.26). Так, жінки набагато краще представлені на керівних посадах у секторі малого бізнесу, зокрема на підприємствах/в організаціях, де загальна чисельність працівників не перевищує 50 осіб. Із збільшенням розміру підприємства/організації знижується й частка жінок в їх керівництві: як самі роботодавці, так і наймані працівники, засвідчили, що найнижчий рівень представленості жінок серед керівників спостерігається на підприємствах із загальною чисельністю працівників понад 1 тисячу осіб.





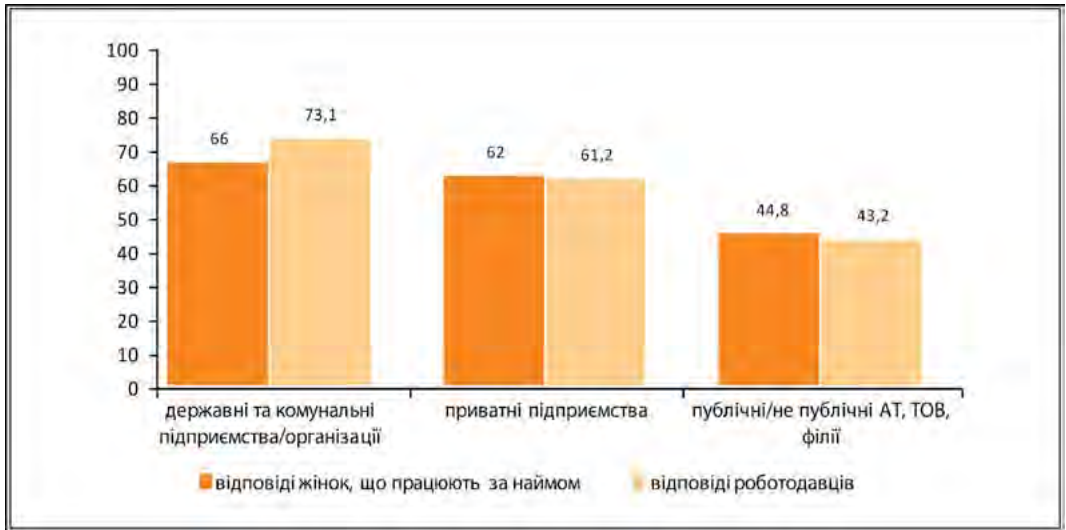
**Рис. 1.26. Частка жінок серед керівників підприємств залежно від розміру підприємства**

*(розподіл відповідей жінок, що зайняті за наймом, та роботодавців)*

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Певні закономірності характеризують й особливості участі жінок у керівництві залежно від організаційно-правової форми господарювання суб'єктів економічної діяльності (рис. 1.27). За результатами опитування, найвища частка жінок серед загальної кількості керівників характерна для державних та комунальних підприємств, дещо нижчий показник спостерігається на приватних підприємствах, найнижчим є представництво жінок у керівництві акціонерних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю, філій та інших відокремлених підрозділів, які винесені в окрему групу, оскільки можуть характеризуватися «змішаними» формами власності. Зазначимо, що ці результати опитування в цілому підтверджують висновки попередніх досліджень про те, що підприємства, очолювані жінками, в середньому залишаються меншими за розміром і менш прибутковими незалежно від галузі, розміру й обігу<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Звіт МФК «Інвестиційний клімат в Україні: яким його бачить бізнес / Міжнародна фінансова корпорація». – К.: IFC, 2011. - 126 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ifc.org/Ukraine/ifc.

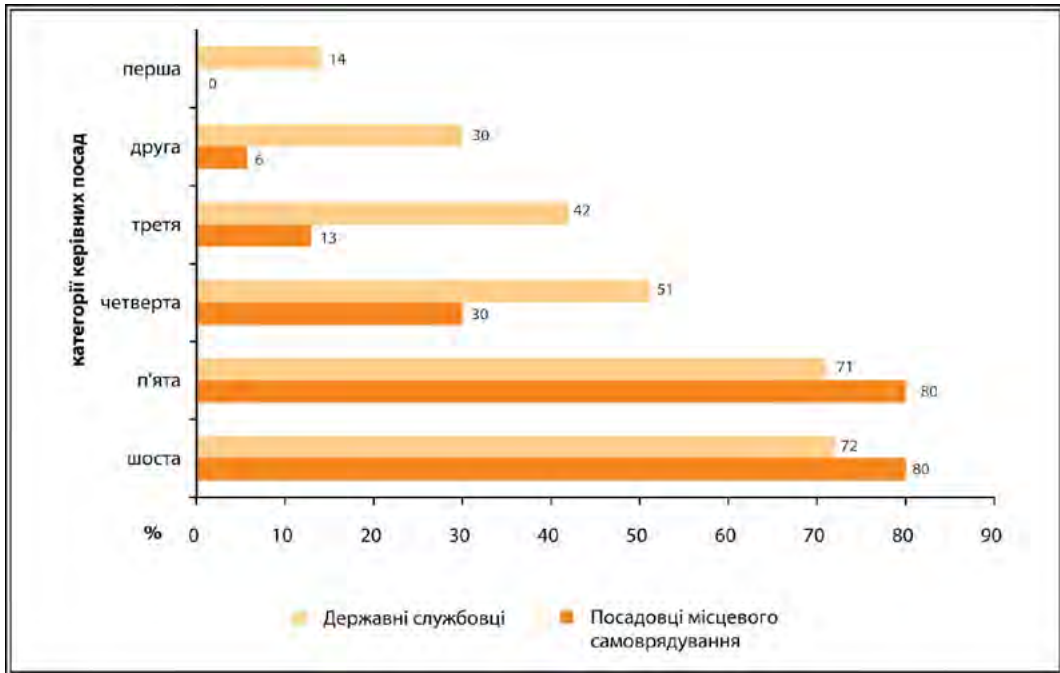


**Рис. 1.27. Частка жінок серед керівників підприємств залежно від організаційно-правової форми господарювання підприємства**

(розподіл відповідей жінок, що зайняті за наймом, та роботодавців)

Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

Хоча ґендерний аналіз розподілу зайнятого населення за професіями/заняттями свідчить, що жінки в Україні мають доступ до професійної групи керівників, їх зайнятість в цій сфері вочевидь формується за рахунок управлінських посад нижчих рівнів, в той час як топ-менеджмент у приватному секторі, посади законодавців та вищих державних службовців залишаються для них майже недосяжними. Наразі найбільш достовірні дані доступні для аналізу представництва жінок на найвищих керівних посадах в системі державної служби України; і саме тут найбільш яскраво проявляється тенденція «вертикальної» професійної сегрегації. За підсумками 2011 року, частка жінок серед державних службовців першої категорії, тобто на тому рівні, де приймаються відповідальні державні рішення, становила лише 14%, що засвідчує вкрай обмежене представництво жінок серед високопосадовців. Водночас на рівні керівників другої та третьої категорій державних службовців питома вага жінок складала відповідно 30 і 42%, а на нижчих рівнях, за рахунок яких формується досвідчений кадровий резерв державних службовців, - перевищувала дві третини (рис. 1.28). Ще більш красномовні тенденції простежуються у керівництві органів місцевого самоврядування: на початок 2011 року жодної жінки не було серед керівників першої категорії, лише 6% становила частка жінок у складі керівників другої категорії, 13% - у складі керівників третьої категорії. Лише на рівні керівників четвертої посадової категорії частка жінок наближалася до третини, в той час як на нижчих рівнях керівництва органів місцевого самоврядування жінки становили до 80% посадового складу.



**Рис. 1.28. Представництво жінок в органах влади України за категоріями посад, 2011 рік (у % до загальної кількості посадовців відповідної категорії)**

*Джерело: Праця України у 2011 році: Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К.: Держаналітінформ, 2012. – 343 с.*

Необхідно зазначити, що такі закономірності ґендерної структури високопосадовців залишаються досить сталими протягом всього періоду незалежності України, що свідчить про «закритість» влади для жінок, їх штучне виключення з цієї сфери. Поряд з порушенням принципу демократичного врядування, обмежений доступ жінок до сфери прийняття рішень на державному рівні виступає також важливою детермінантою гальмування загального процесу досягнення ґендерної рівності в українському суспільстві, стримуючим чинником розширення можливостей та повноважень жінок в інших сферах життя.

**Міжсекторальна сегрегація зайнятості населення за статтю.** Ґендерна сегрегація за видами економічної діяльності значно більш виражена, ніж професійна. Хоча, як і у випадку із заняттями, списки «Топ-10» видів економічної діяльності жінок і чоловіків значною мірою перетинаються (навіть у «Топ-5» збіг по трьом видам діяльності), зайнятість чоловіків значно більш диверсифікована (табл. 1.3).

**Табл. 1.3. Найпоширеніші 10 видів економічної діяльності (за класифікатором ISIC-Rev. 3), в яких зосереджується жіноча та чоловіча зайнятість, Україна, 2011 р.**

Жінки		Чоловіки	
Види діяльності за NACE	% зайнятих	Види діяльності за NACE	% зайнятих
01. Сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	19,4	01. Сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	19,6
52. Роздрібна торгівля	16,9	45. Будівництво	11,1
80. Освіта	12,0	52. Роздрібна торгівля	9,7
85. Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	10,6	60. Транспорт	8,4
75. Державне управління	4,7	75. Державне управління	5,3
99. Діяльність екстериторіальних організацій	4,6	80. Освіта	3,2
15. Виробництво харчових продуктів, напоїв	2,6	15. Виробництво харчових продуктів, напоїв	3,1
55. Готелі й ресторани	2,5	40. Виробництво та розподілення електроенергії, газу, пари та гарячої води	2,9
60. Транспорт	2,5	10. Добування вугілля, лігніту та торфу	2,8
65. Фінансове посередництво, за виключенням страхування та пенсійного забезпечення	2,4	85. Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2,5
<i>Усього у групі «Топ-5»</i>	<i>63,6</i>	<i>Усього у групі «Топ-5»</i>	<i>52,4</i>
<i>Усього у групі «Топ-10»</i>	<i>76,8</i>	<i>Усього у групі «Топ-10»</i>	<i>66,9</i>

*Джерело: розраховано за мікроданими обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Найпоширенішим видом економічної діяльності і для жінок, і для чоловіків є сільське господарство, що пов'язано з вимушеною «популярністю» особистих селянських господарств (див. рис. 1.22) серед мешканців сільської місцевості та малих міст, де вибір робочих місць дуже обмежений. У 2011 р. в особистих селянських господарствах, які виробляли продукцію з метою ринкової реалізації, було зайнято майже 2,9 млн. осіб, або 14,2% всього зайнятого населення країни і майже  $\frac{3}{4}$  всіх зайнятих у сільському господарстві.

Іншим «спільним» за масовістю видом економічної діяльності є роздрібна торгівля, яка посідає в «Топ-списку» у жінок друге місце (16,9% загальної чисельності зайнятих жінок),

у чоловіків – третє місце (9,7% загальної чисельності зайнятих чоловіків). Друге місце у чоловіків посідає будівництво – 11,1% загальної чисельності зайнятих чоловіків.

Це один вид економічної діяльності, який за поширеністю посідає п'яте місце у «Топ-спіску» і у жінок, і у чоловіків, – державне управління (4,7% та 5,3% зайнятих відповідної статі).

У жінок третє й четверте місця у «Топ-спіску» видів економічної діяльності посідають освіта та охорона здоров'я (відповідно 12,0% та 10,6% зайнятих жінок). У чоловіків до списку «Топ-5» (четверте місце) входить також наземний транспорт.

Загалом у п'яти зазначених найпоширеніших видах діяльності зосереджено 63,6% зайнятості жінок, тоді як у чоловіків рівень концентрації значно нижчий – 52,4%.

У нижчій частині «Топ-10» видів економічної діяльності також зустрічається кілька збігів: освіта у чоловіків на 6-й позиції (у жінок – на 3-й), охорона здоров'я – на 10-й (у жінок – на 4-й), наземний транспорт у жінок на 9-й позиції (у чоловіків – на 4-й), виробництво продуктів харчування й напоїв – на 7-й позиції і у жінок, і у чоловіків.

Загалом у «Топ-10» видів економічної діяльності сконцентровано 76,8% зайнятості жінок та 66,9% зайнятості чоловіків. Тобто зайнятість чоловіків більш «розосереджена», диверсифікована за видами економічної діяльності.

Жінки працюють переважно у сфері послуг, причому частка знаневомістких, таких, що потребують високої освітньо-професійної кваліфікації (освіта, охорона здоров'я, державне управління, фінансове посередництво) послуг істотно перевищує частку таких, що передбачають переважно робітничу кваліфікацію (роздрібна торгівля, готелі й ресторани, наземний транспорт). Це абсолютно логічно з огляду на освітній рівень зайнятих жінок та їх розподіл за групами занять.

Чоловіки значно більшою мірою представлені у промислових видах діяльності (зокрема добувної), та видах послуг, які передбачають переважно робітничу професію. Тобто диверсифікація їх зайнятості за секторами економіки зовсім не свідчить про вищу якість цієї зайнятості (хіба що у вимірі заробітку – це питання розглядається докладніше в наступному розділі, що присвячений аналізу гендерних відмінностей у рівні доходів від зайнятості).

Якщо не брати до уваги сільське господарство (як уже зазначалося, його вага обумовлена паліативною зайнятістю в особистих селянських господарствах), рівень концентрації зайнятості та «рейтинг» найпоширеніших видів економічної діяльності жінок і чоловіків в Україні практично збігається з аналогічними даними по країнах ЄС. Головна відмінність українського рейтингу полягає у відсутності в ньому бізнес-послуг, на які у країнах ЄС припадає 7% зайнятості жінок і 6% зайнятості чоловіків. Цей вид діяльності вважається одним з найперспективніших як за можливостями створення нових робочих місць, так і за внеском у валову додану вартість. Однак в Україні цей сектор мало розвинений, що є наслідком і свідченням відсталості вітчизняної ринкової інфраструктури.

Домінування жінок (понад  $\frac{3}{4}$  загальної чисельності зайнятих) спостерігається на підприємствах таких видів економічної діяльності: виробництво одягу, хутра та виробів з хутра; надання індивідуальних послуг; діяльність екстериторіальних організацій; охорона здоров'я та соціальна робота; освіта.

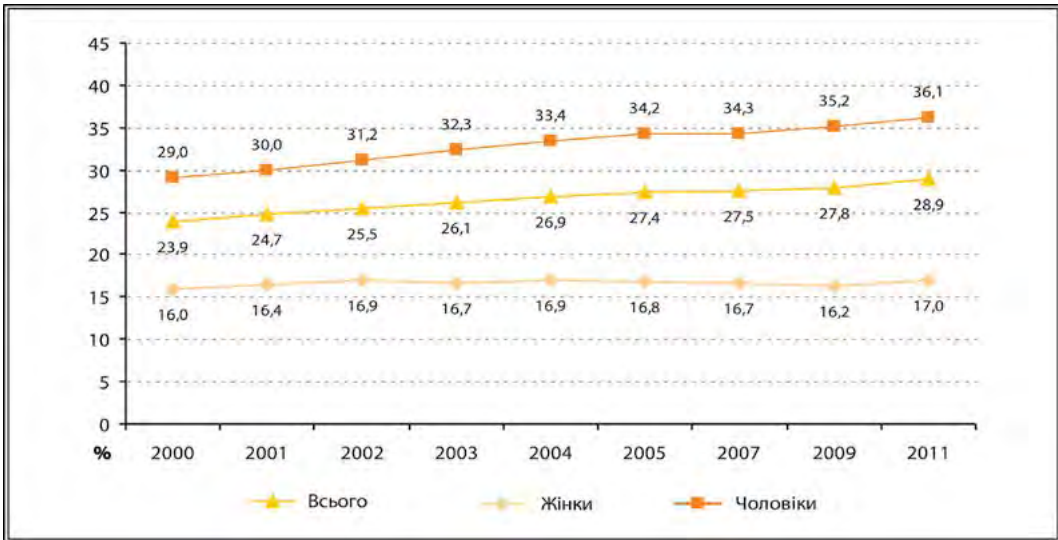
Спектр видів економічної діяльності, де домінують чоловіки, значно ширший:

будівництво, рибне й лісове господарство, всі види добувної та деякі види переробної промисловості (деревообробна, виробництво меблів, коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів, тютюнових виробів, автомобілів, причепів та напівпричепів, готових металевих виробів), торгівля автомобілями, мотоциклами та їх технічне обслуговування, наземний і водний транспорт, діяльність у сфері інформатизації.

Гендерний паритет (частка кожної статі в межах 40–60%) спостерігається в сільському господарстві (з урахуванням особистого селянського господарства), більшості галузей машинобудування (виробництво офісного устаткування та електронно-обчислювальних приладів, медичної техніки, вимірювальних засобів та оптичних приладів, апаратури для радіо, телебачення та зв'язку, електричних машин та устаткування), деяких інших видах переробної промисловості (виробництво харчових продуктів, напоїв; видавнича та поліграфічна діяльність, тиражування записаних матеріалів) та у сфері таких послуг: операції з нерухомим майном; дослідження і розробки; державне управління; діяльність громадських організацій; пошта і зв'язок; авіаційний транспорт; санітарні послуги, прибирання сміття та знищення відходів.

**Умови праці та виробничий травматизм: гендерний аналіз.** Використання застарілих технологій, незадовільна організація робочих місць зумовлюють поширення несприятливих та небезпечних факторів виробництва, погіршення умов праці. Дефіцит безпеки на робочому місці, пов'язаний з розповсюдженням низькотехнологічних видів діяльності, є одним з провідних чинників надзвичайно високої смертності населення працездатного віку, особливо чоловіків, серед яких зайнятість у шкідливих умовах поширена значно більше (рис. 1.29). Нині в Україні більше третини (36,1%) працівників-чоловіків і 17% працівників-жінок зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

При цьому слід звернути увагу, що упродовж 2000–2011 рр. питома вага зайнятих у несприятливих умовах в загальній кількості штатних працівників постійно збільшувалася, – за цей час вона зросла з 23,9% до 28,9%. Доводиться констатувати стале погіршення умов праці, особливо щодо чоловіків.



**Рис. 1.29. Частка працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам**  
(у % до облікової кількості штатних працівників станом на кінець року)  
*Джерело: Стат. зб. «Праця України» за відповідні роки*

Найгірші умови праці у добувній промисловості, де 69,5% штатних працівників зайняті в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. В переробній промисловості та виробництві електроенергії, газу і води в несприятливих умовах зайнято відповідно 28,3% та 33,1% штатних працівників, а на нафтопереробних та металургійних підприємствах – більше половини (відповідно 55,9% та 54,6%), у хімічному виробництві – 37,5%. У будівництві, транспорті та зв'язку в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зайнято відповідно близько 20% штатних працівників, у сільському господарстві – 8,7% працівників.

Загальна чисельність жінок, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, за даними форми 1-ПВ (умови праці) становить 282,8 тис. осіб. Серед переліку шкідливих виробничих чинників, під вплив яких жінки потрапляють найчастіше, – шум, інфразвук, ультразвук (майже половина з вище зазначеної чисельності жінок), мікроклімат у приміщенні, незручна робоча поза, напруженість праці та шкідливі хімічні речовини (близько третини випадків по кожному з названих факторів).

Як уже зазначалося, зайнятість жінок більшою мірою сконцентрована у сфері послуг, а підприємства цих видів економічної діяльності (за винятком транспорту і зв'язку) не подають відповідної звітності. Неохопленими також лишаються працівники малих суб'єктів підприємництва. Вочевидь, існує необхідність розширення інформаційної бази щодо умов праці. Відповідний блок запитань, включаючи місцезнаходження робочого місця (на підприємстві, в офісі, на вулиці, вдома тощо) та інші важливі характеристики, може бути реалізований у вигляді модульного опитування в рамках обстеження економічної активності населення.

Сегрегація жіночої зайнятості в секторі послуг обумовлює меншу кількість небезпечних виробничих факторів та відповідно нижчий рівень виробничого травматизму. У 2011 р.

загальна кількість потерпілих на виробництві становила 13009 осіб (у розрахунку на 1000 працюючих – 1,3 особи), з них 2596 – жінки (у розрахунку на 1000 працівників-жінок – 0,5 особи). Із загальної кількості потерпілих загинули 1337 осіб, з них 117 жінок. Найвищий рівень виробничого травматизму у добувній промисловості, особливо у вугледобувній – 2,6 потерпілих на 1000 працюючих жінок.

Найчастіше до нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, призводить падіння потерпілих (53,8% потерпілих жінок). Найпоширенішими причинами травматизму є організаційні чинники, пов'язані з порушенням трудової і виробничої дисципліни, порушенням вимог безпеки під час експлуатації обладнання, порушенням правил дорожнього руху. Але загалом подібні чинники, пов'язані з нехтуванням правилами безпеки праці, мають істотно меншу питому вагу в структурі причин жіночого травматизму, що може свідчити на користь кращої дисципліни та організованості жінок.

**Оцінка рівня гендерної сегрегації в Україні: індекс дисиміляції Дункана.** Узагальнюючим показником ступеня гендерної професійної та секторальної сегрегації може служити індекс дисиміляції Дункана, який рекомендований МОП для вимірювання рівності можливостей та ставлення в системі індикаторів гідної праці. Розрахунок індексу здійснюється за формулою:

$$ID = \frac{1}{2} \cdot |d_i^f - d_i^m|$$

де  $d_i^f$  – частка жінок, зайнятих у певному і-му занятті/виді економічної діяльності в загальній чисельності зайнятих жінок;

$d_i^m$  – частка чоловіків, зайнятих у певному і-му занятті/виді економічної діяльності в загальній чисельності зайнятих чоловіків.

Індекс Дункана змінюється в межах від 0 до 1; що більше його значення, то більша ступінь розбіжності.

Обчислені для України значення індексу в динаміці за останні п'ять років наведені у табл. 1.4.

**Табл. 1.4. Індекс дисиміляції Дункана**

Тип сегрегації	2007	2009	2011
Професійна сегрегація (професійні групи за класифікатором ISCO-88)	0,324	0,342	0,341
Галузева сегрегація (згідно класифікації NACE Rev. 1)	0,447	0,457	0,452

*Джерело: обстеження економічної активності населення, розрахунки за мікроданими.*

Значення індексу Дункана підтверджують висновок, що гендерна сегрегація за видами економічної активності істотно вища, ніж за групами занять. Цікаво, що фінансово-економічна криза 2008–2009 рр. призвела до істотного зростання сегрегації за обома ознаками (по професійній – з 0,324 до 0,342, по секторальній – з 0,447 до 0,457). У 2011 р. порівняно з 2009 р. рівень сегрегації за групами занять майже не змінився, а за видами економічної діяльності помітно знизився, проте залишається істотно вищим, ніж це було у 2007 р.



**Сучасні особливості реструктуризація жіночої зайнятості в Україні.** Структурні зрушення упродовж 2007–2011 рр. загалом свідчать про поглиблення гендерної сегрегації. У розрізі занять (табл. 1.5), найбільше зростання зайнятості жінок відбулося на тих посадах, що входять до списку найпоширеніших жіночих професій, зокрема таких, де жінки домінують (викладачі; моделі, продавці, демонстратори). Серед професій, де спостерігалось істотне скорочення жіночої зайнятості, лише службовці, пов'язані з інформацією, належать до фемінізованих сфер, решта – такі, де гендерний склад близький до паритетного.

В цілому зрушення у професійній структурі зайнятих жінок свідчать про чітку тенденцію до підвищення їх освітньо-кваліфікаційного рівня, зокрема перехід від рівня фахівців та технічних службовців до рівня професіоналів та керівників підрозділів підприємств.

У розрізі видів економічної діяльності (табл. 1.6), зростання зайнятості жінок також відбувалося здебільшого у вже фемінізованих сферах, а скорочення – у сферах домінування чоловічої зайнятості (будівництво) або паритетних за гендерним складом (сільське господарство – переважно за рахунок особистих селянських господарств; виробництво харчових продуктів, напоїв; виробництво машин та устаткування і практично всі інші види промислової діяльності). Освіта – єдиний вид економічної діяльності з домінуванням жіночої зайнятості, де в останні п'ять років зменшилася чисельність працівників-жінок. Очевидно, це пов'язано зі скороченням учнівського/студентського контингенту, обумовленого впливом демографічного фактора (різке скорочення народжуваності у 1990-х рр.).

**Табл. 1.5. «Топ-5» професій (за класифікатором ISCO-88), де відбулися найбільші зміни чисельності зайнятих жінок упродовж 2007–2011 рр.**

«Топ-5» професій зростання жіночої зайнятості		«Топ-5» професій скорочення жіночої зайнятості	
Професійні групи за ISCO-88	тис. осіб	Професійні групи за ISCO-88	тис. осіб
Інші професіонали*	+103,7	Особисте сільське господарство	-178,5
Моделі, продавці та демонстратори	+59,7	Службовці, пов'язані з інформацією (офісні клерки)	-112,2
Працівники, що надають персональні та захисні послуги**	+53,5	Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки	-70,8
Керівники підрозділів підприємств, установ, організацій	+50,0	Робітники, що обслуговують машини, та складальники машин	-60,4
Викладачі	+44,4	Інші фахівці	-58,8
Усього у групі «Топ-5»	+311,3	Усього у групі «Топ-5»	-480,7

*Джерело: розраховано за мікроданими обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

\* включаючи професіоналів з фінансової діяльності (бухгалтери, працівники з кадрами тощо), професіоналів у юриспруденції, архіваріусів, бібліотекарів та фахівців у суміжних галузях, професіоналів у сфері соціальної роботи та інші категорії.

\*\* включаючи працівників, що супроводжують транспортні засоби, працівників з ведення

домашнього господарства та обслуговування ресторанів, працівників, що надають особисту допомогу тощо.

**Табл. 1.6. «Топ-5» видів економічної діяльності (за класифікатором ISIC-Rev.3), де відбулися найбільші зміни чисельності зайнятих жінок упродовж 2007–2011 рр.**

«Топ-5» видів зростання жіночої зайнятості		«Топ-5» видів скорочення жіночої зайнятості	
Види економічної діяльності за ISIC-Rev.3	тис. осіб	Види економічної діяльності за ISIC-Rev.3	тис. осіб
Роздрібна торгівля; ремонт побутових виробів та предметів особистого вжитку	+104,3	Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	-210,6
Діяльність екстериторіальних організацій	+36,1	Освіта	-67,3
Додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	+27,6	Будівництво	-66,3
Надання індивідуальних послуг	+25,2	Виробництво харчових продуктів, напоїв	-56,2
Виробництво одягу; виробництво хутра та виробів з хутра	+12,4	Виробництво машин та устаткування	-47,4
<i>Усього у групі «Топ-5»</i>	<i>+205,6</i>	<i>Усього у групі «Топ-5»</i>	<i>-447,9</i>

*Джерело: розраховано за мікроданими обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Зіставляти напряму структуру зайнятості за групами занять та видами економічної діяльності не зовсім коректно, оскільки заняття стосується безпосередньо виконуваної працівником роботи, а вид діяльності – підприємства в цілому (причому йдеться лише про основний вид діяльності). Але структурні зміни за обома ознаками однозначно свідчать про процес подальшої концентрації зайнятості жінок в секторі послуг. На будівництві, у ринковому сільському господарстві та промисловості (за винятком деяких її підгалузей) жіноча зайнятість стає дедалі рідкіснішим явищем. Певною мірою, це може бути пов'язане з технологічними змінами у виробництві, що дають змогу скоротити кількість обслуговуючого та допоміжного персоналу (до якого частіше належать жінки). Проте можна говорити також про свідомий вибір самих жінок на користь сфери послуг, що хоча й далеко не завжди забезпечує високий дохід, проте передбачає кращі умови праці, комфортніше обладнання робочого місця, більш різноманітний, творчий характер роботи та гнучкіший режим робочого часу.

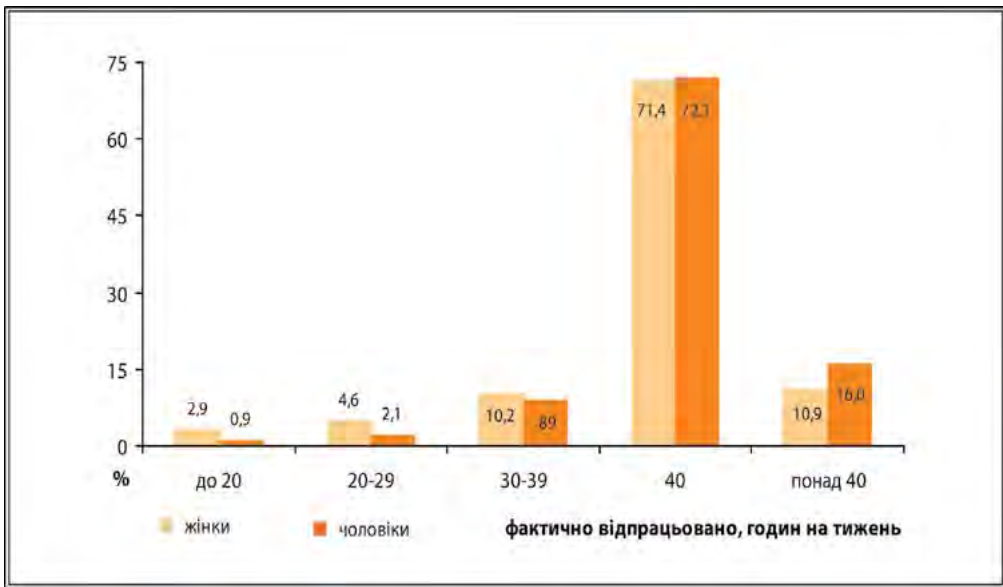
**Розподіл населення за статтю та тривалістю відпрацьованого часу. Гендерні особливості неповної зайнятості за тривалістю робочого часу.** Як і в інших країнах Європи<sup>26, 27</sup>, в Україні жінки значно частіше, ніж чоловіки, мають зайнятість з неповним

<sup>26</sup> The life of women and men in Europe – A statistical portrait / European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008, 243 p.; тут с. 84–85.

<sup>27</sup> Reconciliation between work, private and family life in the European Union / European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, 135 p.; тут с. 20–23.

робочим часом. У 2011 р. понад мільйон жінок (13,6% загальної чисельності зайнятих жінок без зайнятих в особистих селянських господарствах та тимчасово відсутніх на роботі) мали роботу з нормою тижневого часу менше 40 годин (стандартна тривалість тижневого робочого часу згідно національного законодавства).

За показниками фактичної тривалості робочого часу, 7,5% жінок відпрацювали менше 30 годин на тиждень, ще 10,2% – від 30 до 39 годин (рис. 1.30). У чоловіків відповідні частки становили відповідно 3,0% та 8,9%.



**Рис. 1.30. Розподіл зайнятих за тривалістю робочого часу залежно від статі (без зайнятих в особистих селянських господарствах та тимчасово відсутніх на роботі), Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Водночас понад 850 тис. жінок (10,9% загальної чисельності зайнятих жінок без зайнятих в особистих селянських господарствах та тимчасово відсутніх на роботі) відпрацювали більше 40 годин на тиждень. Серед чоловіків таку тривалість робочого часу мали 16,0%. Переважна більшість осіб, працюючих понад 40 годин – це самозайняті, на яких не поширюються законодавчі норми робочого часу.

Середня тривалість тижневого фактично відпрацьованого робочого часу становила у жінок 39 годин, у чоловіків – 41 годину. Порівняння середньої тривалості фактично відпрацьованого робочого часу за видами економічної діяльності дає пояснення щодо причин гендерної специфіки поділу праці. У промисловості, сільському господарстві, будівництві, транспорті тривалість робочого часу навіть у жінок становить 40 годин на тиждень, а у чоловіків сягає 40–42 години. Водночас в освіті та охороні здоров'я кількість фактично відпрацьованих годин істотно менша: 36 годин на тиждень у жінок і 37 годин – у чоловіків. У фінансовій діяльності, операціях з нерухомістю та інших видах послуг тривалість

робочого часу жінок також менше стандартної норми – 39 годин (у чоловіків – 40 годин). Єдиний сектор економічної діяльності, де фактично відпрацьований тижневий робочий час жінок перевищує 40-годинний норматив, – торгівля, готелі й ресторани, що пов'язано з поширеністю в цьому секторі самозайнятості та інших форм дрібного підприємництва.

Отже, можна зробити висновок, що менша тривалість робочого часу є одним з важливих чинників привабливості сектору послуг для зайнятості жінок. З огляду на більший обсяг сімейних та домашніх обов'язків, виграш навіть 1–2 годин на тиждень при виборі місця роботи може мати для жінки вирішальне значення.

Зайнятість неповний робочий час у більшості випадків є добровільним і самостійним вибором жінок, що підтверджується даними статистичного спостереження підприємств щодо рівня використання фонду робочого часу. В тих видах діяльності, де домінує жіноча зайнятість, практично відсутні відпустки без збереження заробітної плати на період простоїв, і значно рідше трапляються випадки переведення на неповний робочий час з економічних причин. Наприклад, у будівництві, де домінує чоловіча зайнятість, втрати робочого часу з зазначених обставин становили у 2011 р. відповідно 44 та 102 години (в середньому на одного штатного працівника). Натомість в освіті втрати робочого часу через неоплачувані відпустки на період простоїв становили 0 годин (в охороні здоров'я – 1 годину), а втрати внаслідок скороченого режиму робочого часу з економічних причин – 1 годину (в охороні здоров'я – 3 години)<sup>28</sup>.

Явище неповної зайнятості за тривалістю робочого часу для України нехарактерне. Згідно Резолюції щодо вимірювання неповної зайнятості і ситуацій неадекватної зайнятості, прийнятої в 1998 р. на 16-й Міжнародній конференції статистиків праці, до категорії зайнятих неповний час за тривалістю робочого часу відносяться зайняті особи, які відповідають одночасно трьом критеріям<sup>29</sup>:

- 1) бажають працювати більше годин;
- 2) готові працювати більше годин;
- 3) загальна тривалість фактично відпрацьованого у звітному періоді часу нижче визначеної норми (стандартної або законодавчо встановленої тривалості робочого часу).

Розрахунки за мікроданими ОЕАН показують, що у 2011 р. загальна чисельність недозайнятих за тривалістю робочого часу становила 52,2 тис. осіб, з них 20,2 тис. осіб – жінки. Певне зростання масштабів недозайнятості за тривалістю робочого часу спостерігалось у кризовому 2009 р. – всього 187,1 тис. осіб, в тому числі 70,1 тис. осіб – жінки. Однак порівняно із загальною чисельністю зайнятого населення, це статистично незначущі величини.

Загалом, зважаючи на перевагу жінок в системі вищої освіти, можна зробити припущення, що принаймні у найближчому майбутньому рівень професійної сегрегації істотно не зменшиться та зберігатиме сучасні особливості. Рівень секторальної сегрегації більшою мірою залежатиме від того, наскільки цілеспрямовано здійснюватимуться структурні реформи в економіці, анонсовані Програмою економічних реформ та іншими державними документами.

<sup>28</sup> Праця України у 2011 році : Стат. зб. / Відп. за вип. І.В. Сенік. – К.: Державна служба статистики України, 2012. — С. 133.

<sup>29</sup> Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations // Офіційний веб-сайт Міжнародної організації праці : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087487.pdf/](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087487.pdf/)

### 1.3. Гендерний розрив у рівні доходів від зайнятості населення України

**Гендерний розрив в оплаті праці: методологія та статистичні «прогалини» оцінки.** Проблема гендерної нерівності за доходами вважається однією з ключових, оскільки обумовлює вищий ризик бідності для жінок та обмежує можливості реалізації всіх життєвих потреб. Основним джерелом регулярних поточних доходів є участь у ринку праці, тому при обчисленні індексу гендерної нерівності у глобальних звітах з людського розвитку ПРООН використовує в якості індикатора доступу до джерел добробуту рівень економічної активності в розрізі за статтю<sup>30</sup>.

Дослідженню чинників формування гендерного розриву в оплаті праці присвячена значна кількість досліджень, у яких визначається дві групи факторів. Перша з них стосується характеристик індивідуумів та організацій, в яких вони працюють. Серед найбільш вагомих чинників цього типу:

- освітній рівень та галузь отримання знань;
- досвід роботи на ринку праці та значимість посади в організації або сфері діяльності;
- тривалість робочого часу;
- розмір організації та вид економічної діяльності.

Таким чином, частина даного розриву може бути скорочена за допомогою заходів політики, що спрямовані безпосередньо на такі напрями, як запровадження гнучкого робочого часу, що дозволить батькам балансувати зайнятість з виконанням сімейних обов'язків, надаватиме матерям можливість продовжувати кар'єру без перерви, отримувати більший робочий досвід та посадовий ріст. Однак, навіть якщо брати до уваги цю групу факторів, економетричні дослідження знову й знову виявляють «непояснену» частину розриву в середній заробітній платі жінок і чоловіків. Ця частина розриву в заробітній платі відображає вплив гендерної дискримінації в оплаті праці, що є результатом іншої групи факторів, які відображають вплив:

- стереотипів та упередженого ставлення до жіночої зайнятості;
- застосування традиційних методів оцінки праці, що розроблені з огляду на вимоги робочих місць, у яких домінують чоловіки;
- слабший потенціал колективних переговорів у випадку працівників жіночої статі, які менш часто об'єднані в професійні спілки та посідають непропорційну частку зайнятих на випадкових роботах.

Водночас, частина «непоясненого» розриву в заробітній платі може бути зумовлена прямою гендерною дискримінацією в оплаті праці працівників на однакових посадах, наприклад, між комп'ютерними фахівцями або медичними працівниками жіночої та чоловічої статі<sup>31</sup>.

На жаль, наявна статистична база не дає можливості провести гендерний аналіз за всіма видами доходів від зайнятості. Єдиним джерелом регулярної статистичної інформації з цієї теми є обстеження підприємств з питань статистики праці (форма № 1-ПВ «Звіт з праці»)<sup>32</sup>, що надає відомості про розміри середньомісячної заробітної плати в розрізі за статтю по підприємствах – юридичних особах та їх відокремлених підрозділах з чисельністю

<sup>30</sup> Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All / United Nations Development Programme. – New York, 2011. – 185 p.

<sup>31</sup> Chicha, M. (2008), Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, Geneva, ILO

<sup>32</sup> Докладніше з описом цього та інших державних статистичних спостережень можна ознайомитися на сайті Держстату України (<http://ukrstat.gov.ua/>) в рубриці «Метаописи держстатспостережень»

найманих працівників 10 і більше осіб. Для сукупності звітних одиниць із кількістю працівників 50 і більше осіб обстеження впроваджені як суцільні, для сукупності одиниць із кількістю працівників від 10 до 49 осіб включно – як вибіркові (обсяг вибірки становить близько 10 тис. звітних одиниць, які представляють усі регіони України та види економічної діяльності). З урахуванням екстраполяції вибіркових даних, обстеження охоплює близько 10,5 млн. працівників, що становить трохи більше половини загальної чисельності зайнятого населення.

Спеціальне Обстеження умов життя домогосподарств, яке здійснюється Державною службою статистики України на регулярній основі, орієнтоване на спостереження розмірів та структури витрат і доходів домогосподарств. Дані індивідуальних запитальників, що входять до інструментарію обстеження, не мають належного ступеня надійності для цілей ґендерного аналізу доходів від зайнятості. До того ж сам факт зайнятості і статус в зайнятості в цьому обстеженні встановлюються за самовизначенням респондента, без застосування стандартних критеріїв та визначень Міжнародної Організації Праці (МОП).

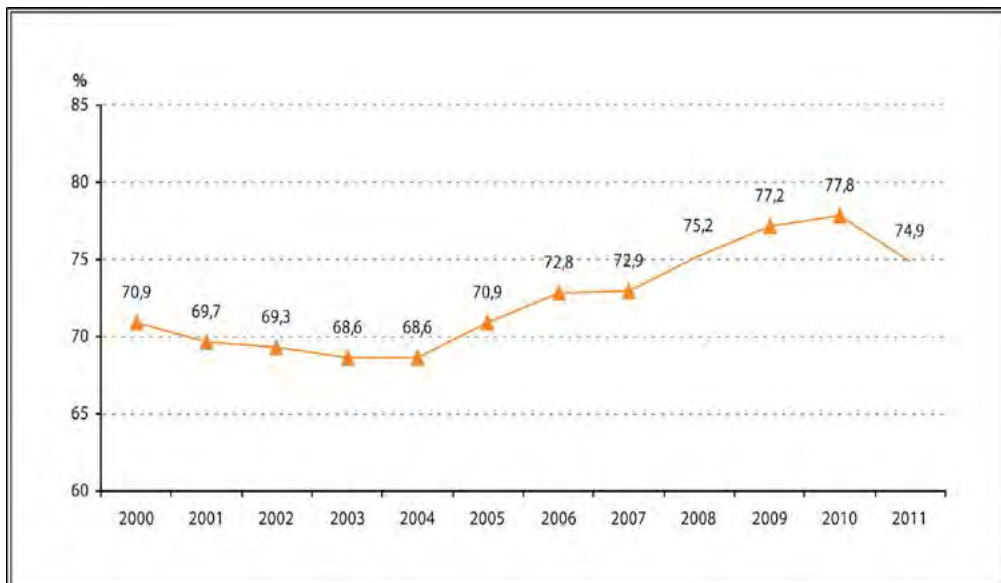
Адміністративні ресурси, такі як Державний реєстр фізичних осіб – платників податків та інших обов'язкових платежів (адмініструє Державна податкова служба України) та Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування (адмініструє Пенсійний фонд України), практично недоступні для статистичного аналізу. До того ж фіскальний характер цих ресурсів обумовлює істотні прогалини за охопленням зайнятого населення (лише офіційна зайнятість) та розміру доходу (лише легалізований дохід, з якого сплачуються податки/внески). Тобто ці джерела теж не містять повної інформації.

Тому в цій роботі для ґендерного аналізу взято дані обстеження підприємств з питань статистики праці, що дає інформацію по основному масиву найманих працівників, достатньо адекватно характеризуючи розміри та диференціацію заробітної плати в офіційному секторі економіки.

ґендерні (і будь-які інші) зіставлення розмірів заробітної плати бажано здійснювати з урахуванням тривалості робочого часу, тобто за показниками погодинної заробітної плати<sup>33</sup>. Але, на жаль, обстеження підприємств з питань статистики праці не передбачає ґендерного аспекту спостереження робочого часу. Тому аналіз проведено по середньомісячних даних.

Різниця в розмірах заробітної плати жінок і чоловіків в Україні традиційно була доволі високою. В останній декаді динаміка цього співвідношення була доволі суперечливою (рис. 1.31). Упродовж 2000–2004 рр. «відставання» жіночих зарплат від чоловічих повільно зростало (з 29,1% до 31,4%). Починаючи з 2005 р., намітилася позитивна тенденція до скорочення ґендерного розриву в зарплатах, у 2010 р. він сягнув історичного мінімуму – 22,2%. Однак фактори скорочення, вочевидь, були різні навіть на цьому короткому відрізку часу.

<sup>33</sup> Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office. First edition. Geneva: ILO, 2012, 174 p. - тут С. 130.



**Рис. 1.31. Відношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків в Україні, %**

*Джерело: обстеження підприємств з питань статистики праці Державної служби статистики України*

У 2005 р. поштовхом до скорочення гендерних відмінностей в рівні середньої заробітної плати стало розпочате поетапне впровадження Єдиної тарифної сітки у бюджетній сфері, «серцевину» якої становлять заклади освіти, охорони здоров'я й культури, – найбільш фемінізованих видів економічної діяльності. Наприкінці 2008 р., коли Україну «накрила» фінансово-економічна криза, посадовий оклад (тарифна ставка) працівника першого тарифного розряду, що є базовою величиною для визначення розміру основної заробітної плати відповідно до займаної посади/кваліфікації працівника, було заморожено на рівні жовтня 2008 р. (545 грн.). Це положення діяло аж до середини 2011 р., внаслідок чого відбулася майже повна зрівнялівка в зарплаті працівників 1–7 тарифних розрядів (всі вони одержували мінімальну заробітну плату).

Фінансово-економічна криза обумовила також замороження або й зниження зарплат у небюджетному секторі економіки. Як уже зазначалося, від кризи значно більше постраждали «чоловічі» види діяльності – будівництво, добувна й «важка» переробна промисловість, транспорт. Тобто скорочення гендерного розриву в розмірах заробітної плати у 2008–2010 рр. відбулося не за рахунок випереджального зростання зарплати жінок, а за рахунок уповільнення темпів росту чоловічих зарплат.

Показово, що у 2011 р., коли Уряд почав відновлювати Єдину тарифну сітку (регулярне підвищення посадового окладу працівника першого тарифного розряду, встановлення

тимчасової диференціації зарплат працівників 2–6 тарифних розрядів)<sup>34</sup>, гендерний розрив в зарплатах знову зріс (25,1%). Очевидно, відновлення економічного зростання обумовило більш швидке підвищення зарплат у ринковому секторі порівняно з бюджетним. Загалом виходить, що від економічного зростання жінки виграють у розширенні можливостей зайнятості, а чоловіки – у підвищенні зарплат.

Водночас потрібно розуміти, що істотно нижча заробітна плата жінок порівняно з аналогічним показником чоловіків в середньому по економіці країни не дає прямих підстав стверджувати, що цей розрив зумовлений виключно безпосередньою дискримінацією в оплаті праці, тобто нарахуванням різної заробітної плати жінкам і чоловікам за роботу рівнозначної цінності на однакових посадах<sup>35</sup>. В дійсності, чинники формування цього розриву мають більш складний, комплексний характер. Різниця в зарплатах значною мірою обумовлена системою гендерного поділу праці, і, як засвідчує аналіз гендерної сегрегації, в Україні цей поділ доволі жорсткий. Зайнятість жінок сконцентрована у тих видах діяльності, заняттях, що потребують доволі високої освіти й кваліфікації, в тому числі розумової й творчої праці; але більшість з цих сегментів зайнятості не надають високих зарплат, здебільшого зосереджуються в бюджетному секторі економіки. Зайнятість чоловіків має якби два полюси – або робітничі професії у низькотехнологічних видах промисловості (зазвичай пов'язаних зі шкідливими умовами праці) та простих видах послуг, або топ-менеджмент та новітні інформаційні технології. Зрозуміло, що ці сегменти зайнятості здатні забезпечити рівень зарплат значно вище середнього. Стагнація такого жорсткого поділу праці свідчить про рецесію гендерного розвитку, і навіть певний ренесанс патріархату, де роль годувальника закріплена за чоловіком<sup>36</sup>.

Для того, щоб «діагностувати» явище гендерної дискримінації в оплаті праці, потрібно здійснювати аналіз на мікро-рівні, за якомога більш однорідними контингентами зайнятих, щоб виявити факти нерівної оплати за працю однакової кількості і якості. При цьому потрібно максимальною мірою враховувати всі фактори, що можуть об'єктивно вплинути на розмір зарплати. Важливе значення мають характеристики підприємства: організаційно-правова форма господарювання, вид економічної діяльності, місце розташування, термін перебування на ринку тощо. Окрім професії/заняття, слід також враховувати соціально-демографічні характеристики працівників. Наприклад, більш старший вік працівника зазвичай передбачає наявність у нього більшого трудового стажу і певних «регалій», що відзначаються бонусами, і обумовлюють вищий розмір зарплати. Тобто провести порівняння навіть в межах однієї виробничої одиниці доволі складно.

Як уже зазначалося, в Україні дуже обмежена статистична база для таких докладних порівнянь. В розрізі професій/занять інформація про зарплату відсутня взагалі. Державна служба статистики України ініціювала проведення вибіркового обстеження підприємств з цієї теми, розроблено і затверджено відповідний інструментарій – форма №7-ПВ «Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників». Це обстеження мало б надати комбіновану інформацію про розмір та структуру заробітної плати за організаційно-економічними характеристиками підприємств та соціально-економічними ознаками працівників (стать, вік, стаж роботи на підприємстві, освіта, форма оплати праці (почасова – відрядна), умови робочого часу (повний – неповний робочий час), тип трудового договору (безстроковий – на визначений строк – проходить випробування), професія (посада),

<sup>34</sup> Постанова Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 21.05.2011 № 524

<sup>35</sup> Див., наприклад, Новые социальные неравенства / Под ред. С. Макеева. – К.: Институт социологии НАН Украины, 2006. – С. 236.

<sup>36</sup> Калабахина И.Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России: Монография. – М.: МАКС Пресс, 2009. – С. 173–175.



оплачений час, у тому числі відпрацьований). Але, на превеликий жаль, термін проведення цього обстеження постійно відкладається з організаційно-адміністративних причин.

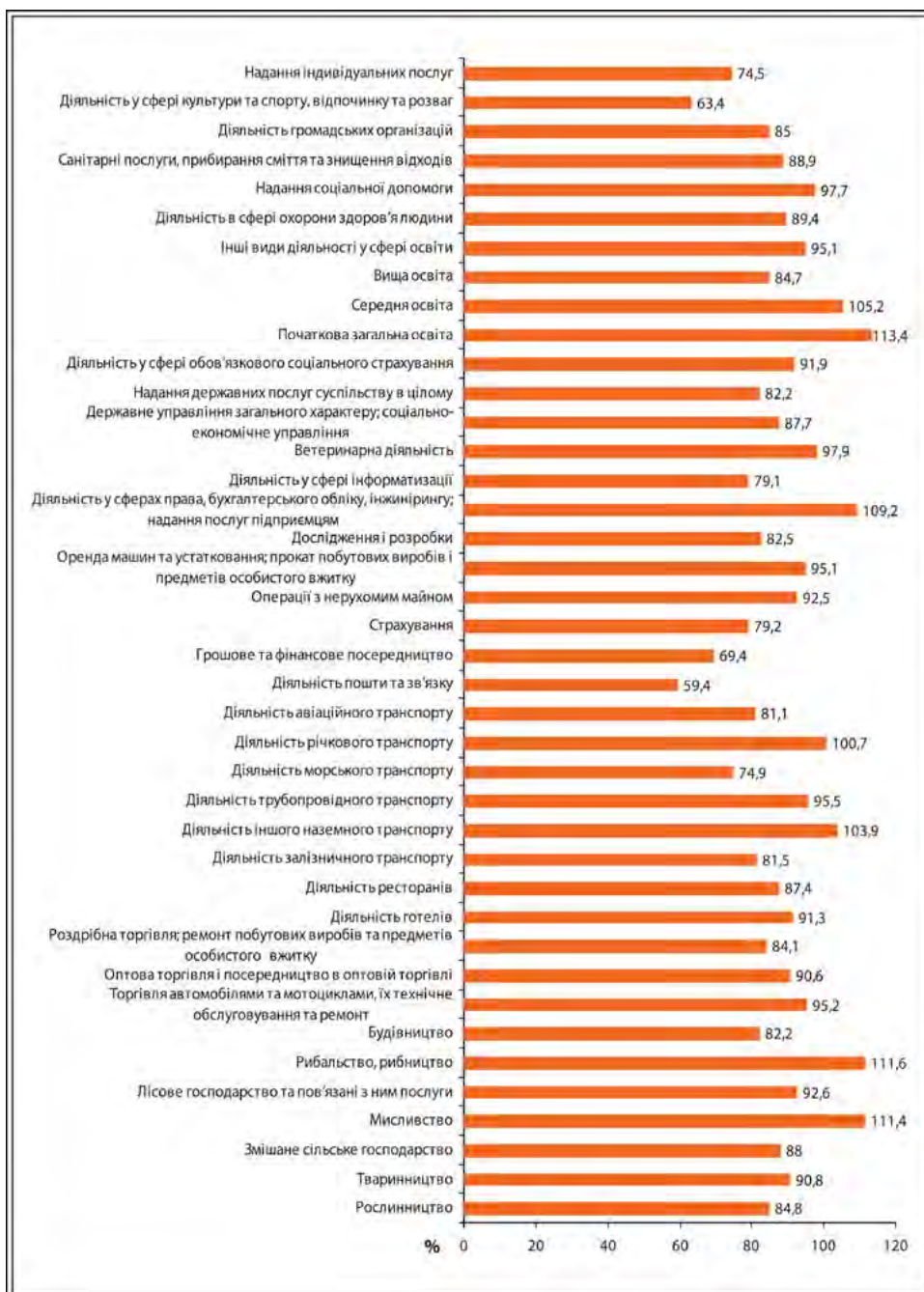
**Гендерний розрив у рівні заробітної плати залежно від виду економічної діяльності (NACE Rev. 1).** Єдине наявне джерело для більш заглибленого аналізу гендерного розриву в зарплатах – дані обстеження підприємств з питань статистики праці, дезагреговані до третього знаку КВЕД (рис. 1.32; через велику кількість промислових груп, вони представлені окремо). Ці дані загалом підтверджують існування суттєвого гендерного розриву в рівні заробітної плати; однак, однозначне формування висновків щодо чинників формування цього розриву неможливе без урахування характеристик продуктивності праці (таких як освіта, галузь отримання знань, тривалість робочого часу, досвід роботи, розмір підприємства) жінок і чоловіків. Однозначно можна лише стверджувати про значний розрив у розмірі оплати праці, незважаючи на той факт, що жінки входять на ринок праці з вищим освітнім потенціалом, ніж чоловіки; в 2011 р. 56% зайнятих жінок мали вищу освіту (включаючи повну, базову та неповну), в той час як відповідна частка серед чоловіків становила 41,2% (див. рис. 1.17).

В більшості сегментів економіки, де домінує жіноча зайнятість або гендерний склад працівників близький до паритетного, розмір зарплат жінок не надто відстає, або й перевищує розмір зарплат чоловіків. Так, у закладах дошкільної освіти середня заробітна плата жінок перевищує аналогічний показник чоловіків на 13,4% (відповідно 1 568 проти 1 382 грн.), у закладах середньої загальної освіти – на 5,2% (2 039 проти 1 938 грн. в 2011 р.). У сфері вищої освіти зарплата жінок відстає від показника чоловіків на 15,3% (2 499 проти 2 949 грн.), але навіть тут гендерний розрив значно менший, ніж в цілому по економіці. А наприклад у будівництві, де домінує чоловіча зайнятість, зарплата жінок відстає від показника чоловіків на 17,8% (відповідно 1 918 проти 2 331 грн.).

Загалом у сфері послуг дуже мало є видів діяльності з великим гендерним розривом в розмірах зарплати. Виняток становлять морський транспорт (25,1%), персональні послуги (25,5%), фінансове посередництво (30,6%), шоу-бізнес і спорт (36,6%), пошта і зв'язок (40,6%). Детальні дані щодо середніх розмірів заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності (без урахування промисловості) представлені в Додатку А - Табл. А.5.

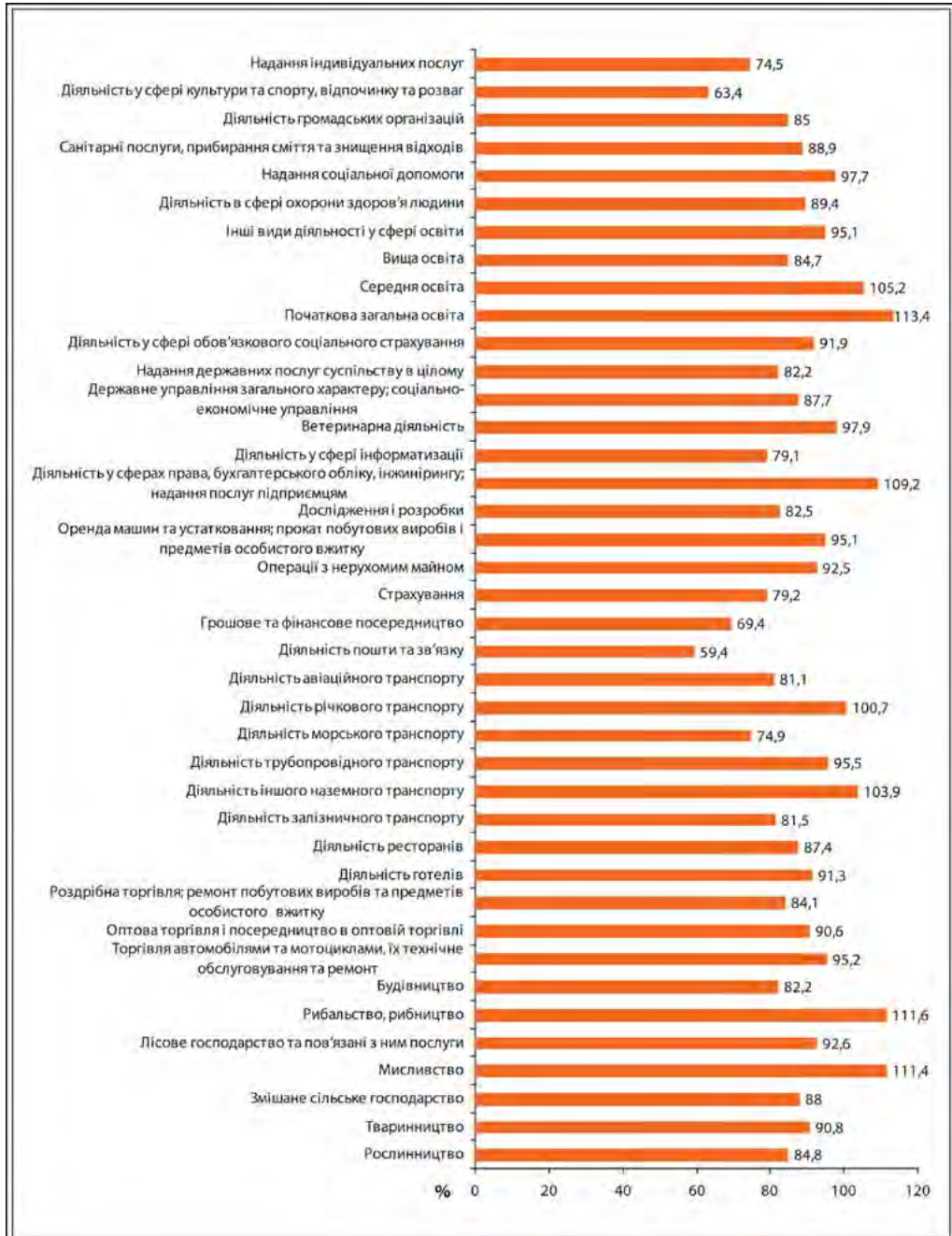
Однак у промислових видах діяльності ситуація зовсім інакша (див. Додаток А - Табл. А.6). У жодному з них заробітна плата жінок не перевищує чоловічого показника. Найбільш «близькі» (лаг менше 25%) розміри зарплат у підгалузях легкої й харчової промисловості, видавничої справи. Натомість практично у всіх підгалузях добувної промисловості жіноча зарплата на 30–35% (добування вугілля, лігніту і торфу – більш як наполовину) нижча порівняно із зарплатами чоловіків. Вочевидь, це пов'язано із законодавчо встановленими обмеженнями щодо зайнятості жінок у шкідливих умовах праці, зокрема на підземних роботах. Тому жінки на підприємствах добувної промисловості належать переважно до допоміжного, обслуговуючого персоналу.

Загалом між гендерним розривом і абсолютними розмірами зарплат існує доволі щільний прямий зв'язок: у видах економічної діяльності з більш високим рівнем зарплат розрив більший, ніж у низькооплачуваних. Це пояснюється вирівнюючим ефектом мінімальної заробітної плати, що виявляється чіткіше за умов порівняно низьких стандартів оплати праці.



**Рис. 1.32. Відношення середнього розміру заробітної плати жінок до середнього розміру заробітної плати чоловіків за видами економічної діяльності (за двозначними кодами КВЕД; без промисловості), 2011 р., %**

*Джерело: розраховано за обстеження підприємств з питань статистики праці Державної служби статистики України*

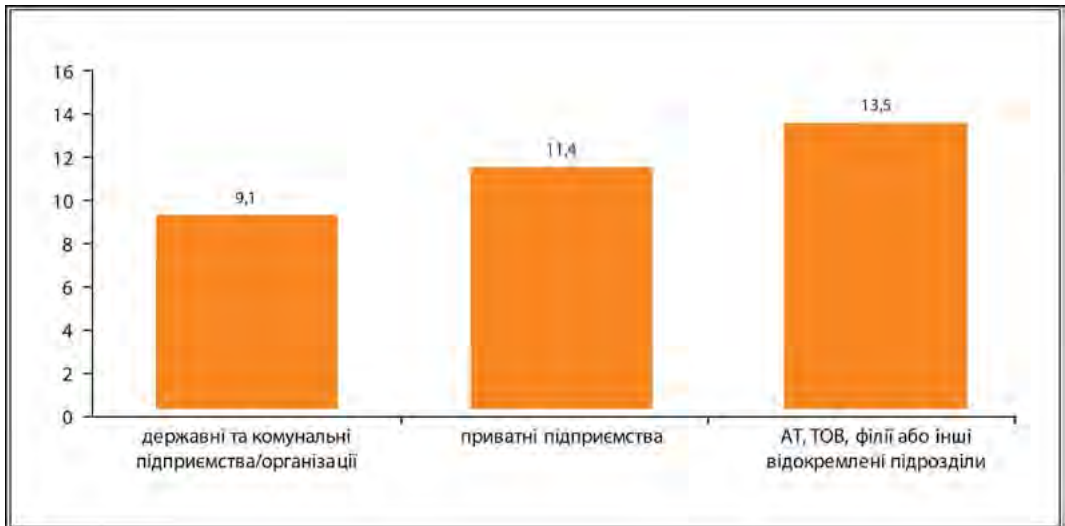


**Рис. 1.32 (продовження). Відношення середнього розміру заробітної плати жінок до середнього розміру заробітної плати чоловіків у промислових видах діяльності**

(за двозначними кодами КВЕД), Україна, 2011 р., %

Джерело: розраховано за мікроданими обстеження підприємств з питань статистики праці Державної служби статистики України

**Гендерна дискримінація в оплаті праці однакової цінності: результати соціологічного опитування.** Поряд з іншими запитаннями, програма соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» включала запитання щодо особистого досвіду респондентів стосовно такого прояву дискримінації, як виплата нижчої, порівняно з іншими працівниками, заробітної плати за роботу однакової цінності. В середньому, лише 10,7% респондентів повідомили, що особисто стикалися з таким проявом упередженого ставлення на робочому місці. Однак певна варіація частоти стверджувальних відповідей простежується залежно від організаційно-правової форми підприємств, які представляли респонденти (рис. 1.33). Найменш поширеним це явище було на підприємствах, в установах та організаціях державної або комунальної форми власності, що пояснюється застосуванням єдиної системи посадових окладів на підприємствах цього типу, внаслідок чого відмінності в рівні оплати праці можуть формуватися лише за рахунок додаткових премій, надбавок, понаднормової зайнятості тощо. На приватних підприємствах частка працівників, які стикалися з виплатою меншої, порівняно з колегами, заробітної плати за роботу однакової цінності, була дещо вищою, оскільки трудові відносини там у більшій мірі визначаються індивідуальними контрактами, більше залежать від преференцій роботодавців. Найвища частка працівників, що повідомили про власний досвід упередженого ставлення в цій формі, властива акціонерним товариствам, товариствам з обмеженою відповідальністю, філіям або іншим відокремленим підрозділам, які здебільшого характеризуються більшим розміром, обігом та масштабом діяльності, а отже, й вищою конкуренцією в сфері зайнятості.

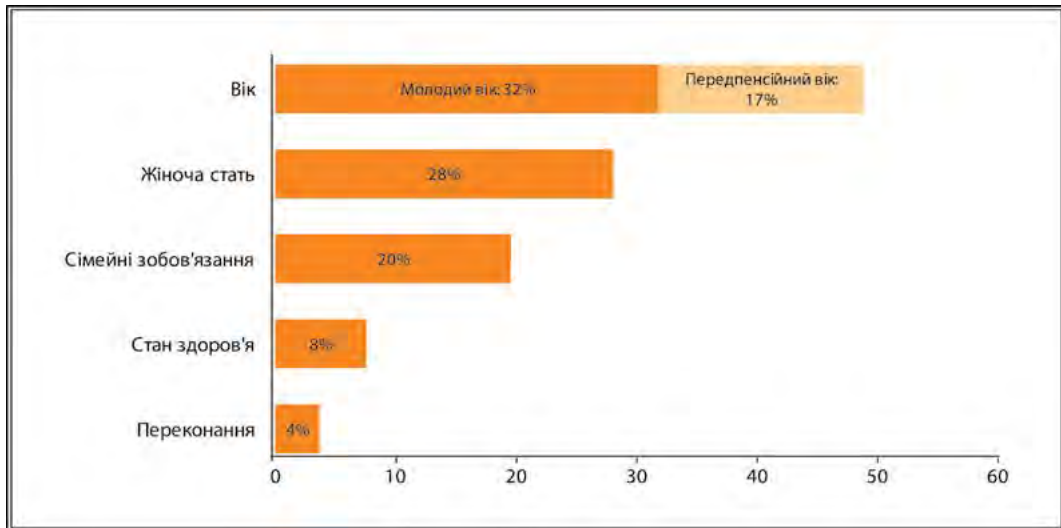


**Рис. 1.33. Розподіл відповідей респондентів, які стикалися з виплатою нижчої, порівняно з іншими працівниками, заробітної плати за роботу однакової цінності, залежно від організаційно-правової форми господарювання підприємства/організації**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Розподіл відповідей респондентів свідчить, що саме гендерний фактор виступає одним з головних чинників нерівності в оплаті роботи однакової цінності (рис. 1.34). Хоча маже

половина респондентів, які повідомили, що особисто стикалися з цим явищем, вважають, що основним чинником упередженого ставлення до них був вік (з них 32% зазначили про занадто молодий вік, 17% - про передпенсійний, похилий вік), другим за частотою згадування чинником виявилася жіноча стать, що обумовила нижчу заробітну плату майже у третини респондентів-жінок. А якщо зважати, що п'ята частина респондентів вважає, що чинником упередженого ставлення до них у нарахуванні заробітної плати є наявність сімейних зобов'язань, які здебільшого вважаються саме «жіночою» прерогативою, то вплив ґендерного чинника на цей прояв дискримінації у сфері зайнятості істотно зростає.



**Рис. 1.34. Основні чинники упередженого ставлення до працівників у формі виплати нижчої заробітної плати за роботу однакової цінності**

(відповіді жінок, які працюють за наймом та зазначили, що особисто стикалися з відповідним проявом упередженого ставлення на робочому місці; респонденти могли обрати всі релевантні відповіді)

Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

**ґендерний розрив у рівні пенсійного забезпечення.** Розмір доходу від зайнятості обумовлює рівень добробуту не лише в трудовому періоді життя, а й після виходу на пенсію, адже розмір пенсійної виплати визначається з урахуванням трудової участі.

Формула розрахунку основного розміру пенсії за віком згідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (набув чинності з початку 2004 р.) може бути записана таким чином:

$$P = \bar{W} \times W_i \times 1,35 S_i,$$

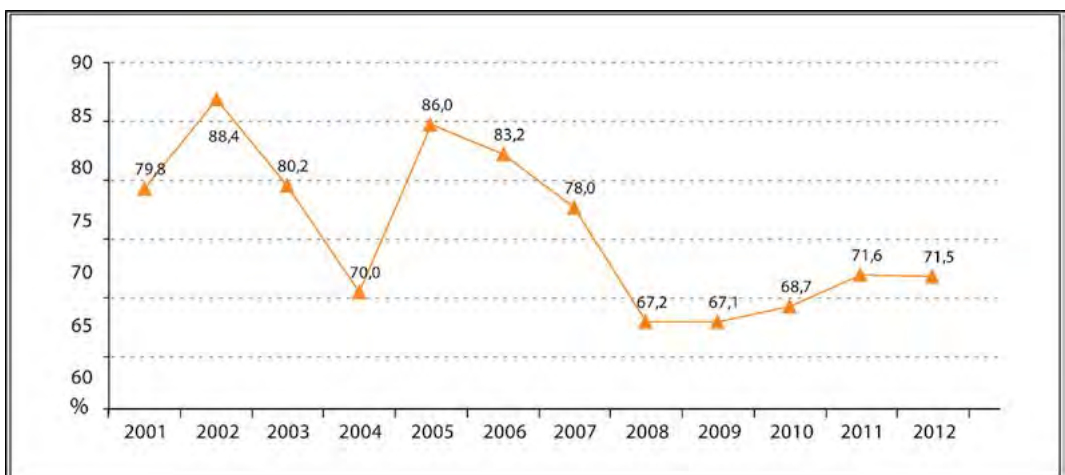
де  $\bar{W}$  – середньомісячна заробітна плата (дохід) по країні, з якої було сплачено пенсійні внески у попередні три роки;

$W_i$  – індивідуальний коефіцієнт заробітку; розраховується як середньомісячне співвідношення розміру заробітної плати особи, якій призначається пенсія, із середньою заробітною платою (доходом) по країні, з якої було сплачено пенсійні внески; визначається за весь трудовий період;

$S_i$  – індивідуальний коефіцієнт страхового стажу; визначається як сума місяців страхового стажу, помножена на величину оцінки одного року стажу і поділена на 12. При цьому повний місяць стажу зараховується за умови, що сума сплачених за цей місяць внесків не менша за мінімальний страховий внесок (останній обчислюється, виходячи з розміру мінімальної заробітної плати і ставки внеску для роботодавця). У протилежному випадку стаж зараховується пропорційно сплаченій частині мінімального внеску. У 2008 р. величину оцінки одного року страхового стажу було збільшено з 1% до 1,35%.

Якщо результат розрахунку нижче мінімального розміру пенсії (встановлений на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність), надається дотація для «підтягування» розміру пенсії до мінімального. За кожен повний рік страхового стажу понад необхідний (30 років для жінок, 35 років для чоловіків), розмір пенсії збільшується на 1% розміру пенсії, обчисленої за вказану формулою, але не більше, ніж на 1% мінімального розміру пенсії.

До 2004 р. розмір пенсії за віком за наявності необхідного стажу визначався як 50% заробітної плати особи в останні 5 років роботи, і за кожен рік стажу понад необхідний розмір пенсії збільшувався на 1%. За цих умов загальна тривалість стажу впливала лише на розмір надбавки за понаднормовий стаж, а різниця в розмірах зарплат певною мірою згладжувалася за рахунок різноманітних схем штучного підвищення зарплати у передпенсійні роки. Крім того існувало жорстке обмеження максимального розміру пенсійної виплати. Завдяки цьому ґендерний розрив в розмірах пенсій був значно меншим, ніж в розмірах зарплат (див. рис. 1.35 та 1.31).



**Рис. 1.35. Співвідношення середньої пенсії жінок до середньої пенсії чоловіків, % (станом на початок січня, без урахування пенсій військовослужбовців)**

*Джерело: Пенсійний Фонд України*

Впровадження у 2004 р. нового порядку обчислення пенсій призвело до істотного збільшення впливу гендерної ознаки, оскільки стаж і заробіток стали враховуватися за весь період трудового життя. Якщо у 2001–2003 рр. середній розмір пенсії жінок сягав 80% і більше відповідного показника чоловіків, то у 2004 р. – лише 70%, що загалом відповідає гендерному співвідношенню зарплат у відповідному році.

Встановлення розміру мінімальної пенсії за віком на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, забезпечило істотне зменшення цієї різниці у 2005–2007 рр. Проте перерахунки, зроблені у 2008 р. (зокрема, актуалізація зарплатної бази для нарах5

**Табл. 1.5. Середній розмір пенсії за віком залежно від статі та вікових груп, січень 2012 року**

Пенсіонери за віком - жінки			Пенсіонери за віком - чоловіки		
Вікові групи, років	Розмір пенсії, грн.		Вікові групи, років	Розмір пенсії, грн.	
	основна (за формулою)	загальна (з урахуванням дотацій та доплат)		основна (за формулою)	загальна (з урахуванням дотацій та доплат)
менше 55	661	1083	менше 60	1738	2111
55-59	706	1065	60-64	1218	1506
60-69	595	1037	65-69	1007	1393
70-79	545	1069	70-79	1005	1435
80 і старше	417	1087	80 і старше	893	1501
Усього	580	1061	Усього	1161	1553

*Джерело: Пенсійний фонд України*

Розпочате з жовтня 2011 р. поступове підвищення пенсійного віку для жінок сприятиме вирівнюванню тривалості страхового стажу та, відповідно, розмірів пенсій. Але це доволі віддалена перспектива – досягнення однакової межі пенсійного віку відбудеться лише у 2021 р. Гендерні відмінності в рівні пенсій засвідчують численні несприятливі прояви, з якими стикаються жінки в сфері зайнятості та отримання доходу впродовж життя. Нижчі заробітки протягом робочого періоду призводять до нижчого рівня пенсій, при обчисленні яких негативний вплив посилюється й коротшою тривалістю стажу в умовах нижчого пенсійного віку. Це має важливий вплив на якість життя у похилому віці, особливо беручи до уваги довший показник очікуваної тривалості життя жінок у порівняння з чоловіками. Відповідно, спеціальні заходи мають приділятися проблемі гендерного розриву в рівні пенсійного забезпечення, усуненню бар'єрів, що існують на ринку праці щодо доступу до високооплачуваних професій та видів економічної діяльності.

## РОЗДІЛ 2. ҐЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ. НЕВРАХОВАНА ПРАЦЯ ТА ВНЕСОК ЖІНОК.

### 2.1. Ґендерні відмінності в рівні та структурі формування особистих доходів населення

Проблеми ґендерної нерівності проявляються не лише на ринку праці, вони можуть характеризувати загальні дохідні можливості населення, відмінності в доступі жінок і чоловіків до економічних ресурсів, розподілі їх економічних повноважень в межах домогосподарства. Цей прояв ґендерної нерівності не лише обумовлює нижчі стандарти життя жінок, він може здійснювати негативний вплив на рівність їх прав і можливостей в інших сферах життя, перешкоджаючи повноцінній участі в житті суспільства та обмежуючи перспективи особистого розвитку. Тому важливе значення має ґендерний аналіз особливостей рівня життя населення, оцінка тих диспропорцій, що виявляються не лише у співвідношенні доходів жінок і чоловіків, а й у відмінностях структури формування доходів за ознакою статі, розподілу ресурсів на рівні домогосподарства, внеску обох членів подружжя до забезпечення матеріального добробуту родини.

Статистичний аналіз рівня доходів населення є складним завданням, особливо в умовах значного поширення незареєстрованих доходів у країні. В Україні практика оцінки доходів населення ґрунтується на даних вибіркового обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД), що проводиться Державною службою статистики України на кварталній основі, починаючи з 1999 р. Мережа респондентів обстеження охоплює близько 13 тис. домогосподарств, які кожного року повністю замінюються. Поширення результатів вибіркового обстеження на всі домогосподарства України здійснюється методом статистичного зважування, що дозволяє підвищити рівень надійності оцінок показників. Однак важливим недоліком залишається недостатнє охоплення обстеженням представників як найбільш маргінальних верств населення, так і найзаможніших домогосподарств, які здебільшого відмовляються брати участь в опитуванні. В результаті, достовірність даних поступається даним адміністративної статистики; проте в цілому репрезентативність результатів ОУЖД є достатньо високою задля забезпечення адекватної картини формування та використання ресурсів домогосподарств. Незважаючи на певні складнощі методологічного характеру, які супроводжують ґендерний аналіз даних ОУЖД (об'єктом статистичного аналізу даного обстеження є домогосподарство, відповідно, дані щодо внутрішньосімейного розподілу доходів залежно від статі практично недоступні), інформаційні масиви обстеження дозволяють здійснювати оціночні розрахунки ґендерно-дезагрегованих показників для суцільного населення, надаючи певний ілюстративний «зріз» суспільства.

За даними ОУЖД в 2011 році, середні особисті доходи жінок становили лише 65,3% середніх особистих доходів чоловіків (відповідно 1122,9 грн. проти 1720,2 грн. на місяць<sup>37</sup>), засвідчуючи істотний розрив у доходних можливостях населення. Незважаючи на практично лінійне зростання доходів протягом 2001-2011 років (рис. 2.1), розмір ґендерного розриву в рівні доходів залишався практично незмінним, характеризуючись значно вищим рівнем диференціації, ніж співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків. Така закономірність є віддзеркаленням внеску інших джерел доходів у формування ґендерної

37 Наголосимо, що оцінки рівня доходів населення за даними ОУЖД мають розглядатися без прив'язки до даних офіційної статистики заробітної плати, що розраховується за даними звітності підприємств, оскільки респонденти, як правило, зазначають розмір «чистого» доходу, що отримується після сплати всіх обов'язкових відрахувань.



нерівності в доступі до економічних ресурсів: за даними 2011 року, середні доходи жінок від самостійної трудової діяльності становили лише 22% відповідного «чоловічого» показника, а середні доходи жінок від підприємницької діяльності - 34,7% середніх доходів чоловіків.



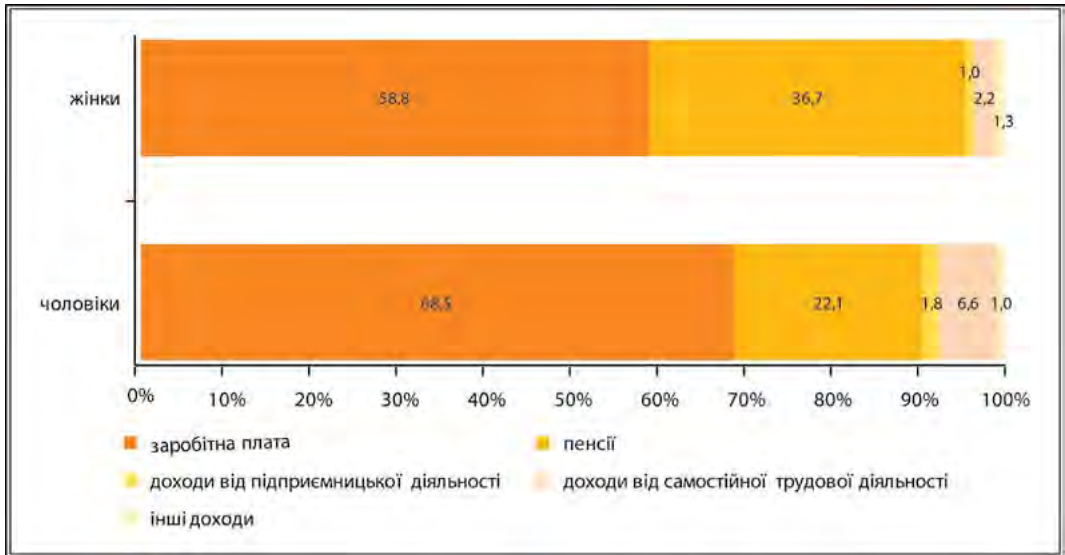
**Рис. 2.1. Середні особисті доходи населення залежно від статі, Україна, 2001-2011 рр., грн. на місяць**

*Джерело: розраховано за даними обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

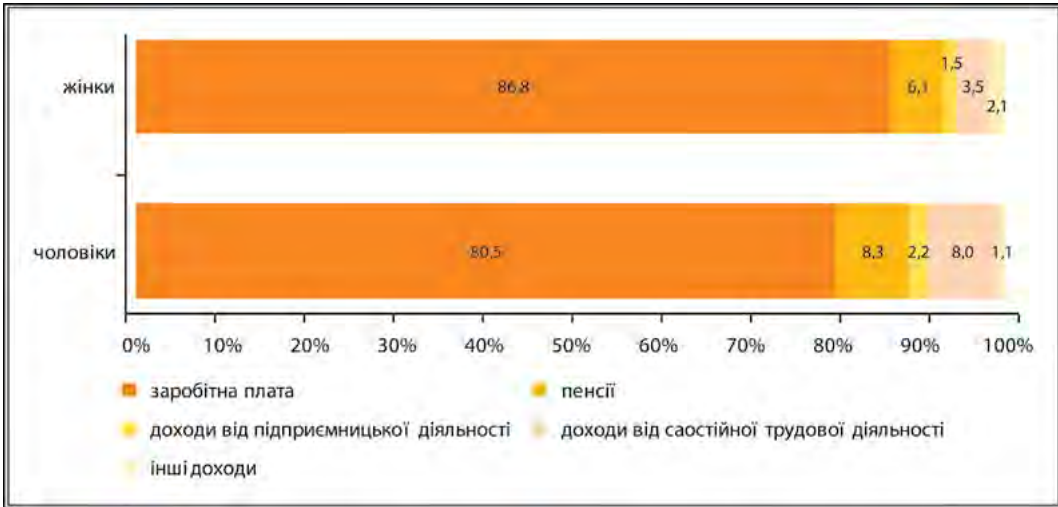
**Гендерні відмінності в структурі сукупних доходів населення.** Гендерний аналіз рівня доходів населення не лише виявляє істотний розрив на користь чоловіків, він також засвідчує існування певних відмінностей в структурі формування сукупних доходів жінок і чоловіків за різними статтями надходжень (рис. 2.2). Якщо розглядати всю сукупність населення країни, привертає увагу суттєво вищий внесок пенсійного забезпечення у структурі формування сукупних доходів жінок порівняно з чоловіками (36,8% проти 22,1%), а також роль інших «нетрудових» джерел, до яких належать стипендії, різні види соціальної допомоги, допомоги від родичів тощо. З іншого боку, у чоловіків виявляється вищою загальна частка доходів від зайнятості: понад дві третини їх доходів формується за рахунок заробітної плати (68,8% сукупних доходів), ще 6,6% сукупних доходів забезпечують надходження від самостійної трудової діяльності, 1,8% сукупних доходів – надходження від підприємницької діяльності. В структурі ж «жіночих» доходів внесок даних статей надходжень є значно більш помірним: заробітна плата забезпечує лише 58,8% сукупних доходів, доходи від підприємницької діяльності – відповідно 2,2%, а доходи від самостійної трудової діяльності – лише 1% сукупних доходів. У цілому, такі закономірності формування структури доходів жінок і чоловіків є цілком очікуваними, з огляду на особливості статево-вікової структури населення України, що характеризується значною чисельною перевагою жінок у складі пенсіонерів за віком. Поряд з цим, менша залежність сукупних доходів жінок від оплачуваної зайнятості відображає й нижчі показники економічної активності та зайнятості жінок у порівнянні з чоловіками, що є традиційними для ринку праці країни.

Гендерні особливості структури сукупних доходів населення у працездатному віці демонструють дещо інші тенденції – частка доходів від пенсій виявляється дещо вищою у

чоловіків (ймовірно, за рахунок внеску пенсійних виплат, що не пов'язані з віком), а частка доходів від заробітної плати – дещо вищою у жінок (рис. 2.3). Останній факт підкреслює підвищену вразливість жінок з точки зору доступу до економічних ресурсів – в умовах істотно нижчої середньої заробітної плати саме від цього джерела надходжень на 86,8% залежать сукупні доходи жінок працездатного віку. Економічні ризики посилюються й збереженням високої диференціації надходжень від підприємницької та самостійної трудової діяльності, частка яких в сукупних доходах чоловіків працездатного віку в два рази перевищує відповідну частку в доходах жінок.



**Рис. 2.2. Структура особистих доходів жінок і чоловіків, Україна, 2011 р.**  
*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

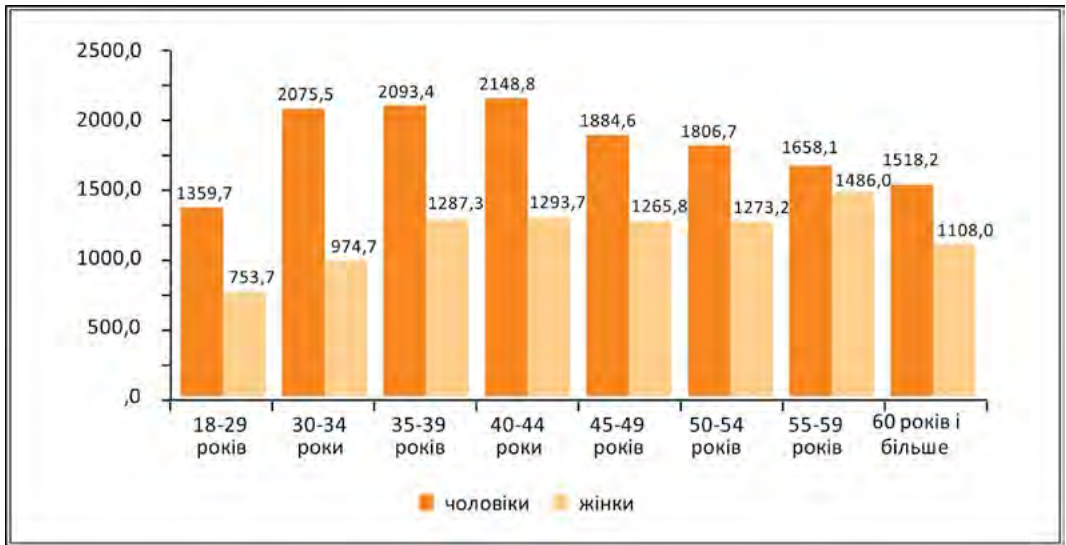


**Рис. 2.3. Структура особистих доходів жінок і чоловіків працездатного віку, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Поряд з диференціацією джерел надходжень, гендерна нерівність у рівні особистих доходів може посилюватись впливом ряду соціальних та демографічних факторів, серед яких - вік, шлюбний стан, рівень освіти, соціально-економічний статус на ринку праці, форма зайнятості на основному місці роботи, тип населеного пункту, в якому проживає респондент тощо. Мікродані ОУЖД дозволяють оцінити особливості розподілу доходів жінок і чоловіків з урахуванням наведених характеристик та простежити певні відмінності між різними категоріями населення (Додаток В - Табл. В.1-В.10).

**Гендерний розрив у рівні доходів населення залежно від віку.** Суттєві гендерні відмінності в рівні особистих доходів на користь чоловіків спостерігаються у всіх вікових групах населення старше 18 років (рис. 2.4). У порівнянні з молоддю, рівень доходів підвищується із віком у обох гендерних групах населення; проте максимальні значення даного показника спостерігаються у жінок і чоловіків у різному віці. Зокрема, найвищі особисті доходи характерні для чоловіків віком 40-44 роки, у представників старших груп повікові показники сукупних доходів поступово знижуються. У жінок доходний максимум зсувається до старшого віку: за даними 2011 року найвищі сукупні доходи одержували жінки віком 55-59 років. Основним чинником такого підвищення сукупних доходів можна вважати можливість отримувати одночасно пенсію та заробітну плату в умовах нижчого пенсійного віку (55 років для жінок проти 60 років для чоловіків до початку реалізації пенсійної реформи в Україні). Внаслідок цього саме у цій віковій групі населення спостерігався найменший гендерний розрив у рівні доходів, що перебував на рівні 10%. Проте, ймовірно, що при досягненні остаточного вирівнювання пенсійного віку жінок і чоловіків у відповідності до останніх законодавчих змін у пенсійному забезпеченні, відбудеться деяке зростання гендерного розриву в особистих доходах населення цієї вікової категорії.



**Рис. 2.4. Сукупні особисті доходи жінок і чоловіків залежно від вікової групи, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обмеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

В цілому, найбільший гендерний розрив в рівні доходів спостерігається у молодших вікових групах населення: середні доходи жінок віком 18-29 років становлять близько 50% середніх доходів чоловіків цього віку, в той час як доходи жінок віком 30-34 роки – ще менше, лише 47% чоловічого аналогу. Оскільки саме в молодшому віці здебільшого закладається підґрунтя професійної діяльності населення, нижчі доходи молодих жінок свідчать про менш сприятливе становище на ринку праці, обмеженість доступу до гідної зайнятості та заробітної плати. Зважаючи, що на ці вікові групи припадають найвищі повікові рівні народжуваності (в 2011 році на 1 тис. жінок віком 20-24 роки приходилося 89,9 народжень, на 1 тис. жінок віком 25-29 років - 89,2 народжень, на 1 тис. жінок віком 30-34 роки - 58,0 народжень), природно припустити, що основним стримуючим чинником дохідних можливостей молодших жінок виступає їх репродуктивна активність. Перерва у професійній діяльності, що пов'язана з народженням дитини та необхідністю догляду за дітьми перших років життя, не лише впливає на скорочення поточних доходів жінок цієї вікової категорії, а й, в умовах недостатньо розвиненої інституційної підтримки можливості зайнятості працівників з сімейними зобов'язаннями, має довгострокові наслідки для результатів їх економічної активності, обмежує можливості подальшого кар'єрного зростання, призводить до втрати кваліфікації, застаріння знань та навиків у сучасному динамічному світі.

**Гендерний розрив у рівні доходів населення залежно від шлюбного стану.** Особисті доходи чоловіків перевищують особисті доходи жінок незалежно від шлюбного стану; проте особливості шлюбного стану населення здійснюють суттєвий вплив на розмір гендерного розриву в рівні доходів. Як серед жінок, так і серед чоловіків, найнижчий рівень доходів спостерігається серед осіб, які ніколи не перебували в шлюбі; розмір доходів зростає у населення, яке перебуває в зареєстрованому або незареєстрованому шлюбі (агреговані у категорії «одружені» в даному дослідженні) (рис. 2.5). Проте саме для останньої категорії населення характерні й найбільші гендерні розбіжності в рівні особистих доходів (так,

в 2011 році середні доходи заміжніх жінок становили 57,8% середніх доходів одружених чоловіків). Це є яскравим прикладом високого впливу традиційного ґендерного розподілу соціальних ролей у родині. Пріоритетність сімейних ролей в системі цінностей заміжніх жінок обумовлює їх «другорядну» позицію у забезпеченні матеріального добробуту домогосподарств в Україні, в той час як роль годувальника родини покладає на одружених чоловіків відповідні зобов'язання, мотивуючи до максимізації доходів.



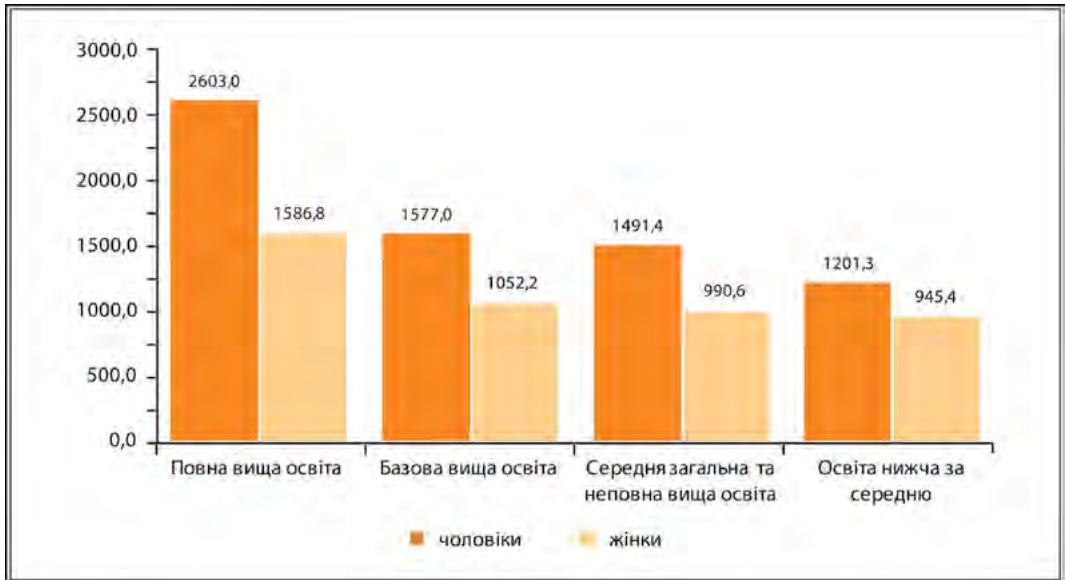
**Рис. 2.5. Сукупні особисті доходи жінок і чоловіків залежно від шлюбного стану, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Висока залежність дохідних можливостей населення від шлюбного стану підтверджується й особливостями ґендерного розподілу доходів розлученого населення: дана категорія жінок характеризується найвищими показниками особистих доходів, що практично дорівнюють особистим доходам відповідної категорії чоловіків. З одного боку, підвищення доходів розлучених жінок може сприйматися як результат «вивільнення» зі сфери домашнього господарства після припинення шлюбних відносин, зміну їх життєвих пріоритетів та спрямування потенціалу у напрямку кар'єрної реалізації. З іншого боку – підвищення особистих доходів цієї категорії жінок може бути наслідком вимушеної активізації позиції жінок на ринку праці, які після розірвання шлюбу мають самостійно забезпечувати власний добробут, добробут дітей або інших непрацездатних членів родини.

**ґендерний розрив у рівні доходів населення залежно від рівня освіти.** В цілому, для осіб, що мають вищі освітні здобутки, властиві й вищі рівні особистих доходів, проте у чоловіків ця закономірність простежується більш яскраво (рис. 2.6). Так, середні доходи чоловіків з повною вищою освітою перевищують середні доходи чоловіків з найнижчими освітніми рівнями більше, ніж в 2 рази; що стосується жінок, то диференціація їх доходів залежно від освітнього рівня є не такою високою. Певними закономірностями характеризуються й особливості ґендерного розриву в рівні доходів залежно від освітнього рівня населення. Серед найменш освічених контингентів, до яких належать неписьменні та особи, які не мають освіти (здебільшого населення старших вікових груп та молодь, яка ще навчається), ґендерні відмінності в рівні доходів є досить незначними. В цій категорії населення

середні доходи жінок становлять близько 78% середніх доходів чоловіків. Істотно вищим є гендерний розрив в рівні доходів населення, що має повну середню загальну, незакінчену вищу або базову вищу освіту. Співвідношення «жіночих» доходів до «чоловічого» аналога в цій групі населення перебувало на рівні 66% в 2011 році, засвідчуючи більший вплив гендерного чинника на диференціацію доходів від оплати кваліфікованої праці.



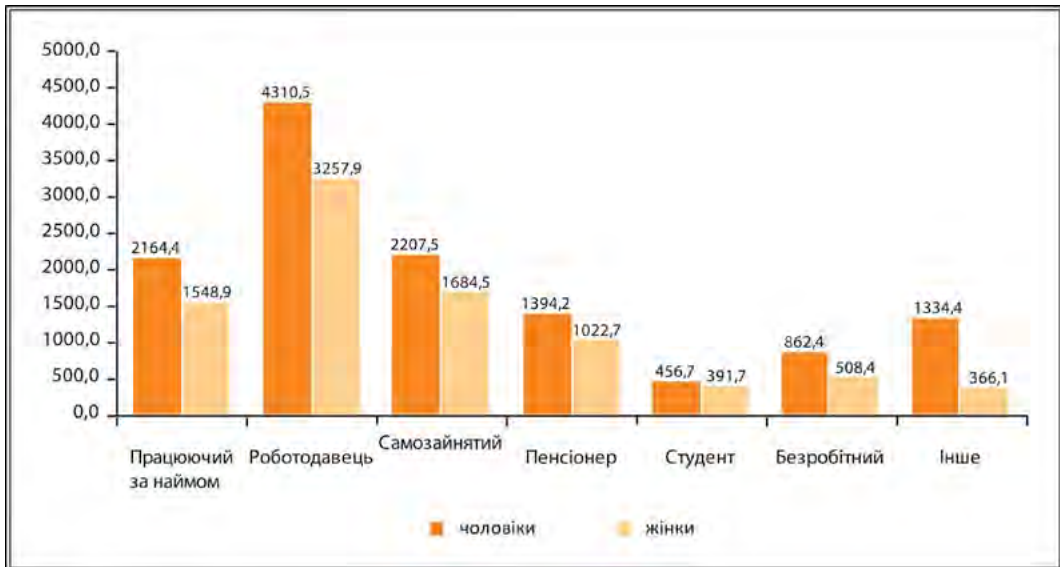
**Рис. 2.6. Сукупні особисті доходи жінок і чоловіків залежно від рівня освіти, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Парадоксально, але найвищий гендерний розрив в рівні особистих доходів характерний для населення, що має повну вищу освіту. В середньому по Україні, в 2011 році індивідуальні доходи даної категорії жінок становили 61% індивідуальних доходів чоловіків із відповідним освітнім рівнем. Іншими словами, «окупність» здобуття вищої освіти для жінок виявляється нижчою, ніж для чоловіків, внаслідок можливого впливу бар'єрів у доступі до посад вищого рівня завдяки складнощам поєднання роботи та сімейних зобов'язань, невідповідності між здобутою кваліфікацією та попитом на ринку. Іншим чинником, що знижує ефективність вищої освіти як інструменту підвищення доходів населення, є поширення гендерної професійної сегрегації на ринку праці України, що призводить до зосередження жіночої зайнятості у професіях та видах економічної діяльності з нижчими рівнями оплати праці або на посадах нижчого рівня. В результаті, жінки, що мають вищу або професійну освіту, досить часто не можуть в повній мірі реалізувати свій потенціал.

**Гендерний розрив у рівні доходів населення залежно від соціально-економічного статусу зайнятості.** Особисті доходи чоловіків перевищують особисті доходи жінок у всіх групах населення, що виділяються за соціально-економічним статусом на ринку праці. В цілому, найвищий рівень доходів характерний для населення, яке має статус роботодавця; майже в два рази нижче середні доходи у працюючих за наймом та самозайнятих осіб. Найнижчий рівень доходів характерний для осіб, що мають статус пенсіонерів, безробітних

осіб, а також студентів та учнів, які ще продовжують навчання (рис. 2.7).



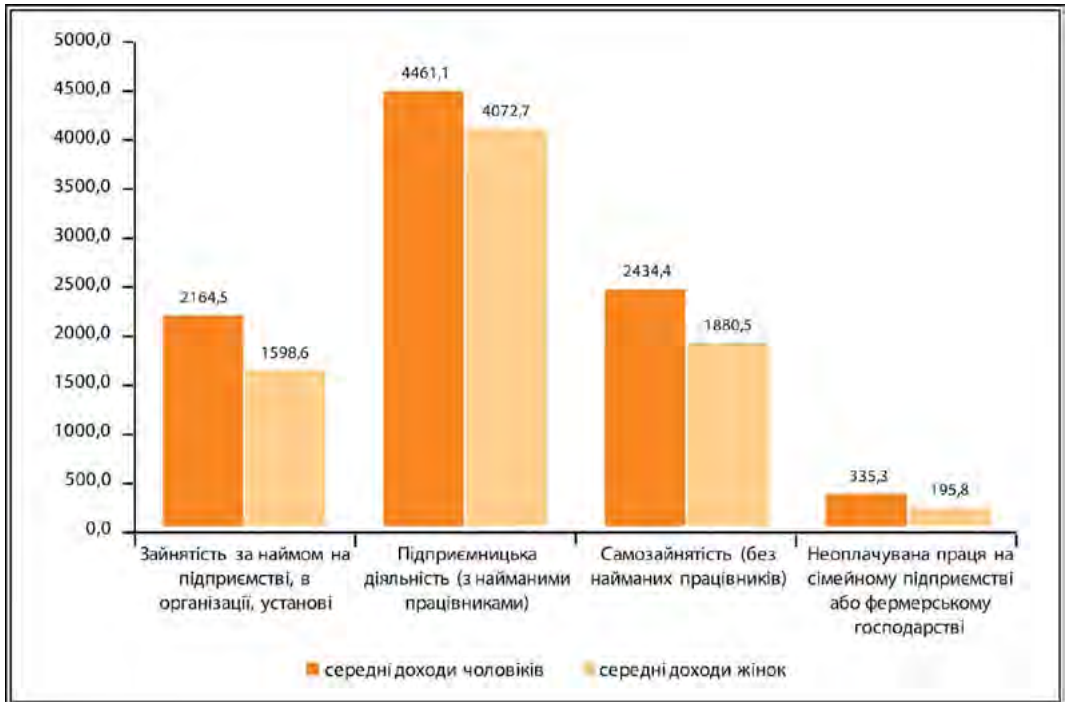
**Рис. 2.7. Сукупні особисті доходи жінок і чоловіків залежно від соціально-економічного статусу на ринку праці, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Гендерний розрив у рівні доходів представників різних соціально-економічних груп зростає із підвищенням їх загального розміру: найменшими відмінностями характеризується співвідношення доходів жінок і чоловіків серед контингенту студентів та учнів, які мають загальні низькі доходи. Для тих же груп населення, чий дохід пов'язаний з трудовою діяльністю (працюючі за наймом, роботодавці, самозайняті особи), характерна більш суттєва гендерна диференціація доходних можливостей. Середні доходи жінок цих категорій населення перебувають на рівні 71-75% середніх доходів чоловіків, найвищий же гендерний розрив у рівні особистих доходів властивий для населення, що має статус безробітного: до 40% в 2009-2011 роках, понад 50% в 2007 році. Можна припустити, що це пов'язано з більш активною позицією безробітних чоловіків у пошуку додаткових заробітків, крім отримання виплат з соціальної підтримки з безробіття, порівняно з жінками. На особливу увагу заслуговує позитивна тенденція скорочення гендерних відмінностей в рівні доходів населення, що має статус роботодавця, яка спостерігається протягом останніх років: якщо в 2007 році середні доходи жінок-роботодавців склали лише 58,9% середніх доходів роботодавців-чоловіків, то в 2009 році – вже 63,5%, а в 2011 році – навіть 75,6%. Наведені статистичні дані дають підстави для висновків про поступове зміцнення економічних повноважень жінок в Україні, розширення їх доступу до підприємницької діяльності та сфери бізнесу.

На користь цього припущення свідчать й особливості гендерного співвідношення доходів населення залежно від форми зайнятості на основній роботі (рис. 2.8). Найвищі рівні особистих доходів традиційно спостерігаються у тих категорій населення, що зайняті підприємницькою діяльністю із залученням найманих працівників, і в 2011 році гендерний

розрив за цим показником суттєво скоротився (відповідні показники доходів склали 4461 грн. на місяць у чоловіків та 4072 грн. на місяць у жінок). Поряд з цим, середні доходи жінок, що зайняті працею за наймом або самостійною трудовою діяльністю, перебували на рівні 73-77% відповідного «чоловічого» показника. Найбільші прояви ґендерної нерівності характеризують дохідні можливості тих категорій населення, що зайняті безоплатною працею на сімейному або фермерському підприємстві: в умовах мізерного рівня загальних доходів цієї групи населення (в середньому 264 грн. на місяць в 2011 році), доходи жінок становлять лише половину відповідного «чоловічого» показника (відповідно 196 грн. проти 335 грн. на місяць).



**Рис. 2.8. Сукупні особисті доходи жінок і чоловіків залежно від форми зайнятості на основній роботі, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

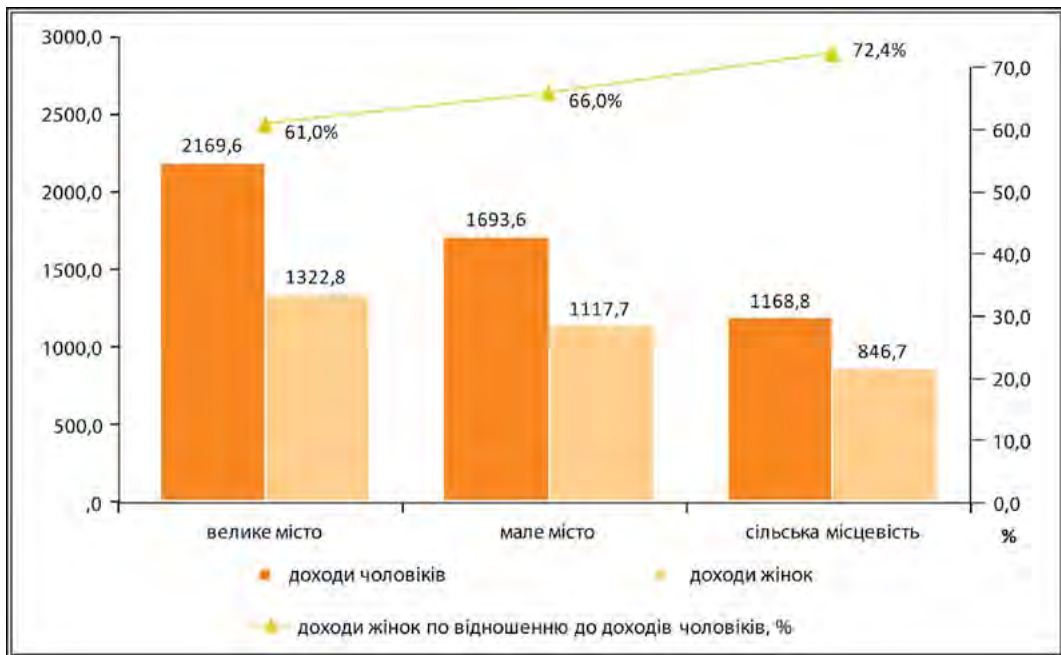
Більш того, такі особливості ґендерного розподілу доходів населення залежно від форми зайнятості залишаються досить сталими протягом останніх років, що свідчить про вкрай несприятливе становище тієї групи жінок, чия економічна активність пов'язується виключно з діяльністю сімейного підприємства, обмежений доступ таких жінок до економічних ресурсів та повноважень, «другорядну» роль у забезпеченні сімейного добробуту і, відповідно, прийняття рішень у домогосподарстві.

***Ґендерний розрив у рівні доходів населення залежно від типу населеного пункту.***

Вагомим чинником, який здійснює вплив на ґендерну диференціацію рівня доходів населення виступає тип населеного пункту, в якому воно проживає. В цілому, із зменшенням розміру населеного пункту ґендерний дисбаланс за доходами пом'якшується (рис. 2.9). Найнижчий



гендерний розрив спостерігається в сільській місцевості, з її в цілому невисокими доходними можливостями населення: так, в 2011 році середні доходи сільських жінок становили 72,4% середніх доходів сільських чоловіків. У малих містах зростання середніх доходів населення супроводжується й відповідним зростанням гендерних відмінностей: середні доходи жінок, що мешкають у населених пунктах цього типу становлять 66% середніх доходів відповідної категорії чоловіків, найвищий гендерний розрив спостерігається у великих містах, де середні особисті доходи жінок становлять лише 61% середніх доходів чоловіків.



**Рис. 2.9. Сукупні особисті доходи жінок і чоловіків залежно від типу населеного пункту, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Саме для великих міст, до яких відносяться населені пункти з чисельністю населення понад 100 тис. осіб, характерні й найвищі показники доходів, що обумовлено кращим розвитком ринку праці, більш широкими можливостями зайнятості, зосередженням тут як високооплачуваних підприємств різних галузей промисловості та сфери послуг, так і управлінської верхівки всіх секторів економіки, адміністрації загальнодержавного та регіонального рівня. Відповідно, вищою виявляється й конкуренція на ринках праці великих міст, в результаті якої жінки часто перебувають у менш сприятливому становищі; що віддзеркалюється в тенденціях гендерної професійної сегрегації за сферами зайнятості та рівнями посад. Проте, саме у великих містах високі гендерні розбіжності в рівні доходів виглядають найбільш невиправдано, зважаючи на те, що міський спосіб життя забезпечує кращі побутові умови, ширший доступ до інфраструктури та суспільних послуг, залишаючи міським жінкам більшу часу для професійної діяльності, здобуття вищої освіти та кваліфікації, участі в громадському житті тощо. У великих містах жінки також менше залучені до такої діяльності, як ведення присадибного господарства, що поглинає вагомую частку щоденного робочого часу сільських жінок, не залишаючи можливості для особистого розвитку та

реалізації в суспільстві.

## 2.2. «Фемінізація» бідності: підходи до оцінки та сучасні реалії

Маючи в цілому нижчий рівень особистих доходів, жінки закономірно стикаються з вищими ризиками бідності, потрапляючи до складу вразливих категорій населення. Саме жінки становлять переважну більшість малозабезпеченого населення, що звертається по соціальну допомогу держави (табл. 2.1). При цьому, якщо чисельність жінок перевищує чисельність чоловіків у складі одержувачів допомоги на дітей у 1,2 рази, то у складі користувачів соціальних пільг – в 1,4 рази, а серед осіб, що отримують субсидії, - в 2,1 рази. А якщо порівняти чисельність жінок і чоловіків у складі домогосподарств України, що отримують всі три види соціальної допомоги, чисельна перевага жінок серед одержувачів сягає 2,2 рази.

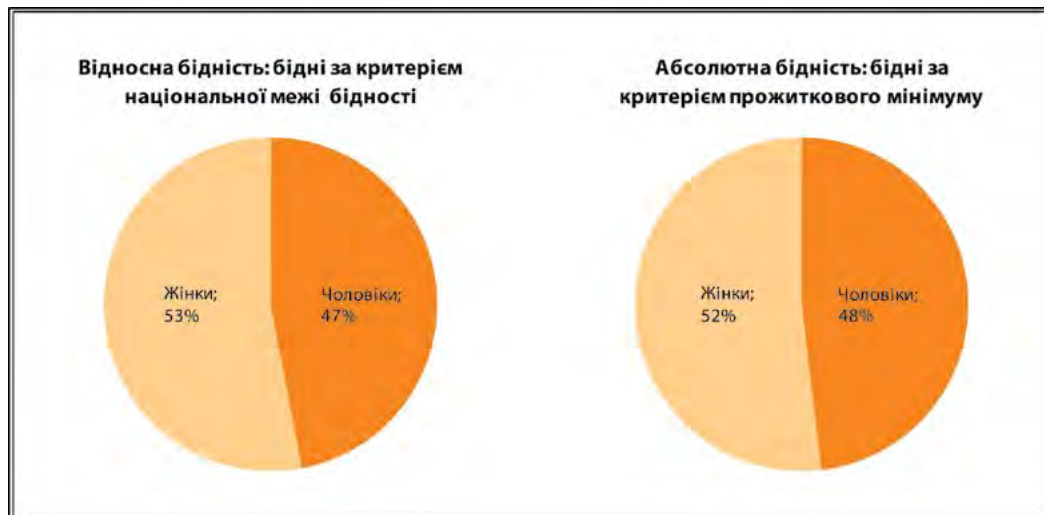
**Табл. 2.1. Співвідношення дорослих жінок та чоловіків (віком 18 років і старше) в домогосподарствах, що отримують соціальні допомоги, Україна, 2010 р.**

Категорії одержувачів соціальних допомог	Кількість домогосподарств, тис.	Чисельність жінок в цих домогосподарствах, тис. осіб	Чисельність чоловіків в цих домогосподарствах, тис. осіб	Перевищення чисельності жінок над чисельністю чоловіків, разів
Отримують хоча б один вид соціальної допомоги	9 432,80	11 525,8	8 420,2	<b>1,4</b>
Отримують допомоги на дітей	2 199,7	3 087,7	2 531,1	<b>1,2</b>
Отримують пільги	7 657,90	9 349,3	6 560,6	<b>1,4</b>
Отримують субсидії	680,6	723,9	355,3	<b>2,1</b>
Отримують всі три види допомоги	16,4	30,2	13,5	<b>2,2</b>

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

З огляду на це актуалізується проблема фемінізації бідності, що потребує більш детального різностороннього дослідження. Оцінка рівня бідності в Україні ґрунтується на застосуванні декількох наукових підходів, основними серед яких є абсолютний та відносний критерії. Якщо в якості абсолютного критерію бідності як правило використовується розмір прожиткового мінімуму, то використання відносного критерію передбачає розрахунок національної межі бідності, яка відповідає вартісному значенню 75% медіанного рівня сукупних еквівалентних витрат населення за даними ОУЖД. Рівень відносної бідності виступає своєрідним мірилом економічної нерівності, оскільки окреслює ті категорії населення, що проживають в гірших умовах, порівняно з основною частиною суспільства. Хоча жінки чисельно переважають у складі малозабезпеченого населення, незалежно від обраного критерію бідності, як за абсолютною чисельністю, так і пропорційними показниками (рис. 2.10), саму по собі вищу частку жінок серед бідного населення не можна вважати достовірним проявом фемінізації

бідності, оскільки такий розподіл відповідає загальній гендерній структурі населення України, з характерною для неї чисельною перевагою жінок.



**Рис. 2.10. Особливості гендерної структури бідних домогосподарств України залежно від статі голови та обраного критерію бідності, 2011 р.**

*Джерело: обмеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Оцінюючи гендерні індикатори малозабезпеченості населення України, необхідно зважати на певні інформаційні обмеження вітчизняної методики оцінки бідності, що ґрунтується на даних ОУЖД. Оскільки об'єктом такої оцінки виступає домогосподарство, а не окремі його члени, дизагрегувати показники бідності в межах окремої родини не видається можливим. Теоретично, предметом гендерного аналізу можуть бути відмінності в показниках бідності домогосподарств залежно від статі голови, проте на практиці достовірність цих даних залишається низькою, так як визначення голови домогосподарства при інтерв'юванні часто має випадковий характер. Найбільш надійні результати гендерної оцінки бідності можна очікувати для домогосподарств, що складаються з однієї особи; саме на цьому рівні й виявляється найбільший гендерний дисбаланс. Особливо яскраво гендерні відмінності в показниках бідності проявляються серед населення старших вікових груп, які досягли пенсійного віку та живуть окремо. Показовими у цьому відношенні є результати ОУЖД в 2009 році (табл. 2.2): якщо рівень бідності домогосподарств самотніх жінок досить незначно перевищував рівень бідності чоловіків-одинаків (19,7% проти 19,3%), то у віковій групі старше 60 років показник бідності самотніх жінок зростав до 23%. У віковій групі старше 80 років рівень бідності самотніх жінок становив 29,2%, самотніх чоловіків – 20,8% при середньоукраїнському показнику бідності в 26,4%.

**Табл. 2.2. Рівень бідності домогосподарств-одинаків (що складаються з 1 особи) залежно від статі, Україна, 2007-2011 р.**

Категорії домогосподарств	2007			2009			2011		
	Все населення	Населення старше 60 років	Населення старше 80 років	Все населення	Населення старше 60 років	Населення старше 80 років	Все населення	Населення старше 60 років	Населення старше 80 років
Рівень бідності домогосподарств самотніх чоловіків, %	19,5	23,8	18,5	19,3	19,3	20,8	16,5	18,3	14,5
Рівень бідності домогосподарств самотніх жінок, %	19,1	23,1	29,4	19,7	23,0	29,2	13,9	16,8	23,3
Рівень бідності всіх домогосподарств, %	27,3			26,4			24,3		

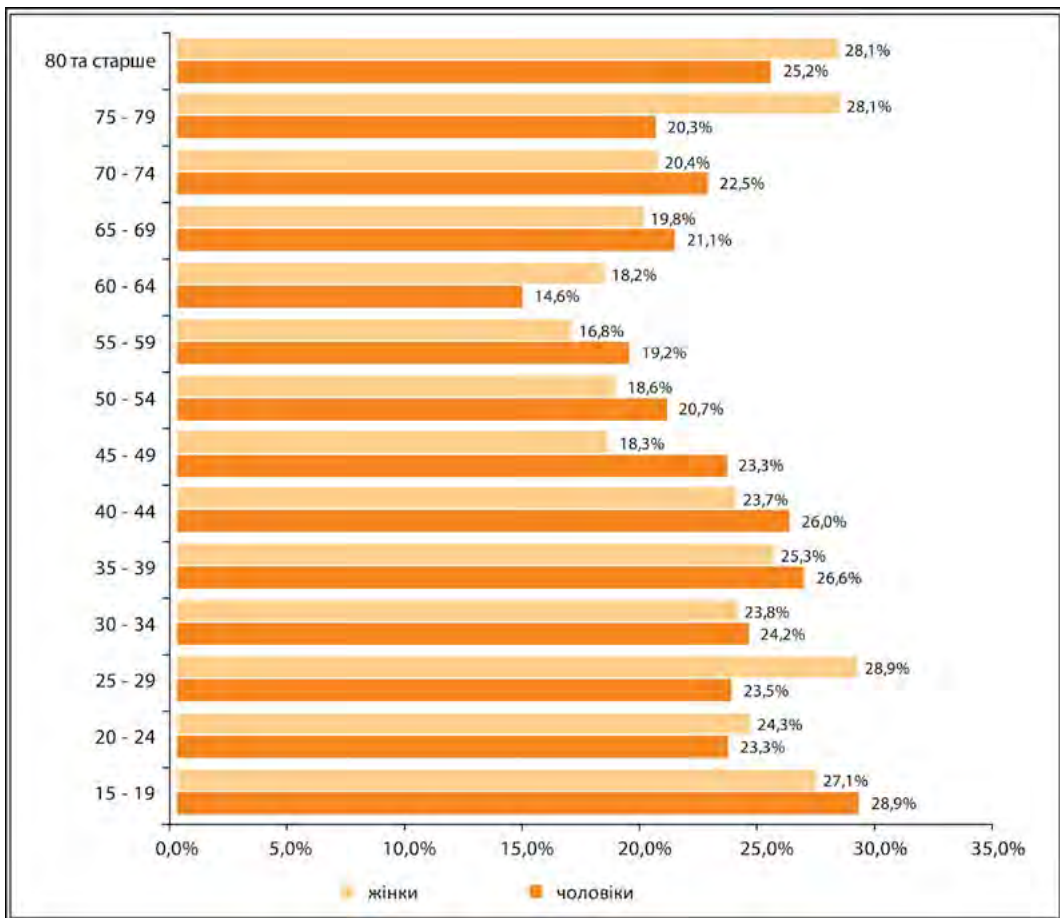
*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Проте достовірно стверджувати про існування тенденції масової фемінізації бідності в Україні за підсумками ОУЖД досить складно, оскільки навіть у даній категорії домогосподарств спостерігаються різноспрямовані коливання гендерних показників бідності. Так, якщо в 2009 році рівень бідності домогосподарств самотніх жінок перевищував рівень бідності самотніх чоловіків, то за підсумками 2007 та 2011 років спостерігалась протилежна ситуація: рівень бідності домогосподарств чоловіків-одинаків незначно перевищував рівень бідності домогосподарств самотніх жінок. Сталим протягом всього періоду дослідження залишався лише істотний гендерний перекид в показниках бідності домогосподарств населення старше 80 років.

Особливості статево-вікової структури населення, що за критерієм національної межі бідності належить до категорії бідних, також підтверджують, що жінки літнього віку формують особливий «профіль» бідності в Україні (рис. 2.11). Саме в цій віковій групі спостерігається найбільший гендерний дисбаланс в показниках бідності: серед жінок віком старше 75 років рівень бідності перевищує 28% в умовах середньоукраїнського значення в 24,3%. Порівняно з чоловіками, помітним є й вищий рівень бідності жінок у складі населення віком 60-64 роки. Можна припустити, що жінки цієї групи населення пенсійного віку частіше залишають ринок праці, в той час як чоловіки продовжують працювати, отримуючи доходи одночасно з двох джерел – пенсійного забезпечення та оплати праці.

При розподілі всієї сукупності населення, що класифікується як «бідне», за статтю та віком (без прив'язки до домогосподарств), у більшості вікових груп трудоактивного населення рівень бідності чоловіків помітно перевищує рівень бідності жінок, за виключенням населення віком 20-29 років. Оскільки саме в цьому віці спостерігаються найвищі рівні народжуваності серед українських жінок, можна припустити, що жінки з

маленькими дітьми формують інший «профіль» вітчизняної бідності, оскільки в цей період свого життя поступаються зайнятостю на користь дитородної активності. Вочевидь, ризики бідності даної групи жінок зростають у неповних сім'ях з дітьми, які не отримують належної чоловічої підтримки в забезпеченні добробуту. Про особливу вразливість самотніх жінок з дітьми свідчить той факт, що надходження від заробітної плати забезпечують лише 45% сукупних доходів цієї категорії населення (для порівняння: в структурі сукупних доходів жінок працездатного віку в цілому – 86,8%; див. рис. 2.3), в той час як на різні види допомог, включаючи як соціальні виплати, так і допомогу від родичів та інших осіб, приходить до 10% сукупного доходу (в структурі доходів жінок працездатного віку – відповідно лише близько 2%).



**Рис. 2.11. Статево-вікова структура бідного населення (серед осіб віком 15 років і старше) в Україні, 2011 р.**

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Хоча дані ОУЖД демонструють порівняно низький рівень бідності сімей самотніх жінок з дітьми віком до 3 років (21,3% в 2011 році), це зумовлено низькою статистичною представленістю цієї категорії сімей, які склали лише 0,3% домогосподарств, охоплених

обстеженням. В цілому, сім'ї з неповнолітніми дітьми становлять найбільш вразливу з точки зору малозабезпеченості соціально-демографічну групу населення в Україні – рівень бідності домогосподарств, у складі яких були діти віком до 3 років, склав 36% в 2011 році; причому ризик бідності традиційно зростає зі збільшенням кількості дітей в родині. Тому цілком закономірно, що високі рівні бідності наймолодших груп населення не демонструють гендерної диференціації у складі статеві-вікової піраміди бідного населення, оскільки діти перебувають на повному утриманні родин, не маючи власних джерел доходів.

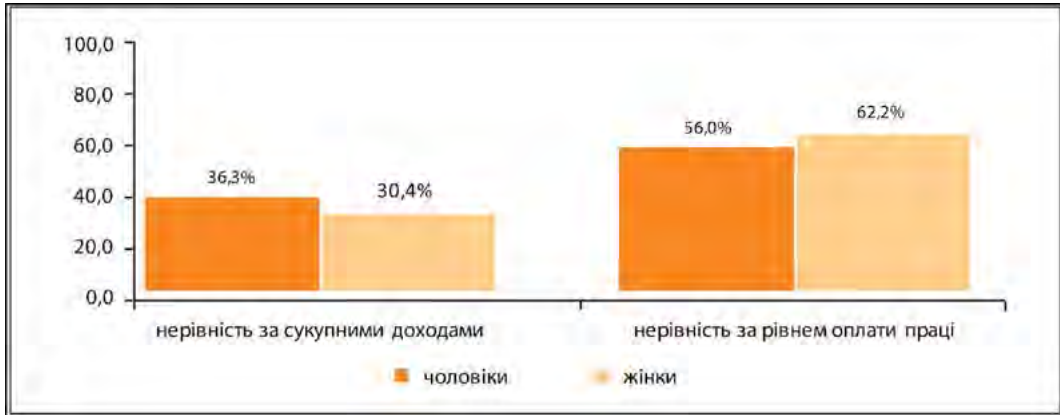
Одним з підходів до оцінки рівня бідності в Україні є суб'єктивний, що ґрунтується на даних самооцінки населення. Як показують результати ОУЖД, жінки більше схильні відносити власні домогосподарства до категорії бідних: за даними 2011 року, бідними визнали себе 60,5% домогосподарств, очолених жінками, проти 52,7% домогосподарств, очолених чоловіками (табл. 2.3). Поряд з цим, більша частка «чоловічих» домогосподарств віднесла себе до небідних, але ще не представників середнього класу (44,5%) порівняно з домогосподарствами, очоленими жінками (37,9%). Нарешті, незважаючи на дуже незначні частки домогосподарств, які відносять себе до заможного населення та представників середнього класу, впадає в око, що чоловіки все ж таки більше представлені серед голів таких господарств.

**Табл. 2.3. Розподіл домогосподарств залежно від статі його голови за самооцінкою відношення до основних майнових верств населення, Україна, 2011 р.**

Стать голови	До яких верств населення відносить себе домогосподарство (%):			
	до заможних та представників середнього класу	до небідних, але ще не представників середнього класу	до бідних	усього
Чоловік	2,8	44,5	52,7	100,0
Жінка	1,6	37,9	60,5	100,0
Усього	2,3	41,3	56,4	100,0

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Поряд з характеристиками бідності, дослідження рівня матеріального добробуту населення має спиратися на аналіз диференціації доходів та майнової нерівності в цілому. У світовій практиці найбільш поширеним показником, що використовується для аналізу економічної нерівності, є Gini-коефіцієнт, який характеризує рівень концентрації доходів населення у вигляді відхилення їх фактичного розподілу від абсолютно рівного. Оціночні розрахунки гендерно-дезагрегованих Gini-коефіцієнтів за даними ОУЖД свідчать про вищу нерівність жінок за рівнем оплати праці, однак нижчу загальну нерівність за сукупними доходами (рис. 2.12). Можна припустити, що вищий рівень диференціації «жіночих» доходів від трудової діяльності є наслідком більшої нерівності можливостей зайнятості, впливу професійної сегрегації за ознакою статі, вплив яких дещо вирівнюється в сукупних доходах за рахунок надходжень від інших, нетрудових джерел доходів – пенсій, соціальних допомог тощо.



**Рис. 2.12. Розшарування доходів жінок і чоловіків на основі Gini-коефіцієнту в Україні, 2011 р.**

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

В цілому, вищі значення нерівності чоловіків за доходами свідчать, що вони в більшій мірі представлені як серед найбагатших, так і серед найбідніших, маргінальних прошарків населення, в той час як жінки становлять більш однорідну сукупність з точки зору майнового стану. Враховуючи це, гендерно-чутлива соціальна політика має бути адресною і не може спрямовуватись виключно на подолання негативних соціально-економічних наслідків для жінок.

**Гендерні особливості забезпечення домогосподарств товарами тривалого користування.** Матеріальний добробут населення характеризується не лише показниками доходів, а й їх реальною купівельною спроможністю, можливістю задоволення потреб в різних споживчих товарах та послугах, умовами в яких проживає родина. Саме тому оцінка майнового стану населення визначається також наявністю у домогосподарствах базового набору товарів тривалого користування, які вважаються атрибутом звичного способу життя, притаманного суспільству загалом, та визначають загальну комфортність життя. Оскільки отримати достовірні дані щодо гендерного розподілу майна в межах окремого домогосподарства неможливо, так як ним зазвичай користуються всі члени родини, певні розбіжності простежуються лише між неповними домогосподарствами, що очолені жінками або чоловіками (табл. 2.4). Впадає в око, що неповні домогосподарства, головами яких є жінки, набагато краще забезпечені переважною більшістю побутових товарів тривалого користування. Так, понад 95% домогосподарств, очолених жінками, мають у користуванні холодильники, кольорові телевізори, праски; близько 80% з них - пральну машину та пилосос. Рівні забезпечення відповідними товарами неповних домогосподарств, які очолені чоловіками, є набагато нижчими.

**Табл. 2.4. Розподіл неповних домогосподарств залежно від статі голови за наявністю окремих товарів тривалого використання, Україна, 2011 р.**

Категорії товарів тривалого користування	Питома вага неповних домогосподарств, у користуванні яких є наступні товари, з них:	
	очолені чоловіком, %	очолені жінкою, %
холодильник	74,1	96,1
пральна машина	55,6	83,6
пилосос	58,8	77,0
телевізор кольоровий	69,9	95,1
праска	69,9	96,3
автомобіль	13,0	4,3

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств (ОУЖД)*

Єдиним товаром тривалого користування, у володінні яким беззаперечною є перевага «чоловічих» неповних домогосподарств, залишається автомобіль. Хоча загальний рівень забезпечення населення України автомобілями є досить низьким, в 2011 році ними володіли 13% неповних домогосподарств, головою яких був чоловік, проти лише 4,3% неповних домогосподарств, головою яких була жінка. Особливо значні гендерні відмінності за показником забезпечення автомобілями простежуються між домогосподарствами залежно від типу населеного пункту, в якому вони проживають. В цілому, найбільша частка неповних домогосподарств, у користуванні яких є автомобіль, характерна для малих міст: власними транспортними засобами забезпечена понад третина «чоловічих» домогосподарств (34,3% в 2011 році) проти 6,3% «жіночих» домогосподарств. У великих містах гендерні розбіжності у рівні забезпечення неповних сімей автомобілями є меншими, а у сільській місцевості, де наявність власного автомобіля часто є необхідною вимогою існування в умовах низької доступності громадського транспорту, – практично відсутні.

**Особливості розподілу економічних повноважень в українських домогосподарствах.** Іншим питанням, що тісно пов'язано з економічним становищем населення, є повноваження щодо розподілу ресурсів на рівні домогосподарства. Хоча дані Обстеження умов життя домогосподарств надають можливість аналізу вагомості доходів жінок порівняно з доходами чоловіків, невирішеним завданням залишається гендерна оцінка розподілу та використання отриманого доходу подружжя в межах родини. Оцінка таких даних, які є важливою характеристикою рівня впливовості жінок у родині, можлива лише за результатами спеціальних опитувань, програма яких містить відповідні запитання. Одним з таких досліджень є Медико-демографічне обстеження населення України (МДОУ-2007), що було проведене в 2007 році Українським центром соціальних реформ та Державною службою статистики України за підтримки *Macro International Inc*<sup>38</sup>. З метою збору інформації щодо характеристик народжуваності, репродуктивних орієнтацій населення, материнського та дитячого здоров'я, харчування та інших актуальних аспектів медико-демографічної ситуації в країні було опитано 6 481 жінок і 3 178 чоловіків віком 15-49 років, що забезпечило національну репрезентативність результатів обстеження.

<sup>38</sup> Український центр соціальних реформ, Державний комітет статистики України, Міністерство охорони здоров'я України, Macro International Inc. 2008. *Медико-демографічне обстеження України 2007 року*. Calverton, Maryland, США: УЦСР та Macro International.



Програма Медико-демографічного обстеження України містила запитання не лише щодо рівня грошового заробітку жінок порівняно із заробітками їх чоловіків, а й щодо контролю жінками власного заробітку, прийняття рішень щодо його витрачання. Як показали результати опитування, рівень економічних повноважень жінок у родині змінюється залежно від характеристик респондентів. Серед заміжніх жінок, які отримують заробітки у грошовому виразі, більше однієї третини (35%) переважно самостійно вирішують, як використовувати ці гроші, трохи менше двох третин - приймають відповідні рішення разом з чоловіком/партнером. Лише 1% опитаних жінок зазначили, що у більшості випадків їх заробітком розпоряджається чоловік. В цілому, жінки, які не мають дітей, та міські жінки частіше самостійно вирішували, як використовувати свій заробіток, ніж представниці інших соціально-демографічних категорій населення (табл. 2.5). Зростає рівень самостійності заміжніх жінок щодо контролю власних доходів і з рівнем добробуту: у групі найбільш заможних домогосподарств понад 42% заміжніх жінок зазначили, що переважно самостійно приймають відповідні рішення, в той час як у групі домогосподарств з доходами нижче середнього частка таких жінок становила лише 28,9%, у домогосподарствах з середнім рівнем доходів – 29,4%. Цікаво, що фактор освіти не здійснює вагомого впливу на рівень повноважень заміжніх жінок щодо контролю власних заробітків у шлюбі.

**Табл. 2.5. Контроль над грошовим заробітком жінки в домогосподарствах України**  
(розподіл відповідей заміжніх жінок віком 15-49 років, які отримували грошовий заробіток від зайнятості впродовж певного часу за останні 12 місяців)

Характеристики респондентів	Особи, які вирішують, як будуть використані зароблені дружиною гроші (%):			
	Переважно дружина	Дружина та чоловік разом	Переважно чоловік	Важко відповісти
<b>Наявність дітей</b>				
немає дітей взагалі	41,7	54,3	1,5	2,6
1-2 дитини	34,6	63,9	1,0	0,6
3 дитини і більше	32,4	66,1	1,1	0,4
<b>Місце проживання</b>				
Місто	37,1	60,9	1,1	0,8
Село	30,2	68,5	0,8	0,4
<b>Освіта</b>				
Середня або нижча	36,1	62,1	1,1	0,8
Вище середньої	35,0	63,2	1,0	0,8
<b>Рівень добробуту</b>				
Найнижчий	33,6	65,1	0,9	0,4
Нижче середнього	28,9	69,3	1,2	0,6
Середній	29,4	68,5	1,0	1,1
Вище середнього	37,3	61,7	0,2	0,8
Найвищий	42,3	55,4	1,5	0,8
<b>Всього</b>	<b>35,3</b>	<b>62,8</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>

Джерело: МДОУ-2007 [39, С. 187]

В рамках Медико-демографічного обстеження населення у 2007 році були розглянуті також питання контролю над грошовим заробітком чоловіків у родині. Серед одружених чоловіків, які отримують грошовий заробіток, лише один з десяти зазначав, що самостійно вирішує, як використати зароблені гроші, тоді як абсолютна більшість опитаних чоловіків (78%) вирішували це питання спільно з дружиною. Більш того, 12% одружених чоловіків зазначили, що саме дружини переважно контролюють використання їхнього заробітку, що свідчить про високу впливовість українських жінок у шлюбі. Результати МДОУ-2007 також засвідчили, що самостійність чоловіків у прийнятті рішень щодо витрачання доходу в родині зменшується із віком (табл. 2.6): якщо серед одружених чоловіків віком 20-24 роки лише 4,1% зазначили, що рішення щодо витрачання їх доходу приймає переважно дружина, то серед чоловіків старших вікових груп цей відсоток зростає, сягаючи до 20% серед одружених чоловіків віком 45-49 років. Цікаво, про вищі економічні повноваження жінок у шлюбних повідомляли чоловіки з найзаможнішої групи домогосподарств: 15,7% чоловіків цієї

39 Український центр соціальних реформ, Держкомстат України, МОЗ України, Macro International Inc. 2008. Медико-демографічне обстеження України 2007 року. Calverton, Maryland, США.

категорії зазначили, що рішення щодо використання зароблених ними коштів приймають переважно їхні дружини.

**Табл. 2.6. Контроль над грошовим заробітком чоловіка в домогосподарствах України**  
(розподіл відповідей одружених чоловіків віком 15-49 років, які отримували грошовий заробіток від зайнятості впродовж певного часу за останні 12 місяців)

Характеристики респондентів	Особи, які вирішують, як будуть використані зароблені чоловіком гроші (%):			
	Переважно дружина	Дружина та чоловік разом	Переважно чоловік	Важко відповісти
<b>Вікова група</b>				
20-24 роки	4,1	86,3	9,5	0,0
25-29 років	9,5	78,0	11,9	0,6
30-34 роки	8,1	80,7	9,6	1,7
35-39 років	11,7	78,8	8,1	1,5
40-44 роки	10,8	78,8	10,0	0,4
45-49 років	20,9	71,0	7,4	0,7
<b>Місце проживання</b>				
Місто	12,9	76,6	9,4	1,1
Село	9,8	80,3	9,6	0,3
<b>Освіта</b>				
Середня або нижча	12,9	75,5	10,5	1,1
Вище середньої	11,4	79,3	8,5	0,8
<b>Рівень добробуту</b>				
Найнижчий	10,6	79,6	9,1	0,4
Нижче середнього	12,1	77,1	10,7	0,0
Середній	10,7	78,9	9,7	0,8
Вище середнього	9,0	77,2	11,6	2,2
Найвищий	15,7	76,3	7,1	0,9
<b>Всього</b>	<b>12,1</b>	<b>77,5</b>	<b>9,5</b>	<b>0,9</b>

Джерело: МДОУ-2007 [40, С. 187]

40 Український центр соціальних реформ, Держкомстат України, МОЗ України, Macro International Inc. (2008). Медико-демографічне обстеження України 2007 року. Calverton, Maryland, США.

### 2.3. Неврахована праця та внесок жінок: досвід України

На жаль, всі аналітичні дані, що наведені вище, ґрунтуються лише на показниках задекларованих доходів населення та не включають результати неврахованої праці жінок, що пов'язана з виконанням неоплачуваної роботи в домашньому господарстві. В широкому розумінні поняття репродуктивної діяльності охоплює не лише народження та виховання дітей, а й види робіт, що пов'язані з відтворенням поколінь, підтримкою життєдіяльності родини, – хатню роботу, піклування про хворих, непрацездатних та літніх членів родини, купівлю товарів повсякденного вжитку тощо. У більшості суспільств ці види робіт виконуються переважно жінками. Проте в Україні дана тенденція виявляється особливо яскраво. Так, за даними соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» в 2012 р., понад три чверті жінок зазначили, що саме вони переважно займаються у власному домогосподарстві прибиранням (78,4% респондентів) та приготуванням їжі (75,3% респондентів). Близько двох третин з тих жінок, які мають дітей або членів родини, які потребують постійного догляду, відповіли, що піклування про цих осіб належить саме до їх обов'язків (рис. 2.13). Більшість жінок також стверджували, що саме вони відповідають в родині за купівлю продуктів та товарів повсякденного вжитку.



**Рис. 2.13. Особливості розподілу домашніх обов'язків в домогосподарствах України**  
(розподіл відповідей працюючих жінок, які зазначили, що для їх домогосподарств є релевантними відповідні види домашніх робіт, на запитання «Хто відповідає за виконання наступних видів робіт у Вашому домогосподарстві?»)

Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

Досить незначна частка респондентів зазначили, що виконанням окремих робіт в домогосподарстві в рівній мірі зайняті обидва члени подружжя (від 7 до 27% залежно

від виду домашньої роботи); в найбільшій мірі це стосувалося купівлі продуктів і товарів повсякденного вжитку, виховання дітей та піклування про непрацездатних членів родини. На додаток до цього, певна частина жінок повідомила, що виконання окремих видів домашніх робіт в домогосподарстві зайняті інші члени родини (батьки, діти тощо); найбільш поширеними були відповіді респондентів щодо допомоги родичів у закупівлі товарів повсякденного вжитку та приготування їжі. Лише декілька відсотків респондентів зазначили, що виконання даних обов'язків у їх родині переважно зайняті чоловіки. Єдиним видом хатніх робіт, що залишається «чоловічою» прерогативою в більшості вітчизняних домогосподарств, є дрібні ремонтні роботи – про це повідомила понад половина респондентів-жінок.

Очевидно, що такий розподіл обов'язків в родині призводить до більших часових затрат жінок. За глобальними оцінками<sup>41</sup>, жінки витрачають до двох третин свого робочого часу на виконання домашніх робіт, в той час як чоловіки в середньому витрачають на ці цілі до однієї чверті власного робочого часу. Необхідно зважати, що досить часто праця в домогосподарстві потребує навіть більших фізичних зусиль та затрат часу, ніж оплачувана робота, істотно обмежуючи можливості життєвого вибору жінок та перспективи їх розвитку. Саме тому у сучасних наукових дослідженнях гендерні особливості розподілу робочого часу описуються в термінах «подвійного робочого навантаження» або «другої зміни» жінок. Більш того, як показують дані соціологічних досліджень, цей дисбаланс в українському суспільстві посилюється. Так, за даними соціологічного дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України в 2007 році<sup>42</sup>, переважна більшість українських чоловіків (60% опитаних) займалася хатньою роботою в межах 1-15 годин на тиждень (34% з них - від 5 до 15 годин), тоді як переважна більшість жінок (60% респондентів) витрачала 5-30 годин (із них 30% - від 15 до 30 годин). Значно менше серед чоловіків було тих, хто працює по дому від 30 до 60 годин на тиждень (13% проти 25% жінок).

Результати соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» в 2012 році засвідчили ще більш істотну диспропорцію за розподілом часу (табл. 2.7): дві третини жінок повідомили, що їх чоловіки займаються хатньою роботою в межах лише 1-10 годин на тиждень, близько половини – що їх чоловіки витрачають ще стільки ж часу на піклування про членів родини, які потребують постійного догляду (діти, літні, інваліди). Менше 10% респондентів-жінок зазначили, що їх чоловіки витрачають в середньому понад 20 годин на тиждень на хатні справи або на піклування про непрацездатних членів родини. З іншого боку, понад чверть опитаних жінок витрачали більше 20 годин на тиждень на роботу в домашньому господарстві, 15% респондентів – ще стільки ж на піклування про членів родини.

41 UNDP (1995). Human Development Report - 1995, New York.

42 Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві : колективна монографія / Ю. Саєнко, Л.Амджанін, Г.Герасименко та ін. – К. : Програма розвитку ООН ; Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. – С. 70.

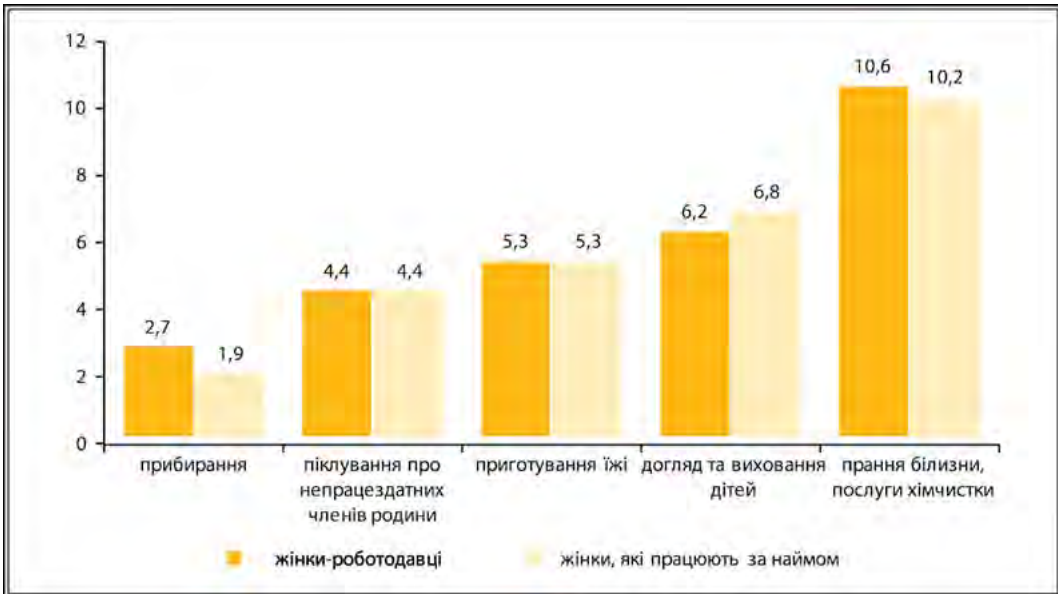
**Табл. 2.7. Особливості розподілу часу, що витрачається на роботу в домашньому господарстві, між жінками та чоловіками в Україні**

(розподіл відповідей працюючих жінок, які перебувають у шлюбі, на запитання «Скільки часу на тиждень витрачаєте Ви та Ваш чоловік на роботу в домогосподарстві?»)

Види робіт в домогосподарстві	Жінки, %	Чоловіки, %
<b>На хатню роботу (роботу в домашньому господарстві)</b>		
Менше 5 годин на тиждень	11,6	31,7
від 5 до 10 годин на тиждень	29,7	33,0
від 10 до 20 годин на тиждень	31,8	19,5
понад 20 годин на тиждень	25,5	9,2
<i>не витрачають взагалі</i>	1,5	6,6
<b>На піклування про членів родини, які потребують постійного догляду</b>		
менше 5 годин на тиждень	13,7	29,1
від 5 до 10 годин на тиждень	18,9	26,1
від 10 до 20 годин на тиждень	22,8	11,3
Понад 20 годин на тиждень	15,7	6,0
<i>не витрачають взагалі</i>	29,0	27,5

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Надмірне навантаження жінок хатньою роботою ускладнюється й відсутністю в українському суспільстві традицій використання оплачуваних послуг у побуті домогосподарства, які на сучасному етапі широко розповсюджені в розвинених країнах Європи. Як показали результати соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили в Україні», переважна більшість респондентів ніколи не користується платними послугами з виконання окремих видів хатньої роботи та піклування про непрацездатних членів родини (рис. 2.14). Питома вага жінок, які зазначили, що постійно або досить часто (принаймні раз на тиждень) користуються платними послугами з прибирання, приготування їжі, піклування про дітей або непрацездатних членів домогосподарства, складає менше 8% як у групі роботодавців, так і в групі працівників за наймом. Найбільш поширеним видом побутових послуг, по які звертаються респонденти, виявилися послуги хімчистки та пральні, проте й цим видом послуг регулярно користується лише близько 10% респондентів-жінок.



**Рис. 2.14. Розподіл стверджувальних відповідей респондентів, які зазначили, що постійно або досить часто користуються відповідними видами оплачуваних послуг в домогосподарстві**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Необхідність оцінки неоплачуваної праці та репродуктивної роботи жінок досить давно обговорюється економістами в контексті обчислення національного доходу або оцінки темпів економічного зростання в країні. Як зазначив ще в 1941 р. американський науковець С. Кузнец, «виключення товарів і послуг, що продукуються в родині, властиво практично всім оцінкам національного доходу, істотно обмежуючи їх достовірність як інструментів оцінки товарів, вироблених нацією»<sup>43</sup>. Починаючи з 1970-их років, феміністські дослідники наголошували на обмеженнях чинних систем національних рахунків щодо можливостей оцінки економічної активності та матеріального добробуту населення у зв'язку з неспроможністю врахувати вартість товарів і послуг, які виробляються поза межами ринку праці, в домашньому господарстві<sup>44, 45, 46</sup>. Недооцінка неоплачуваної праці проявляється в різних секторах, до яких належать виробництво для внутрішнього споживання домогосподарств, домашня економіка, неформальний сектор та волонтерська робота. Очевидно, що брак відповідних даних ускладнює й розробку цілей та заходів політики, моніторинг та оцінку її прогресу. Виключення вартості неоплачуваної праці при обчисленні валового внутрішнього продукту (ВВП) призводить до неадекватної оцінки національного доходу, пропозиції робочої сили або темпів економічного зростання країни.

43 Kuznets, S. (1941). *National Income and Its Composition 1919- 1938*. New York: National Bureau of Economic Research : 10.

44 Nordhaus, W., Tobin J. (1971). «Is Growth Obsolete?» Cowles Foundation Discussion Paper No 319. National Bureau of Economic Research, New York.

45 Mamalakis, M. (1996). Misuse and Use of National Accounts as a Welfare Indicator: Selected Analytical and Measurement Issues. In: *Review of Income and Wealth* 42(3): 293- 320.

46 Waring, M. (1988). *Counting for Nothing: What Men Value and What Women Are Worth*. Wellington, New Zealand: Allen & Unwin.

Як відповідь на критику, певні зрушення відбулись у статистичних системах окремих країн світу, які розпочали підготовку офіційних оцінок вартості неоплачуваної роботи; особливого поширення ці ініціативи знайшли в Австралії та США<sup>47, 48</sup>. Зусиллями Статистичного департаменту ООН у розширенні продуктивних рамок системи національних рахунків, в 1993 році до розрахунку ВВП були включені обсяги виробництва у домогосподарстві товарів для власного споживання. Водночас надання послуг всередині домогосподарства, включаючи догляд за дітьми та літніми особами, приготування їжі та прибирання, досі розглядаються як «неекономічні» види діяльності та залишаються виключеними з системи національних рахунків.

У світовій статистичній практиці визнано, що найбільш релевантним інструментом отримання достовірної інформації щодо неврахованої праці залишаються обстеження бюджетів робочого часу населення, які дозволяють оцінити співвідношення часу, що витрачають жінки та чоловіки на зайнятість на ринку праці та неоплачувану працю в домашньому господарстві. Окремими країнами світу наразі започатковано практику підготовки «сателітних» національних рахунків, що враховують домашню працю залежно від часу роботи або ринкової вартості наданих послуг. За оцінками, додаткова вартість виробництва, що не включається до систем національних рахунків, становить від 20 до 60% ВВП в різних країнах, характеризуючи вагому роль цього прихованого сектору економіки і, особливо, внеску жінок до економічного добробуту. Так, за оцінками, додатковий внесок неоплачуваної праці становив понад 45% ВВП у Канаді<sup>49</sup>, 42% ВВП у США, до 23% ВВП в Японії та 38% ВВП у Філіппінах у 1997 році<sup>50</sup>. Тому вартісна оцінка внеску даних видів діяльності до формування національного доходу має стати предметом спеціальних досліджень в майбутньому задля забезпечення адекватної оцінки економічного розвитку країни.

#### 2.4. Неформальна зайнятість на ринку праці України: гендерний аналіз

Підходи до оцінки неврахованого трудового внеску особливо актуалізуються в результаті поширення неформальної зайнятості; в Україні гендерний аналіз цього сегменту уможливорюється за даними обстеження економічної активності населення (ОЕАН), що проводиться Державною службою статистики на регулярній основі<sup>51</sup>. За національною методологією до неформального сектору включаються всі особи, які були зайняті на незареєстрованих підприємствах, що за своїм розміром відносяться до сектору домашніх домогосподарств; з урахуванням національних особливостей щодо поширення неформальних трудових відносин, критерії визначення кількості зайнятих у цьому секторі розширені за рахунок включення осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладення офіційного трудового контракту<sup>52</sup>. В цілому, чоловіки переважають у складі населення, зайнятого у неформальній економіці України; за підсумками 2011 року, до неформально зайнятих належали 2 511 тис. чоловіків (24,1% від загальної кількості зайнятих цієї статі) проти 2 193 тис. жінок (відповідно 22,2% від загальної кількості зайнятих). Саме за рахунок працівників чоловічої статі здебільшого

47 Nordhaus, W. (2000). New Directions in National Economic Accounting. In: *American Economic Review* 90(2): 259-63.

48 Boskin, M. J. (2000). Economic Measurement: Progress and Challenges. In: *American Economic Review* 90(2): 247-52.

49 Harvey, A.S., Mukhopadhyay, A. (2007). When Twenty-Four Hours is not Enough: Time Poverty of Working Parents. In: *Social Indicators Research*, Vol. 82, No. 1, pp. 57-77.

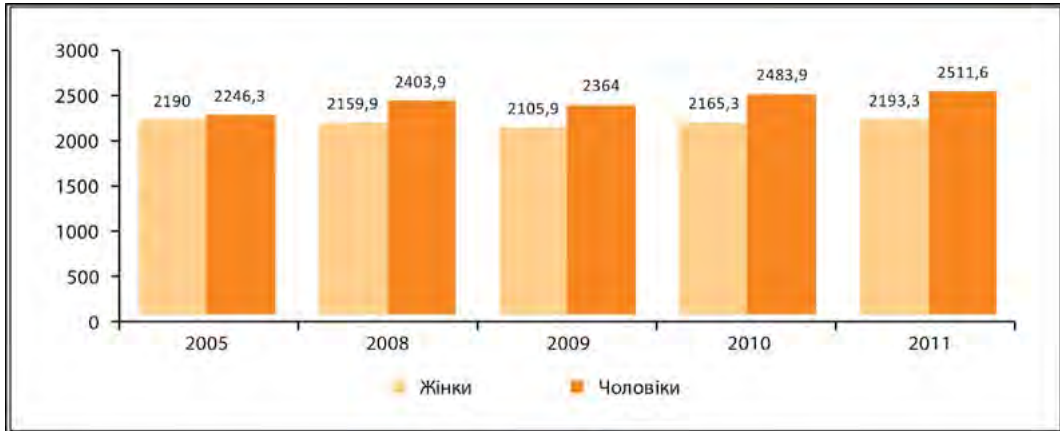
50 APEC (1999), 'Time for Work: Linkages between Paid and Unpaid Work in Human Resource Policy', Report of the APEC Human Resource Development Working Group : [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [www.nsi-ins.ca/english/pdf/time.pdf](http://www.nsi-ins.ca/english/pdf/time.pdf).

51 Економічна активність населення України - 2011: Стат. збірник / Державна служба статистики України. - К.: Держаналітінформ, 2012. - 203 с.

52 Методика визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки затверджена наказом Держкомстату України від 29.02.2000 р. № 73 на основі положень Резолюції щодо статистики зайнятості в неформальному секторі, прийнятої на 15-ій Міжнародній конференції статистиків праці у 1993 р.



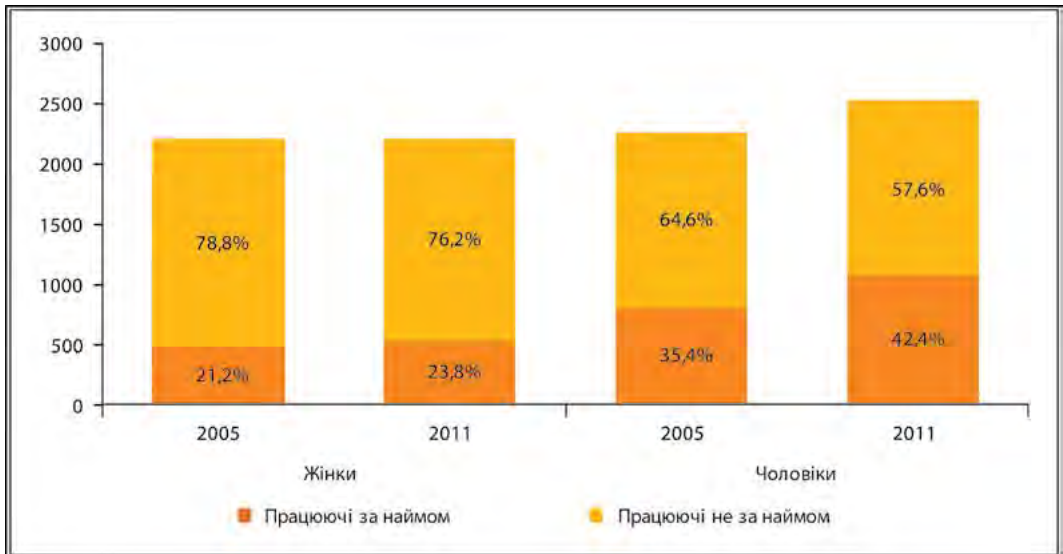
відбувалось й зростання поширення неформальної зайнятості населення протягом 2005-2011 років (рис. 2.15).



**Рис. 2.15. Чисельність населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, за статтю, Україна, 2005-2011 рр.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Гендерний аналіз статусів зайнятості демонструє, що понад три чверті жінок, які працюють в неформальному секторі, належать до категорії працюючих не за наймом, в той час як «чоловіча» неформальна зайнятість в більшій мірі формується за рахунок праці за наймом (рис. 2.16). Саме чисельність останньої категорії населення, що працює без укладання офіційних контрактів з роботодавцями, зростає протягом останніх років, обумовлюючи функціонування тіньової економіки в Україні: якщо в 2005 році за наймом у секторі неформальної зайнятості працювали 1260 тис. осіб, то в 2011 році їх кількість зросла до 1586 тис. осіб (Додаток В. - Табл. В.11).



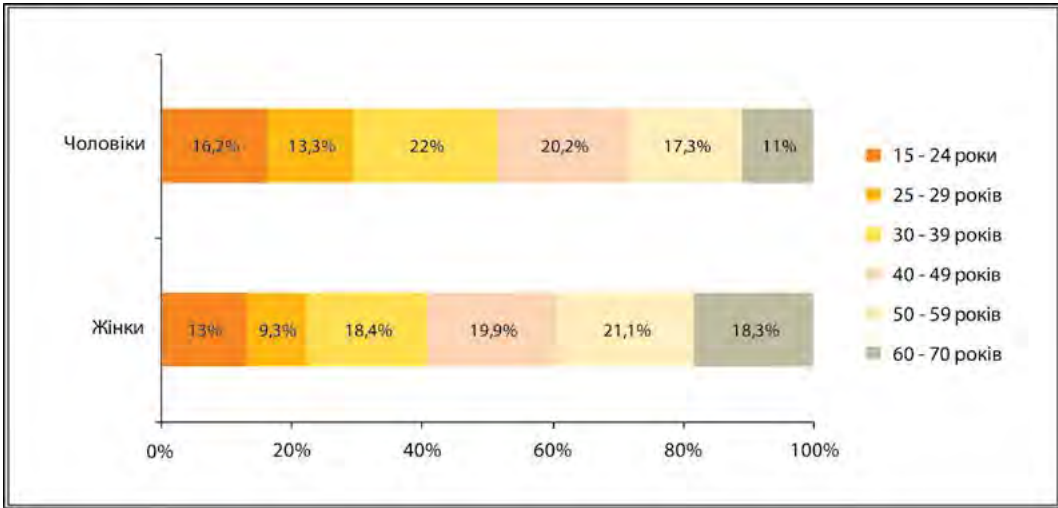
**Рис. 2.16. Населення, зайняте у неформальному секторі економіки за статтю та статусом зайнятості, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Певні гендерні розбіжності характеризують й особливості неформальної зайнятості населення залежно від виду економічної діяльності. Три чверті жінок, що працюють в секторі неформальної економіки, зайняті у сільському та лісовому господарстві; другим за значенням видом економічної діяльності є торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (14,7% зайнятих). Серед інших видів економічної діяльності, в яких зосереджена неформальна зайнятість жінок, виділяється також готельне та ресторанне господарство. В структурі чоловічої неформальної зайнятості, поряд з сільським господарством (56% неформально зайнятих чоловіків), провідні позиції посідають будівництво, де зайнято понад 20% цієї категорії чоловіків, торгівля, переробка промисловість, діяльність транспорту та зв'язку.

Поряд з цим, розподіл зайнятості у неформальному секторі економіки за статтю та тривалістю робочого часу не демонструє істотних розбіжностей: основна частина працівників (близько 60%) відпрацьовує від 25 до 40 годин на тиждень. Однак серед неформально зайнятих чоловіків на декілька відсотків вище частка тих, хто відпрацьовує понад 40 годин на тиждень (30,3% таких чоловіків проти 27% жінок), з іншого боку – серед жінок дещо вищий відсоток тих, хто в середньому працює менше 25 годин на тиждень (відповідно 11,9 проти 8,1% чоловіків).

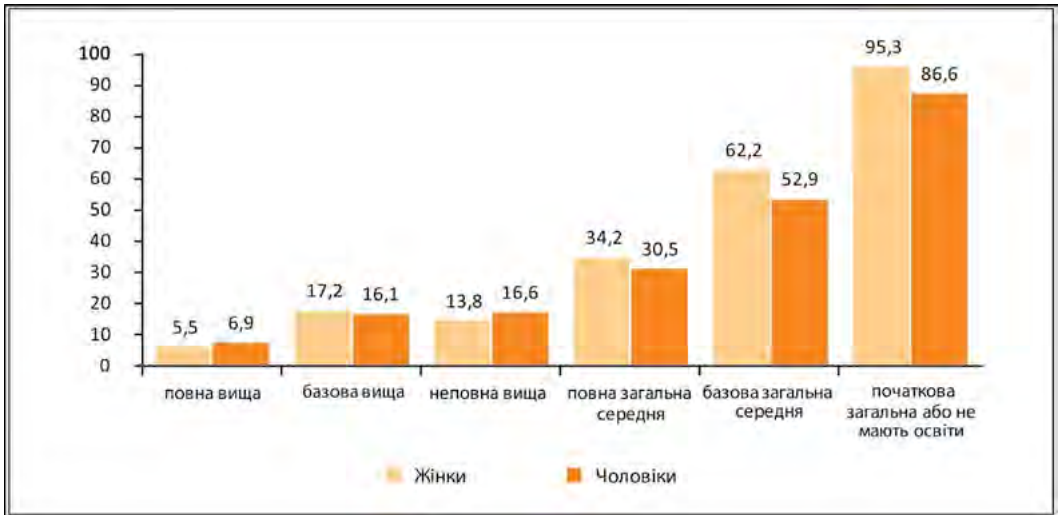
Більш детальний аналіз особливостей неформальної зайнятості залежно від соціально-демографічних характеристик населення виявляє певні гендерні дисбаланси. Як показує порівняння вікових структур жінок і чоловіків, що зайняті в неформальному секторі економіки, серед відповідного контингенту чоловіків істотно вищою є частка молодого населення (близько 30% перебувають у віці до 30 років), в той час як серед жінок превалюють старші вікові групи (рис. 2.17). Так, близько 40% жінок, що зайняті в неформальній економіці, представлені населенням старше 50 років, майже половина з них перебувають у віці 60-70 років.



**Рис. 2.17. Розподіл населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, за статтю та віковими групами, Україна, 2011 р.**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Рівень зайнятості населення у секторі неформальної економіки демонструє чітку залежність від освітніх надбань – найнижчі показники спостерігаються серед працівників з вищою освітою, в той час як зі зниженням освітнього рівня населення відбувається стрімке зростання залучення до неформальної зайнятості (рис. 2.18). Проте, серед жінок дана закономірність простежується набагато більш яскраво, серед зайнятих жінок, що мають освіту нижче за середню, рівень залучення до неформального сектору перевищує 90%, що формує особливі соціальні загрози в умовах низьких доходних можливостей цієї категорії населення.



**Рис. 2.18. Розподіл населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, за статтю та рівнем освіти, Україна, 2011 р.**

(у відсотках до зайнятого населення відповідного рівня освіти)

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

Проблема неформальної зайнятості населення загострюється й в результаті сучасних глобалізаційних процесів та інтенсифікації трудових міграцій. Трудові мігранти зазвичай заповнюють певні маргінальні ніші в пропозиції робочої сили, погоджуються працювати на тих робочих місцях, що не приваблюють місцеве населення. Як правило, вони зайняті на роботах, що потребують низьких професійно-кваліфікаційних рівнів, погоджуються на низьку оплату праці та несприятливі умови зайнятості, а їх працевлаштування не оформлюється належним чином, перебуваючи у секторі неформальної зайнятості. За даними спеціального обстеження населення України з питань трудових міграцій<sup>53</sup>, лише 51,5% вітчизняних трудових мігрантів були охоплені програмами соціального страхування під час перебування за кордоном, в той час як 21,1% з них не мали права на жоден вид соціального забезпечення чи пільг (включаючи оплачувану відпустку).

Міжнародні міграції все більше формуються зростаючою потребою в услугах домашнього господарства, до яких належить хатня робота та піклування про непрацездатних членів сім'ї, та серед зайнятих в яких традиційно переважають жінки. Дійсно, робота в якості домашньої прислуги є найпоширенішим видом діяльності українських жінок-трудомигрантів за кордоном, в цій сфері зайнято понад 36% їх загальної кількості (табл. 2.8); абсолютна більшість з них працює без належного юридичного оформлення. Найбільш поширеною є дана форма неформальної зайнятості вітчизняних жінок в Італії та Португалії. До інших видів діяльності жінок-трудомигрантів належить будівництво (також найпоширеніша форма зайнятості трудових мігрантів-чоловіків), оптова та роздрібна торгівля.

<sup>53</sup> Зовнішня трудова міграція населення України / Український центр соціальних реформ, Держкомстат України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2009 р. – 120 с.

**Табл. 2.8. Розподіл українських трудових мігрантів за видами економічної діяльності та статтю, 2007-2008 роки (у тис. осіб та відсотках)**

	Всього	Жінки	Чоловіки
Кількість трудових мігрантів, всього, тис. осіб	1 264,3	424,0	840,3
у тому числі за видами економічної діяльності, %			
сільське господарство	8,5	8,5	8,4
промисловість	5,4	5,1	5,7
будівництво	51,6	19,8	67,6
оптова та роздрібна торгівля	8,1	14,6	4,8
діяльність готелів та ресторанів	2,9	6,8	0,9
діяльність транспорту	2,9	0,9	3,9
інші види економічної діяльності	4,3	8,2	2,3
діяльність домашніх господарств	16,3	36,1	6,4

*Джерело: обстеження населення з питань трудової міграції<sup>54</sup>, С. 40.*

За даними обстеження населення з питань трудової міграції, середньомісячний заробіток одного трудового мігранта з України становив 817 дол. США, при цьому заробітки жінок були дещо вищими, ніж у чоловіків (відповідно 852 проти 801 дол. США). Доходи, що перевищували 1000 дол. США на місяць мали 40,2% жінок-мігрантів, тимчасом як частка чоловіків із таким рівнем заробітку була меншою та складала 30,5% (табл. 2.9). Можна припустити, що вищі заробітки жінок зумовлені двома чинниками: по-перше, більша частка жінок-мігрантів працює в країнах з вищим рівнем доходів, по-друге, робота жінок має більш стабільний характер, про що свідчить більша тривалість їх перебування за кордоном.

**Табл. 2.9. Українські трудові мігранти за статтю та розміром середньомісячного заробітку, 2007–2008 рр.**

	Всього, тис. осіб	У тому числі за середньомісячним заробітком (дол. США), %				Середньомісячний заробіток одного трудового мігранта, дол. США
		до 250	251-500	501-1000	понад 1000	
Кількість мігрантів, які повідомили про розмір середньомісячного заробітку, з них:	1185,8	3,9	20,5	41,9	33,7	817
жінки	390,1	4,6	18,8	36,4	40,2	852
чоловіки	795,7	3,5	21,3	44,7	30,5	801

*Джерело: обстеження населення з питань трудової міграції<sup>55</sup>.*

<sup>54</sup> Зовнішня трудова міграція населення України / Український центр соціальних реформ, Держкомстат України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009 р. – 120 с.

<sup>55</sup> Зовнішня трудова міграція населення України / Український центр соціальних реформ, Держкомстат України. – К.: ДП

В цілому, економічне становище особи є тим підґрунтям, що визначає не лише особливості поточного споживання та загального рівня життя, а й можливості її подальшого розвитку та реалізації в суспільстві. В середньому нижчі, ніж у чоловіків, доходи жінок, які до того ж менше залежать від трудової діяльності, можуть призводити до інших проявів соціального виключення жінок або обмеження їхніх можливостей в інших сферах життя, зокрема доступі до базових суспільних послуг (наприклад, освітніх або медичних), повноцінного відпочинку та дозвілля, культурного та фізичного розвитку тощо. Важливе значення в цьому контексті мають й економічні повноваження членів домогосподарства щодо розподілу спільних ресурсів, прийняття відповідних рішень щодо спрямування витрат родини. Маючи обмежені «стартові» можливості, жінки в подальшому ще більше відставатимуть в доступі до економічних ресурсів та власності, стикаючись з новими фінансовими бар'єрами для започаткування власної справи або розширення підприємницької діяльності. Більш того, майновий статус може здійснювати негативний вплив на рівність прав та можливостей жінок і чоловіків і з точки зору забезпечення рівності політичного представництва та доступу до сфери прийняття рішень, які є ключовими інструментами формування загальної ґендерної політики у суспільстві.

## РОЗДІЛ 3. ЩО ТАКЕ ДИСКРИМІНАЦІЯ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ?: РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ

### 3.1. Гендерна дискримінація у сфері зайнятості: поширення, форми та фактори в Україні

Проблеми дискримінації на ринку праці є малодослідженим питанням суспільно-наукового знання, оскільки отримання достовірних результатів стикається є рядом ускладнень інформаційно-методичного характеру, залежністю результатів від суб'єктивного ставлення респондентів при проведенні опитувань працівників, необ'єктивністю працедавців при інтерв'юванні з цих питань. Водночас соціологічні опитування залишаються одним з найбільш надійних джерел отримання відповідної інформації, оскільки забезпечують анонімність відповідей респондентів завдяки узагальненню їх результатів в процесі статистичної обробки, а метод індивідуального інтерв'ю забезпечує більш глибоке розуміння проблемних питань та отримання якнайповнішої відповіді, взаємний контакт між інтерв'юером та респондентом.

Протягом останнього десятиріччя в Україні було проведено ряд соціологічних досліджень, результати яких засвідчили, що проблема гендерної дискримінації не втрачає актуальності як в країні в цілому<sup>56, 57, 58</sup>, так і в окремих її регіонах<sup>59</sup>. Про поширення фактів упередженого ставлення на вітчизняному ринку праці до працівників залежно від їх статі наголошують незалежні експерти<sup>60</sup>; ці дані підтверджуються й цільовими тематичними опитуваннями пошукувачів роботи на спеціалізованих інтернет-порталах<sup>61</sup>.

Саме тому питання, пов'язані з дослідженням проблем гендерної дискримінації в сфері зайнятості населення, посідали центральне місце у програмі соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», що було проведене фахівцями Українського центру соціальних реформ та Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України у співпраці з Центром «Соціологічний моніторинг» у вересні 2012 року. В якості цільових груп дослідження було обрано дві категорії населення, а саме - зайнятих жінок та роботодавців, що дозволило отримати «двобічне» уявлення щодо існування дискримінації в сфері зайнятості та порівняти ставлення цих учасників ринку праці до даного феномену, отримати інформацію про особистий досвід респондентів щодо випадків нерівного або упередженого ставлення на робочому місці, а також уявлення стосовно обізнаності респондентів щодо проявів дискримінації. Індивідуальні інтерв'ю були проведені з 1001 зайнятою жінкою та 206 роботодавцями (з них 93 - чоловіки, 113 – жінки), що представляли різні типи населених пунктів. Розрахунок вибіркової сукупності та квотних завдань було здійснено для 26 територіально-адміністративних одиниць України<sup>62</sup>. Більш детальні соціально-демографічні характеристики респондентів наведено в Додатку С.

56 Гендерно-чутливі послуги у сфері ВІЛ/СНІДу: Аналітичний звіт за результатами дослідження. – К.: Інжиніринг, 2011. – 62 с.

57 Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: ПРООН, Інститут соціології НАНУ, 2007. – 144 с.

58 Жіночі та чоловічі професії або кілька цифр про гендерну рівність по-українськи. Соціологічна група «Рейтинг», квітень 2013 р.: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.ratinggroup.com.ua/upload/files/RG\\_Gender\\_042013.pdf](http://www.ratinggroup.com.ua/upload/files/RG_Gender_042013.pdf).

59 Гендерний портрет Криму: виклики та перспективи. Результати соціологічного дослідження. - Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 188 с.

60 Україна: жінок дискримінують на ринку праці. Human Rights Watch 2003 : [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.hrw.org/russian/press/ukraine/2003/270803\\_ukraine.html](http://www.hrw.org/russian/press/ukraine/2003/270803_ukraine.html).

61 Згідно результатів опитування, здійсненого інтернет-порталом *rabota.ua* у серпні 2012 р., 23% жінок і 14% чоловіків в Україні особисто стикалися з проблемою гендерної дискримінації при працевлаштуванні : [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://it.rabota.ua/post/2012/08/20/resultaty\\_issledovania\\_gendernaja\\_diskriminacija.aspx](http://it.rabota.ua/post/2012/08/20/resultaty_issledovania_gendernaja_diskriminacija.aspx).

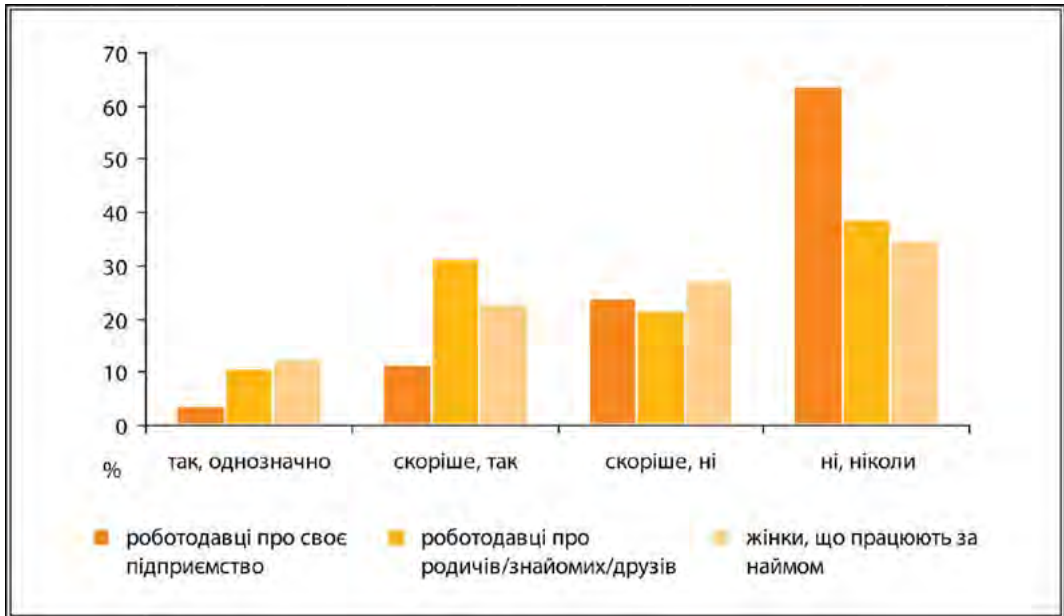
62 Стандартні відхилення при достовірних 95 відсотках і співвідношенні змінних від 0,1 : 0,9 до 0,5 : 0,5 становили 1,90 – 3,16 відсотка для відповідей зайнятих жінок і 4,24 – 7,07 відсотка для відповідей роботодавців.

Результати проведеного дослідження дають підстави стверджувати не лише про існування дискримінаційних проявів щодо жінок на ринку праці України, а й про досить високу поширеність цього явища. У середовищі працюючих жінок, лише третина респонденток (34,1%) ніколи не стикалися з жодними проявами упередженого або нерівного ставлення на робочому місці та не чули про подібні ситуації від інших осіб у своєму оточенні (наголосимо, що це може також свідчити про недостатню обізнаність з питань дискримінації, незрозуміння її проявів, або випадки, коли респондент вважає дискримінаційне ставлення виправданим). Переважна більшість з них тим або іншим чином зазнавали певних дискримінаційних проявів у сфері зайнятості, що засвідчує вкрай несприятливу тенденцію на вітчизняному ринку праці.

Ставлення роботодавців до проблеми дискримінації на ринку праці характеризується досить своєрідними особливостями: коли йдеться про ситуацію в Україні загалом, більшість з них погоджуються, що подібна проблема існує, однак коли мова заходить про їх власне підприємство, то переважна більшість запевняють, що випадки дискримінації не траплялися там жодного разу. Якщо порівняти відповіді двох груп респондентів (жінок та роботодавців), впадає у вічі, що у разі коли роботодавці оцінюють частоту проявів упередженого та нерівного ставлення на ринку праці, базуючись на досвіді своїх родичів, знайомих та друзів, їх відповіді майже збігаються з інформацією, отриманою від жінок (рис. 3.1). Натомість коли роботодавці характеризують ситуацію на власному підприємстві, то їх відповіді набувають протилежного забарвлення. Отже, можна стверджувати, що відповіді роботодавців про загальну ситуацію на українському ринку праці є ближчими до відображення реальної ситуації (порівняно з їх власною «територією»), оскільки більшість керівників можуть просто не помічати проявів упередженого та нерівного ставлення до співробітників на власних підприємствах. Ймовірно, таку «сліпоту» можна пояснити декількома міркуваннями:

- по-перше, українські працівники не звикли відстоювати дотримання своїх прав у відповідних інстанціях з питань дискримінації, тому вище керівництво може і не знати про багато випадків нерівного ставлення на власному підприємстві;
- по-друге, деякі випадки нерівного ставлення можуть не усвідомлюватися керівниками як дискримінація, а пояснюватися корпоративною культурою підприємства, тим, що на їх підприємстві такий стан речей існував із дня заснування;
- по-третє, люди не завжди схильні до самокритики, тому деякі роботодавці, могли (свідомо чи підсвідомо) дещо прикрасити реальну ситуацію.

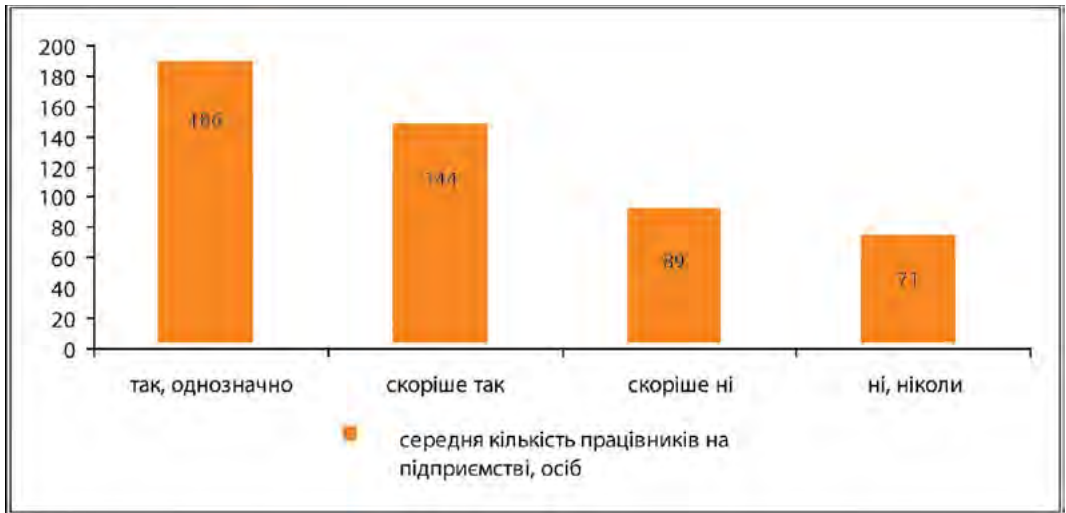




**Рис. 3.1. Частота проявів дискримінації у сфері зайнятості в Україні**  
*(розподіл відповідей респондентів (роботодавців та працюючих жінок) на запитання, чи стикалися вони з упередженням та нерівним ставленням на робочому місці)<sup>63</sup>*  
 Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

Згідно результатів соціологічного опитування, на великих підприємствах прояви дискримінації зустрічаються помітно частіше, ніж на малих. Так, опитані жінки, які однозначно стверджували про прояви упередженого ставлення до них, працювали на підприємствах, де середня кількість працівників становила 186 осіб; респонденти, які більшою мірою схилилися до такої відповіді, були зайняті в організаціях, де середня кількість працівників складала 144 особи; натомість жінки, які ніколи не стикалися з такими фактами, працювали в організаціях, де в середньому працювала 71 особа (рис. 3.2).

63 Жінки відповідали на запитання про власний досвід: «Чи стикалися Ви з проявами упередженого, нерівного ставлення на робочому місці?». Роботодавці оцінювали ситуацію на власному підприємстві та повідомляли про відповідний досвід своїх знайомих, відповідаючи на запитання: «Чи відомо Вам про випадки скарг працівників на прояви упередженого, нерівного ставлення на робочому місці на Вашому підприємстві/організації?» та «Чи відомо Вам про прояви упередженого чи нерівного ставлення серед Ваших родичів, знайомих, друзів?»



**Рис. 3.2. Розподіл відповідей працюючих жінок на запитання «Чи стикалися Ви з проявами упередженого, нерівного ставлення на робочому місці?» залежно від середньої кількості працівників на підприємстві, де вони працюють**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

У невеличких організаціях, де працює менше 5 осіб, 44,1% жінок ніколи не зустрічалися з дискримінацією на робочому місці (табл. 3.1), серед опитаних, які працювали на великих підприємствах, де чисельність зайнятих перевищувала 100 осіб, таких було майже удвічі менше – 23,3%. Можна припустити, що на малих підприємствах міжособистісні стосунки між працівниками базуються не лише на виробничих відносинах, а і на товариських, дружніх чи навіть сімейних стосунках. Відповідно, в умовах, коли спілкування працівників відбувається не лише з позиції «керівник–підлеглий» розвивається особливий мікроклімат, де залишається набагато менше місця для дискримінації.

Слід зауважити, що частота з якою жінки повідомляли про існування упередженого чи нерівного ставлення на робочому місці, не залежала ні від соціально-демографічних характеристик, включаючи вік та освіту респондентів, ні від форми трудової угоди, укладеної опитаними жінками. Останній факт виглядає дуже невтішним, адже у правовій державі наявність офіційної трудової угоди, де у письмовій формі чітко відображаються права та обов'язки сторін, має сприяти дотриманню прав працівника на робочому місці. На жаль, як свідчать результати проведеного опитування, в сучасних умовах жінки, які мають письмово оформлену трудову угоду з роботодавцем, виявляються захищеними від дискримінації на вітчизняному ринку праці у тій самій мірі, як і ті з них, хто обмежився лише усною домовленістю.

**Табл. 3.1. Розподіл відповідей жінок на запитання «Чи стикалися Ви з проявами упередженого, нерівного ставлення на робочому місці?» залежно від кількості працівників на підприємстві, де вони працюють, %**

Розмір підприємства	Розподіл відповідей респондентів, %				
	так, однозначно	скоріше так	скоріше ні	ні, ніколи	немає відповіді/важко відповісти
1 - 5 працівників	8,0	18,1	22,9	44,1	6,9
6 - 10 працівників	12,9	19,6	27,6	36,2	3,7
11 - 20 працівників	12,4	19	32	34	2,6
21 - 50 працівників	11,0	22,5	25,5	33,5	7,5
51 - 100 працівників	10,5	24,2	30,5	28,4	6,4
101 та більше працівників	16,1	31,1	23,9	23,3	5,6

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Частота зустрічі респонденток з дискримінаційними проявами певним чином залежить від особистості їх безпосереднього керівника на робочому місці, зокрема від статі керівництва. Так, серед опитаних жінок, які працювали під керівництвом чоловіків, було більше осіб, які однозначно заявили про існування упередженого чи нерівного ставлення до них у процесі роботи. Так само серед представниць цієї групи дещо рідше можна було зустріти жінок, які не зустрічалися з дискримінацією жодного разу (рис. 3.3).



**Рис. 3.3. Розподіл відповідей жінок на запитання «Чи стикалися Ви з проявами упередженого, нерівного ставлення на робочому місці?» залежно від статі безпосереднього керівника, %**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

**Форми та прояви ґендерної дискримінації у сфері зайнятості.** Як показує досвід, упереджене та нерівне ставлення до працівників може набувати на ринку праці різноманітних форм. Найчастіше опитані жінки зустрічалися з психологічним тиском – про це повідомили у 15,1% респондентів (табл. 3.2). Іншим найважливішим питанням, яке набуває особливої ваги для жінок, які часто суміщають професійну зайнятість з виконанням сімейних обов'язків, виступає належне забезпечення заходів соціального захисту. Однак, особистий досвід майже кожної сьомої жінки (14,8%) містить негативні факти щодо відмови у наданні чергової та додаткової відпустки, незабезпеченні роботодавцем інших заходів соціального захисту працівників з сімейними зобов'язаннями.

**Табл. 3.2. Розподіл відповідей опитаних жінок на запитання «З якими проявами упередженого, нерівного ставлення стикалися особисто Ви, Ваші колеги по роботі та Ваші знайомі поза межами роботи?», %**

Прояви дискримінаційного ставлення	Ви особисто	Колеги по роботі	Друзі, знайомі
Відмова у працевлаштуванні	14,4	10,5	29,5
Необґрунтоване звільнення	4,5	10,8	19,4
Нижча, порівняно з іншими працівниками, заробітна плата за роботу однакової цінності	10,7	8,5	13,5
Відмова у підвищенні кваліфікації	5,0	8,1	9,7
Відмова у кар'єрному підвищенні	7,1	9,1	11,6
Упередженість з боку керівництва в дорученні певної роботи або її оцінці	11,2	10,9	12,4
Незабезпечення належних заходів соціального захисту (наприклад, відмова у наданні чергової та додаткової відпустки тощо)	14,8	10,6	15,6
Психологічний тиск	15,1	14,5	17,7

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Згідно з результатами опитування, доступ жіноцтва на ринок праці виявляється досить обмеженим, оскільки 14,4% з респондентів-працюючих жінок особисто зустрічалися з відмовою у працевлаштуванні. Ще більш загрозливим виглядає той факт, що майже у третини опитаних (29,5%) з подібною ситуацією стикалися друзі, знайомі чи родичі. Загалом, базуючись на відповідях опитаних жінок, можна стверджувати, що, за деякими виключеннями, респонденти зустрічаються з різними проявами дискримінаційного ставлення майже так само часто, як і їх колеги по роботі. Це цілком логічно, оскільки відповіді на обидва запитання описують ситуацію в одному й тому самому трудовому колективі. Натомість відповіді на запитання про упереджене ставлення по відношенню до друзів респондентів відображають акумульований досвід декількох осіб, які працюють на різних підприємствах, що відображається на кількісних результатах дослідження.

Належна оплата праці є найважливішим фактором у роботі для більшості опитаних жінок. Однак, кожна десята (10,7%) респондентка відчуває, що оплата її праці є нижчою у порівнянні з іншими працівниками, які виконують аналогічні види робіт або роботи однакової цінності. Очевидно, такий стан речей пов'язаний з несправедливою оцінкою виконаних виробничих завдань, оскільки приблизно така сама група респонденток (11,2%) поінформувала про особистий досвід упередженого ставлення керівництва до неї в дорученні певної роботи або в її оцінюванні.

Однією з форм дискримінації на ринку праці є відмова у кар'єрному підвищенні працівників. Згідно з результатами опитування, 7,1% працюючих жінок особисто стикалися з такими фактами у процесі роботи. Частка роботодавців, які зізналися, що на їх підприємствах трапляються подібні випадки була майже вдвічі меншою – 3,9%. Натомість помітно вищою була частка керівників, чиї родичі та знайомі зустрічалися з подібною відмовою (13,1%).

Існування нерівних умов для кар'єрного зростання жінок на ринку праці України підтверджується також особливостями статевого складу керівництва підприємств, на яких працювали опитані жінки. На підприємствах, що були охоплені дослідженням, чітко простежується «пірамідальна» структура зайнятості жінок. Це означає, що чим вищим є рівень органу управління, тим меншою є частка жінок серед зайнятих<sup>64</sup>.

Світовий досвід містить низку прикладів законодавчого втручання з метою забезпечити статову рівність у представництві керівного складу крупних підприємств. Так, Франція у січні 2011 р. прийняла закон, який передбачає, що до 2017 р. у складі рад директорів великих компаній, оборот капіталу яких перевищує 50 млн. доларів на рік, 40% місць мають обіймати жінки. У разі недотримання цієї норми, раду директорів вважатимуть нелегітимною та оплачувати її роботу буде заборонено. Іспанія та Норвегія звернули увагу на проблему недостатнього представництва жінок у складі керівних працівників ще раніше, запроваджені реформи призвели у цих країнах до позитивних результатів – наразі вони лідирують за часткою керівників-жінок у компаніях. Законодавство В'єтнаму передбачає, що підприємець зобов'язаний віддати перевагу жінкам, які відповідають критеріям професійного добору на вакантне робоче місце, якщо на останнє претендують як жінки, так і чоловіки, які мають однакову кваліфікацію<sup>65</sup>. Однак, на практиці останнє положення замість того щоб гарантувати рівне ставлення всім працівникам, навпаки, дискримінує чоловіків.

Роботодавці-жінки у 3,6 раза частіше повідомляли про друзів або родичів, які зустрічалися з випадками відмови у кар'єрному зростанні, ніж роботодавці-чоловіки (19,5% та 5,4% відповідно) (табл. 3.3). Жіноча частина опитаних керівників також набагато частіше (в 1,6 раза) повідомляли про своїх знайомих, які отримували нижчу, порівняно з іншими працівниками, заробітну плату за роботу однакової цінності. А от з необґрунтованим звільненням частіше стикалися друзі роботодавців-чоловіків. Якщо взяти за основу припущення, що серед близьких знайомих та друзів чоловіків та жінок переважають представники однакової статі, можна говорити про те, що українські жінки частіше зустрічаються з відмовою у кар'єрному підвищенні, та нижчою оплатою праці, а чоловіки – з необґрунтованим звільненням. Однак, наголосимо, що це спостереження має епізодичний характер, оскільки закладене у нього припущення ґрунтується на опитуванні обмеженого масиву респондентів та їх суб'єктивному сприйнятті.

64 Основи теорії гендеру: навчальний посібник. – К.: «К.І.С.», 2004. – 536 с.; тут: с. 341.

65 Давидова А. Сучасні проблеми працевлаштування жінок в Україні : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://legalactivity.com.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=60%3A2011-09-28-13-33-25&catid=15%3A-3&Itemid=11&lang=ru](http://legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=60%3A2011-09-28-13-33-25&catid=15%3A-3&Itemid=11&lang=ru).

**Табл. 3.3. Розподіл відповідей роботодавців на запитання «З якими проявами упередженого, нерівного ставлення стикалися Ваші родичі, знайомі, друзі?», %**

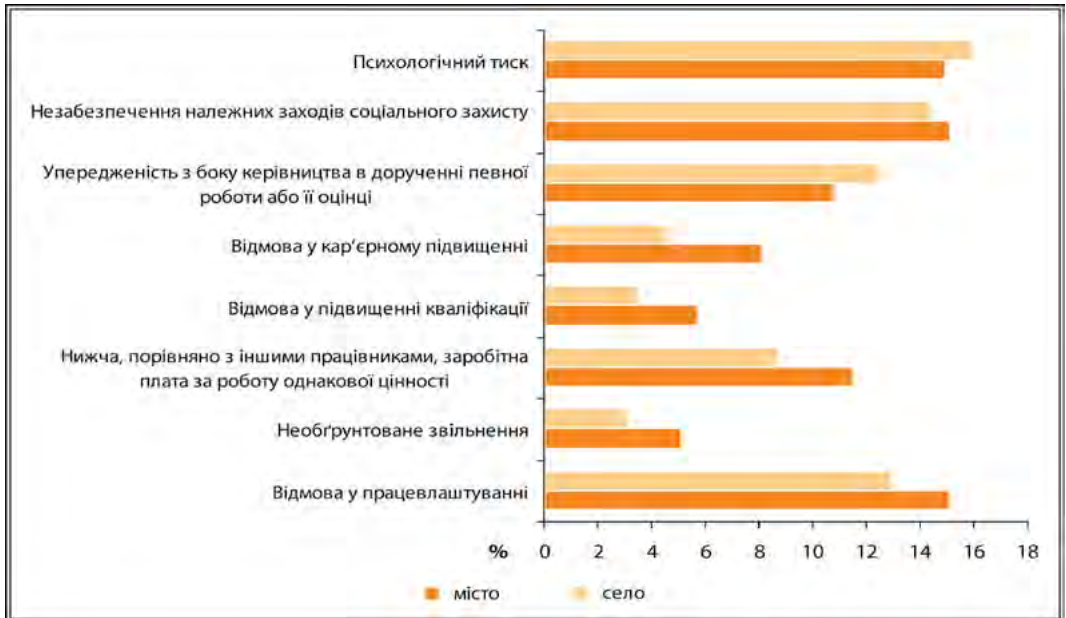
Прояви дискримінаційного ставлення	Чоловіки	Жінки
Відмова у працевлаштуванні	20,4	24,8
Необґрунтоване звільнення	17,2	12,4
Нижча, порівняно з іншими працівниками, заробітна плата за роботу однакової цінності	10,8	17,7
Відмова у підвищенні кваліфікації	6,5	5,3
Відмова у кар'єрному підвищенні	5,4	19,5
Упередженість з боку керівництва в дорученні певної роботи або її оцінці	16,1	15
Незабезпечення належних заходів соціального захисту (відмова у наданні чергової та додаткової відпустки тощо)	18,3	18,6

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Опитування зайнятих жінок зафіксувало різницю, хоча і незначну, у частоті проявів упередженого та нерівного ставлення на робочому місці залежно від типу населеного пункту, де проживали респонденти. Цікаво, що жительки міст частіше зустрічалися майже з усіма дискримінаційними проявами, зазначеними в запитальнику опитування (рис. 3.4). Однак цей факт слід аналізувати беручи до уваги особливості міського та сільського ринків праці в Україні. Рівень розвитку останнього з них є досить низьким, часто селяни працюють у сільському господарстві, виконують низькокваліфіковані види робіт, у таких умовах сільські жінки рідше скаржаться на нижчу, порівняно з іншими працівниками, заробітну плату, оскільки всі зайняті отримують однаково мало. Кар'єрне зростання у сільській місцевості характеризується обмеженими можливостями та залишається однаково малодоступним для всіх. Натомість жінки, які працюють у містах є більш вибагливими щодо умов праці. Міський ринок праці також містить певні можливості щодо гідної заробітної плати, кар'єрного підвищення, кваліфікаційного зростання. Однак доступ до цих можливостей, очевидно, є недостатньо прозорим та справедливим, тому помітна частка міських жінок вказали на наявність відповідних проявів дискримінації.

Частина опитаних жінок вважають, що перелік проявів упередженого та нерівного ставлення, наведений в анкеті, був не зовсім повним. Респондентки доповнили його, базуючись на власному досвіді та на досвіді своїх колег та друзів. Серед інших проявів дискримінації жінки зазначили такі:

- виплата заробітної плати невчасно та/або у неповному обсязі (затримка виплати, невиплата певних пільг);
- порушення посадових інструкцій (затримка після роботи, надання роботи, що не входить до функціональних обов'язків тощо);
- сексуальні домагання;
- моральне, психологічне навантаження, соціальна незахищеність.



**Рис. 3.4. Розподіл відповідей працюючих жінок на запитання «З якими проявами упередженого, нерівного ставлення стикалися Ви особисто?» залежно від типу населеного пункту, де вони проживають, %**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

**Чинники дискримінації у сфері зайнятості.** Результати опитування дають підстави стверджувати, що дискримінація на ринку праці в Україні зумовлена рядом чинників. Описуючи власний досвід, найчастіше опитані жінки повідомляли, що зустрічалися з проявами упередженого ставлення через молодий вік (табл. 3.4). На другому за частотою місці розмістилися такі чинники як жіноча стать та сімейні зобов'язання (необхідність піклуватися про дітей, інвалідів, хворих або літніх родичів). Однак слід зауважити, що у більшості сімей подібні сімейні зобов'язання виконуються саме жінками, тому з великою вірогідністю ці два пункти можна об'єднати. У такому разі подібний об'єднаний чинник зайняв би перше місце при ранжуванні. Наступним у переліку йде передпенсійний, похилий вік, потім стан здоров'я, переконання та етнічна належність.



**Табл. 3.4. Ранжування чинників, які зумовлювали упереджене ставлення до опитаних жінок особисто<sup>66</sup>**

Номер рангу	Чинник упередженого нерівного ставлення	Частка жінок, які відзначили відповідний чинник, %
1 (згадувалося найчастіше)	Молодий вік	15,8
2,5	Жіноча стать	9,8
2,5	Сімейні зобов'язання (наявність дітей, інвалідів, хворих або літніх родичів)	9,8
4	Передпенсійний, похилий вік	5,9
5	Стан здоров'я або інвалідність	4,3
6	Переконання (релігійні, політичні, мовні)	1,3
7 (згадувалося найрідше)	Етнічна або національна приналежність	0,5

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

У процесі опитування, жінки поінформували також про інші чинники упередженого ставлення з якими вони стикалися особисто або про які чули від своїх родичів та знайомих в Україні. До таких факторів належать особисті симпатії чи антипатії керівника, відсутність досвіду роботи, чинники особистого характеру (такі як вагітність, наявність стосунків тощо), зовнішній вигляд. Деякі респондентки заявили про факти упередженого ставлення з боку керівників при прийомі на роботу, які пояснювалися бажанням керівника взяти на вакантне місце когось зі своїх знайомих.

Опитування показало, що українські жінки зустрічаються з низкою труднощів коли суміщають материнство з роботою на виробництві. Так, жінки, які мають дітей, майже удвічі частіше у порівнянні з бездітними респондентками, зустрічалися з випадками упередженого ставлення до себе через приналежність до жіночої статі і стан здоров'я, та у чотири рази частіше через необхідність виконання сімейних зобов'язань (рис. 3.5). Таким чином, жінки, які мають дітей є однією з найбільш вразливих груп на ринку праці України, і виконання материнських функцій жінки вступає в конфлікт з виконанням виробничих обов'язків. Можливо саме це слугує причиною того, що багато сучасних українок, особливо тих, які працюють у процвітаючих компаніях з високими зарплатами, скорочують декретну відпустку. Наприклад, у компанії мобільного зв'язку life:, 16% жінок, які стали матерями, повертаються на роботу коли дитині не виповнилося ще і шести місяців, ще 20% – знову стають до роботи коли дитина ще не відсвяткувала свій перший день народження. У компанії Крафт Фудз Україна більшість працівниць повертаються з декрету уже через чотири місяці після народження дитини. Керівництва компаній пояснюють скорочення декретної відпустки власним бажанням працівниць якнайшвидше повернутися до роботи, щоб не втратити кваліфікацію, однак самі працівниці зізнаються, що змушені так поступати,

<sup>66</sup> Ранжування – це процедура розташування величин у певному порядку за ступенем важливості, значущості. У даному випадку – це розташування чинників упередженого ставлення за частотою їх згадування респондентами. Чиннику, який згадувався опитаними найчастіше, присвоїли найменший ранг (№1), а тому, який згадувався найрідше – найбільший (№7). Фактори «жіноча стать» та «сімейні зобов'язання» згадувалися респондентами з однаковою частотою, тому їм, згідно з правилами ранжування, було присвоєно ранг, який розраховувався як середнє значення з тих рангів, які вони отримали б, якби мали різні значення.

оскільки тривала відсутність працівниці, яка народила дитину, не вітається у компанії<sup>67</sup>.



**Рис. 3.5. Чинники упередженого, нерівного ставлення з яким зустрічалися опитані жінки залежно від наявності дітей (розподіл стверджувальних відповідей), %**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

У 2006 р. у Росії було проведено опитування серед представників Національного союзу кадрових працівників з метою визначити, які категорії працівників є найбільш «небажаними» для роботодавців. Дослідження виявило три групи «небажаних» працівників:

- бездітні жінки у перші роки шлюбу;
- матері-одиначки;
- розлучені жінки, які мають двох і більше дітей.

Очевидно, що до складу кожної з цих груп входять виключно жінки, а причиною потенційного небажання мати справу з цими працівницями слугує материнство (потенційне чи актуальне). У більшості випадків, таким претенденткам воляють відмовити, не розкриваючи, однак, справжньої мотивації такої відмови. Майже кожен десятий менеджер з персоналу зауважив, що розглядатиме такі кандидатури лише у разі, якщо досвід і навички претенденток з цього списку є на порядок вищими, ніж у інших кандидатів<sup>68</sup>. Цікаво відзначити, що найбільш «прийнятними» працівниками серед жінок виступають заміжні (як дітьми, так і без дітей), які не мають обов'язків «годувальників родини» і, таки чином можуть погоджуватися працювати за меншу оплату порівняно з заробітної платою «для утримання родини».

<sup>67</sup> Украинки не ценят декретный отпуск : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://korrespondent.net/ukraine/events/423464-ukrainki-ne-cenyat-dekretnyj-otpusk>.

<sup>68</sup> Дискриминация женщин на рынке труда : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://planetahr.ru/publication/4705>.

Бездітні респондентки утричі частіше заявляли про особистий досвід упередженого ставлення до них через молодий вік. Пояснення цієї ситуації знаходиться при аналізі соціально-демографічних характеристик цієї групи осіб, середній вік яких становить 26,4 роки, очевидною є дія фактору самовідбору. Для порівняння зазначимо, що опитані жінки, які мали дітей, були у середньому старшими на 14,1 роки. Бездітні респондентки є молодими жінками, які роблять свої перші кроки на ринку праці, і упереджене ставлення, з яким вони зустрічаються, викликане, найчастіше, саме віковими характеристиками.

Одна і та сама жінка у різні періоди своєї трудової кар'єри може зустрітися з упередженим чи нерівним ставленням на робочому місці, яке викликане різними чинниками. У перші роки роботи на виробництві чинником упередженого ставлення до неї найчастіше виступає молодий вік, з плином часу та здобуттям робочого досвіду цей чинник відходить на задній план. Натомість зміна сімейного статусу та народження дітей сприяє тому, що жінки частіше зустрічаються з дискримінацією на основі своєї статі та сімейних зобов'язань.

Ранжування чинників упередженого та нерівного ставлення, які відмічалися роботодавцями та жінками, при згадуванні досвіду своїх друзів та знайомих, дало майже ідентичні результати. Обидві групи опитаних найчастіше зауважували, що чинником упередженого ставлення до працівників виступає похилий вік працівників, наступним за частотою було названо молодий вік особи (табл. 3.5). Сімейні зобов'язання, як чинник нерівного ставлення, зауважили більше третини роботодавців та майже кожна п'ята жінка. При визначенні частоти зустрічі таких чинників як стан здоров'я та жіноча стать опитані жінки частіше зауважували останній чинник, а керівники – навпаки. Такі фактори упередженого ставлення як релігійні, політичні та інші переконання, а також етнічна приналежність згадувалися респондентами найрідше, частота їх згадування була на порядок нижчою у порівнянні з іншими чинниками.

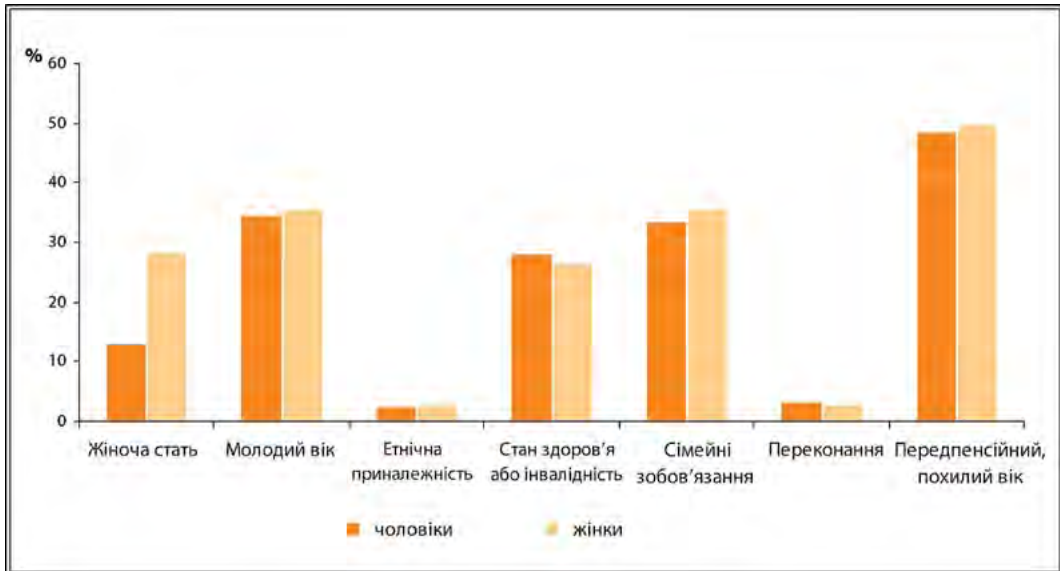
**Табл. 3.5. Ранжування чинників упередженого ставлення до працівників на ринку праці України (розподіл відповідей роботодавців та працюючих жінок)**

Чинники упередженого, нерівного ставлення	Частка роботодавців, які відзначили відповідний чинник, %	№ рангу для відповідей роботодавців	Частка жінок, які відзначили відповідний чинник, описуючи досвід знайомих, %	№ рангу для відповідей жінок
Передпенсійний, похилий вік	49,0	1 (згадувалося найчастіше)	31,6	1 (згадувалося найчастіше)
Молодий вік	35,0	2	26,6	2
Сімейні зобов'язання (наявність дітей, інвалідів, хворих або літніх родичів)	34,5	3	18,2	3
Стан здоров'я або інвалідність	27,2	4	13,6	5
Жіноча стать	21,4	5	13,9	4
Переконання (релігійні, політичні, мовні тощо)	2,9	6	4,7	6
Етнічна або національна приналежність	2,4	7 (згадувалося найрідше)	3,4	7 (згадувалося найрідше)

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Таким чином, результати опитування дають підстави стверджувати, що вікова дискримінація є найпоширенішим проявом упередженого ставлення на українському ринку праці. Дискримінація за статевою ознакою зустрічається також досить часто, однак не займає лідируючої позиції. Разом з тим, зважаючи, що в українському суспільстві саме жінки традиційно частіше піклуються про дітей, хворих або літніх родичів, тому сімейні зобов'язання, великою мірою, слід розглядати як додатковий чинник упередженого ставлення до жінок на робочому місці.

Відповіді роботодавців стосовно поширення різних чинників дискримінації майже не розрізнялися залежно від їх статі (рис. 3.6) за єдиним виключенням: більше чверті (28,3%) керівного персоналу жіночої статі поінформували про наявність статевої дискримінації. Серед чоловіків питома вага осіб, які відмітили відповідну позицію, була вдвічі меншою (12,9%). Звідси висновок, що керівники-чоловіки, частіше «не помічають» статевої дискримінації жінок на своїх підприємствах, аніж їх колеги жіночої статі. Можна припустити, що роботодавці-чоловіки більшою мірою притримуються традиційного погляду на статевий розподіл функціональних обов'язків у суспільстві і переносять таку модель на взаємозв'язки між працівниками у своїх підприємствах. У таких умовах розподіл обов'язків в організаціях відбувається не лише на основі посадових інструкцій, а і базуючись на світоглядних орієнтирах керівників. Покращити дану ситуацію можна за рахунок проведення інформаційних кампаній серед роботодавців.



**Рис. 3.6. Розподіл відповідей роботодавців на запитання «Які чинники зумовлюють випадки упередженого, нерівного ставлення до працівників?» залежно від статі, %.**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

**Захист прав у випадку гендерної дискримінації у сфері зайнятості: особистий досвід та рівень поінформованості респондентів.** У переважній більшості випадків жінки, які зустрічаються з дискримінацією на ринку праці, навіть не намагаються відстоювати свої трудові права. Лише трохи більше чверті (27,1%) опитаних жінок, які зустрічалися з упередженим ставленням, намагалися це зробити. Ще 13,2% з них спочатку мали наміри щодо відновлення справедливості, однак з часом відмовилися від цих задумів. Натомість більше половини жінок (59,7%) не лише не робили ніяких дій задля встановлення рівного ставлення до себе, а навіть не припускали думки, що можна щось робити задля виправлення ситуації.

Таким чином, на сьогодні в Україні склалася ситуація, коли працюючі жінки, зустрічаючись з проявами дискримінації, ладні радше змиритися з ситуацією, ніж відстоювати свої права. Однак є поодинокі позитивні випадки коли українки відстоювали трудові права за допомогою суду, однак вони мали місце поза межами нашої держави; правозахисні експерти не пригадують успішних судових справ з цієї тематики в Україні. Натомість історія української працівниці Оксани Денисенко стала прикладом для багатьох зайнятих жінок у Великобританії. Оксана виграла судовий процес у свого роботодавця – інвестиційного банку Credit Suisse. Суд, який відбувся у Лондоні, визнав, що банк дискримінував українку на тій підставі, що вона належить до жіночої статі. Оксана вимагає суму відшкодування у 13,5 мільйонів фунтів стерлінгів, однак суд суму компенсації поки що не визначив<sup>69</sup>.

Серед жінок, які проживають в містах, частка осіб, які намагалися відстоювати свої права у випадку упередженого ставлення до себе, була дещо вищою, ніж серед селянок (28,7% та 22,6% відповідно). Натомість серед останньої групи респонденток, трохи більше осіб

<sup>69</sup> Борисова І. Гендерна дискримінація на ринку праці : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.civicua.org/news/view.html?q=1534762>.

відмовлялися від початкових намірів щодо захисту трудових прав (19,4% та 11,1% відповідно). Таким чином, питома вага жінок, які займають активну позицію щодо відстоювання своїх прав щодо рівного ставлення на робочому місці, суттєво не відрізняється у містах та селах. Однак у сільських населених пунктах, очевидно, існує менше можливостей для захисту своїх прав, тому жінки частіше відмовляються від початкових намірів.

Українські жінки, очевидно, у багатьох випадках сприймають прояви упередженого чи нерівного ставлення по відношенню до себе на ринку праці як належне, саме тому вони і не намагаються вживати активних заходів задля виправлення ситуації. Більше половини (56,1%) респонденток, які не робили спроб відстоювати свої права на рівне ставлення на робочому місці, пояснювали свою пасивну позицію тим, що не бачили доцільності у таких діях. Кожна десята (10,4%) жінка не відстоювала свої права, оскільки боялася погіршити свою ситуацію ще більше; приблизно стільки ж респонденток (12,6%) просто не вірили у можливість отримати позитивний результат. Кожна двадцята жінка (5,3%) пояснювала свою бездіяльність відсутністю знань про можливі методи відстоювання власних прав.

В цілому, опитування виявило, що українські жінки є достатньо обізнаними щодо можливих шляхів захисту трудових прав. Більше третини респонденток (34,4%) заявили, що вони знають напевне, куди можна звернутися про допомогу у випадку порушення прав на робочому місці. 42,8% жінок, хоча і не володіють такою інформацією, але у разі потреби зможуть з легкістю її відшукати. Однак група непоінформованих жінок, які не знають куди звертатися у випадках упередженого ставлення і не мають можливість знайти подібну інформацію, все ще залишається значною – 22,9%.

Жінки, які мешкають у містах, краще поінформовані про можливості захисту своїх прав у випадку упередженого або нерівного ставлення до них, у порівнянні із сільськими жінками. Респондентки першої з наведених груп на 8,9 відсоткових пункти частіше відповідали, що знають напевне куди можна звернутися по допомогу у випадку упередженого ставлення (табл. 3.6). Отже, у випадку проведення інформаційних кампаній задля підвищення поінформованості жінок про можливості захисту трудових прав, особливу увагу слід звертати на сільські населені пункти. Нижча поінформованість сільських жінок може пояснюватися не лише обмеженим проникненням інформації в українські села, обмеженістю доступу до сучасних комунікаційних технологій. Важливе значення також може мати географічне розташування об'єктів, що надають правову допомогу у боротьбі з дискримінацією, більшість з яких розташовані у містах. Таким чином, жінки з міст мають більше шансів стати користувачами послуг відповідних організацій, установ чи приватних осіб, про що вони можуть розповідати своїм друзям чи знайомим, які з більшою вірогідністю також мешкають у містах.

**Табл. 3.6. Розподіл відповіді працюючих жінок на запитання «Чи відомо Вам зараз, куди можна звернутися по допомогу у випадку порушення Ваших прав на робочому місці?» залежно від типу населеного пункту, %**

Відповіді респондентів	Міські жінки	Сільські жінки
Так, я знаю напевне	36,7	27,8
Ні, але в разі потреби я зможу знайти цю інформацію	41,4	46,6
Ні, я не знаю де можна цю інформацію отримати	21,9	25,6

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Таким чином, дослідження виявило невідповідність між високою поінформованістю жінок про можливості захисту своїх трудових прав та низьким рівнем активності жінок у відстоюванні права на рівне ставлення на робочому місці. У таких умовах можна зробити висновок, що основною причиною бездіяльності жінок у відстоюванні своїх прав слід вважати не низьку поінформованість, а їх світоглядні орієнтири, згідно з якими більшість жінок навіть не задумуються над доцільністю активних дій із захисту своїх прав у разі упередженого ставлення, а сприймають подібні випадки, як, можливо, неприємні, але такі, що мають право на існування.

Переважна більшість (86,1%) опитаних жінок, які все ж намагалися відстоювати свої права у випадку упередженого ставлення, діяли самостійно. Серед тих респонденток, які зверталися по допомогу у відстоюванні своїх прав на рівне ставлення, найбільшою популярністю користувалися профспілки та відповідальні працівники на підприємстві, - їх підтримкою залучилися 10,9% опитаних жінок. Приватні особи та компанії, які надають юридичну підтримку, користувалися серед опитаних жінок такою самою довірою, як і державні установи. До обох видів посередництва жінки вдавалися з однаковою частотою (у 5,0% випадків).

**Сексуальні домагання як форма дискримінації на ринку праці.** Сексуальні домагання на робочому місці є одним з найбільш обурливих проявів дискримінації. Згідно результатів опитування, лише 2,9% опитаних жінок зізналися, що стикалися з таким явищем особисто, приблизно така ж за розміром група респонденток (2,8%) хоча і не могли відповісти з абсолютною впевненістю, однак вважають, що скоріше стикалися з цим явищем. Ще 2,5% жінок знають про такі випадки не з власного досвіду, а з розповідей своїх знайомих та друзів. Отже, загалом, 8,2% респонденток (майже кожна десята жінка) тим чи іншим чином зустрічалися з сексуальними домаганнями на робочому місці. Однак, аналізуючи ці дані, необхідно зважати на можливий вплив недовіри жінок до інтерв'юєрів під час опитування (та небажання повідомляти про такі особисті речі), а також недостатній рівень поінформованості українських жінок про форми сексуальних домагань.

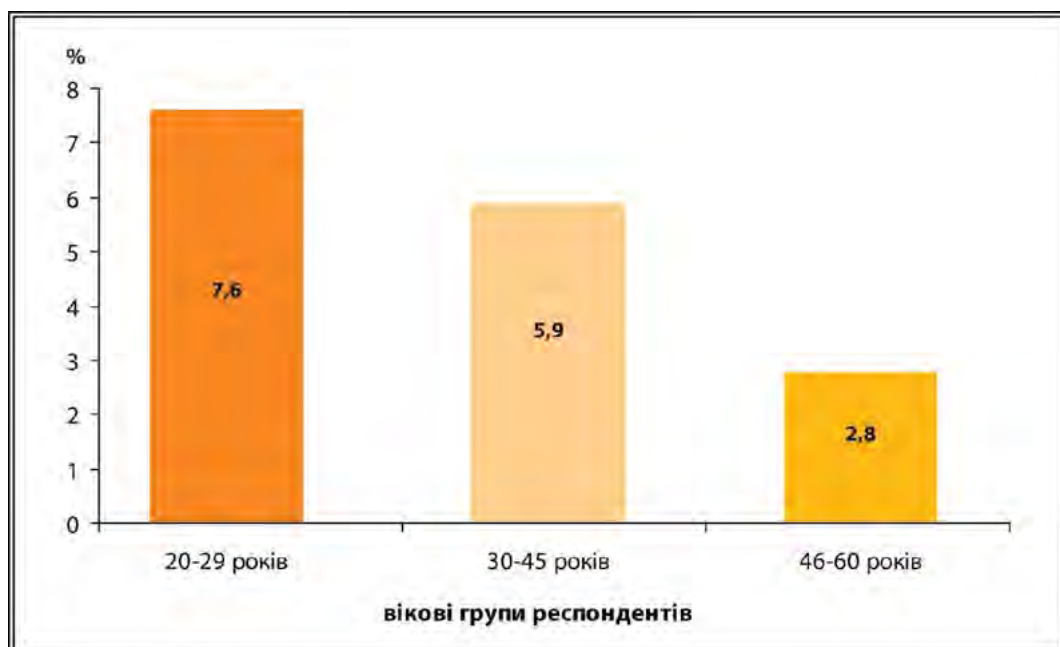
Сільські жінки та мешканки міст відповідали на запитання про сексуальні домагання на робочому місці дещо по-різному. Серед селянок було на 8,9 відсоткових пункта менше осіб, які однозначно заявили, що ніколи не зустрічалися з сексуальними домаганнями (табл. 3.7). Однак сільські жінки, описуючи власний досвід зустрічі з цим явищем, користувалися формулюваннями, які відображають деяку невпевненість з цього приводу, а саме «скоріше так, аніж ні», «скоріше ні, ніж так», жительки міст були більш категоричними.

**Табл. 3.7. Розподіл відповідей працюючих жінок на запитання «Чи доводилось Вам стикатися з сексуальними домаганнями на робочому місці?» залежно від типу населеного пункту, %**

	Сільські жінки	Міські жінки
Так, доводилось	2,3	3,1
Скоріше так, ніж ні	4,5	2,2
Скоріше ні, ніж так	16,5	8,8
Ні, ніколи	74,4	83,3
Особисто ні, але я знаю про такі випадки	2,3	2,6

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Молоді жінки стають об'єктами сексуальних домагань на робочому місці частіше за своїх старших колег. Якщо у середовищі 20–29 річних кожна тринадцята жінка з великою долею вірогідності відповіла ствердно (тобто обрала варіанти відповіді «так» і «скоріше так, аніж ні») на запитання про особистий досвід зустрічі з сексуальними домаганнями на робочому місці, то серед 46–60-річних працівниць аналогічні відповіді позначила лише кожна тридцять шоста жінка (рис. 3.7).



**Рис. 3.7. Питома вага опитаних жінок, які відповіли «так» і «скоріше так, аніж ні» на запитання «Чи доводилось Вам стикатися з сексуальними домаганнями на робочому місці?», залежно від віку, %**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*



Найчастіше під терміном сексуальні домагання розуміють сексуальне насильство або вимогу інтимних стосунків, однак насправді такі дії є лише однією з форм прояву домагань, які на додачу містять також цілу низку вербальних форм. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок» визначає сексуальні домагання як 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 підпорядкування<sup>70</sup>. Найпоширенішою формою сексуальних домагань, з якою зустрічалися опитані жінки, були жарти або висловлювання сексуального спрямування, наступною за частотою формою виступала нав'язлива поведінка (наприклад, погляди, «випадкові» дотики тощо), помітна частка жінок, стикалися з вимогою інтимних стосунків, а окремі особи, навіть з сексуальним насильством (табл. 3.8). Ранжування частоти згадування різних форм сексуальних домагань, з якими зустрічалися друзі та знайомі опитаних жінок, дало аналогічні результати. Натомість коли жінки характеризували прояви сексуальних домагань, з якими зустрічалися їх колеги по роботі, то перше місце за частотою прояву зайняла нав'язлива поведінка.

**Табл. 3.8. Ранжування форм прояву сексуальних домагань згідно з відповідями респондентів щодо їх поширення**

Прояви сексуальних домагань	Особистий досвід респондентів		Досвід респондентів щодо колег по роботі		Досвід респондентів щодо знайомих поза межами роботи	
	№ рангу	%	№ рангу	%	№ рангу	%
Жарти або висловлювання сексуального спрямування	1	56,1	2	29,3	1	48,8
Образливі дії або нав'язлива поведінка (наприклад, погляди, «випадкові» дотики тощо)	2	46,3	1	32,9	2	40,2
Вимоги інтимних стосунків	3	17,1	3	12,2	3	37,8
Сексуальне насильство	4	1,2	4	1,2	4	1,2

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Сільські жінки дещо частіше зустрічаються з вербальними проявами сексуальних домагань та вимогою інтимних стосунків. Селянки жалілися на жарти та висловлювання сексуального характеру на роботі у 66,7% випадків, що на 15,0 відсоткових пункти більше, ніж частка міських жительок з аналогічними відповідями (рис. 3.8). Кожен п'ятий (20,8%) випадок сексуальних домагань по відношенню до сільських жінок був пов'язаний з вимогою інтимних стосунків (для жінок з міст відповідний показник становив 15,5%). Натомість

<sup>70</sup> Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

останні частіше зустрічалися з образливими діями та нав'язливою поведінкою.

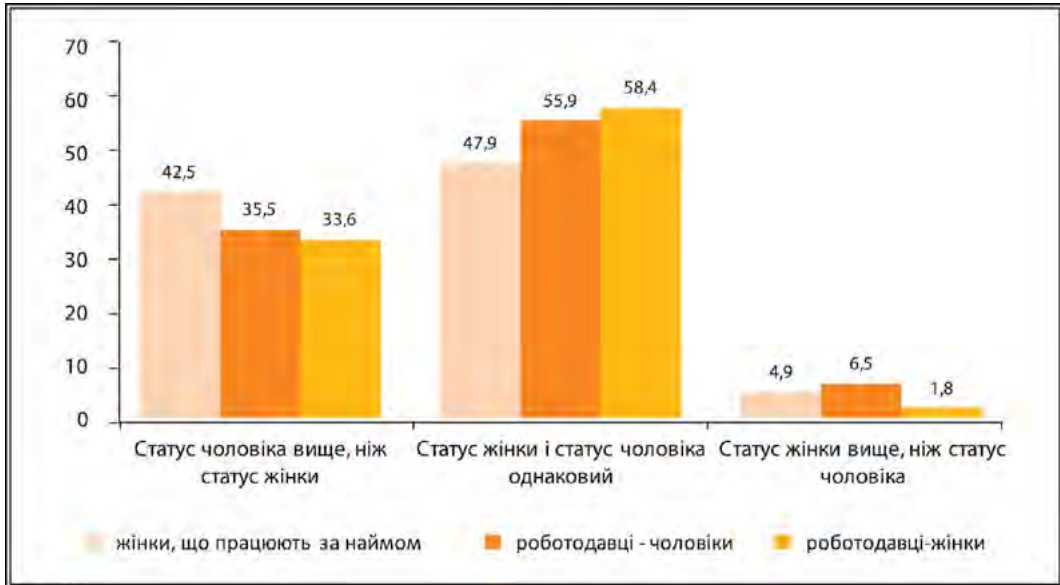


**Рис. 3.8. Розподіл відповідей працюючих жінок на запитання «З якою формою сексуальних домагань Ви стикалися на робочому місці?» (серед тих, які зазначили, що стикалися з ними) залежно від типу населеного пункту, %**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

### 3.2. Гендерні стереотипи у сфері зайнятості як передумови гендерної дискримінації на ринку праці

Поряд з існуванням прямих проявів упередженого ставлення до працівників залежно від їхньої статі, не можна недооцінювати вплив сталих стереотипів, що визначають загальне ставлення до соціальних ролей жінок і чоловіків у суспільстві. У поєднанні, ці два чинники створюють своєрідне «замкнуте коло»: перебуваючи під впливом суспільної думки щодо гендерного розподілу сфер діяльності, працедавці заздалегідь сприймають жінок як менш цінних працівників, забезпечуючи таким чином подальше репродукування цих стереотипів. Як показує розподіл відповідей респондентів на запитання «Як Ви оцінюєте статус жінки і чоловіка в українському суспільстві?»: лише близько половини респондентів вважають, що ці гендерні групи користуються в суспільстві однаковим статусом (рис. 3.9). Цілком закономірно, що найбільший відсоток відповідей, що стверджують про існування гендерного паритету в суспільстві надали жінки, що мають на ринку праці статус роботодавця, тобто вже успішно реалізувалися в професійній сфері. При цьому вражає занижена оцінка жінками, що працюють за наймом, загального статусу представниць своєї статі – в порівнянні з іншими групами респондентів, саме серед цієї категорії працівників спостерігався найвищий відсоток опитаних, які вважали, що чоловіки користуються більшим статусом у суспільстві (понад 40% респондентів), та найнижчий відсоток осіб, на думку яких чоловіки та жінки мають однаковий статус у суспільстві.



**Рис. 3.9. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Як Ви оцінюєте статус жінки і чоловіка в українському суспільстві?», % відповідної сукупності респондентів**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили в Україні»*

Статева дискримінація може існувати на ринку праці у тому випадку, коли роботодавці надають перевагу працівникам певної статевої приналежності. Як зауважує Мод де Бор-Букіккіо, перша в історії жінка, яка була обрана заступником Генерального Секретаря Ради Європи: «допоки зберігаються ґендерні стереотипи, буде зберігатися і дискримінація, оскільки на сьогодні саме вони, а не закони і норми, є ключовою перешкодою для просування жінок»<sup>71</sup>.

Результати опитування керівного складу підприємств показують, що в Україні, на жаль, неоднакове ставлення до працівників різних статей є досить поширеним. Майже чверть (24,1%) опитаних роботодавців вважають, що працівники-чоловіки та працівники-жінки не мають рівнозначної «цінності» на робочому місці, при чому серед роботодавців-чоловіків така точка зору зустрічається майже утричі частіше у порівнянні з керівниками жіночої статі (28,0% на протывагу 9,7%). Більшість (78,7%) керівників, які неоднаково оцінюють значимість працівників різних статей, переконані, що чоловіки є ціннішими працівниками, ніж жінки. Інформація, отримана у ході опитування, співпадає з даними ряду інших досліджень, що були проведені раніше<sup>72</sup>.

Пріоритети роботодавців, які вважають працівників певної статі кращими для виконання тих чи інших видів робіт, можна легко побачити проаналізувавши зміст оголошень про роботу, які оприлюднюються у засобах масової інформації. Моніторинг інформаційно-рекламних видань, що був проведений у 2011 р. Західноукраїнським центром «Жіночі перспективи» показав, що серед оголошень, які містять вимоги до статі, більш як дві

<sup>71</sup> Пашаева Г. Стеклянный потолок : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://wcu-network.org.ua/ua/possessing-equal-rights/article/steklyannyy\\_potolok](http://wcu-network.org.ua/ua/possessing-equal-rights/article/steklyannyy_potolok).

<sup>72</sup> Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С.138–145.

третини (69,6 %) дискримінують жінок, і трохи менше третини (30,4 %) – чоловіків. Серед подібних оголошень у 74,3 % випадків на роботу секретарів, офіс-менеджерів, помічників, робота яких є низькооплачуваною, запрошували жінок. У решті категорій посад перевагу надавали чоловікам: робітники, обслуговуючий персонал – 86,1 % ; керівники всіх рівнів та адмінперсонал – 79,5 %; кваліфіковані спеціалісти – 66%; менеджери з реклами, з продажу тощо – 54,3 %<sup>73</sup>.

Шокуючим є той факт, що опитані жінки, притримуються поглядів, згідно з якими працівники різної статі не мають однакової цінності для роботодавців, набагато частіше ніж самі роботодавці (табл. 3.9). Три чверті (75,9%) опитаних керівників зауважили, що «цінність» працівника не залежить від статі, серед опитаних жінок аналогічну відповідь вказали на 9,5 відсоткових пункти менше осіб. У групі жінок, які неоднаково оцінювали значення працівників різних статей для виробництва, 81,9% вважають, що чоловіки є «ціннішими» працівниками, ніж жінки. Подібні результати дослідження ілюструють механізми самовідбору жінок на ринку праці, які, діючи одночасно з дискримінацією, не дозволяють жінкам займати однакове положення з чоловіками. Самовідбір означає, що жінки, апріорі вважають, що ставлення роботодавця має бути суб'єктивним до них зважаючи на меншу ефективність їх праці, тому самовільно вирішують не претендувати на робочі місця, за які їм доведеться змагатися з чоловіками<sup>74</sup>.

**Табл. 3.9. Розподіл відповідей роботодавців та працюючих жінок на запитання «Чи мають чоловіки та жінки однакову «цінність» як працівники?», %**

	Роботодавці	Опитані жінки
Так, вони мають однакову цінність	75,9	66,4
Ні, чоловіки є більш «цінними» працівниками	19,0	27,5
Ні, жінки є більш «цінними» працівниками	5,1	6,1

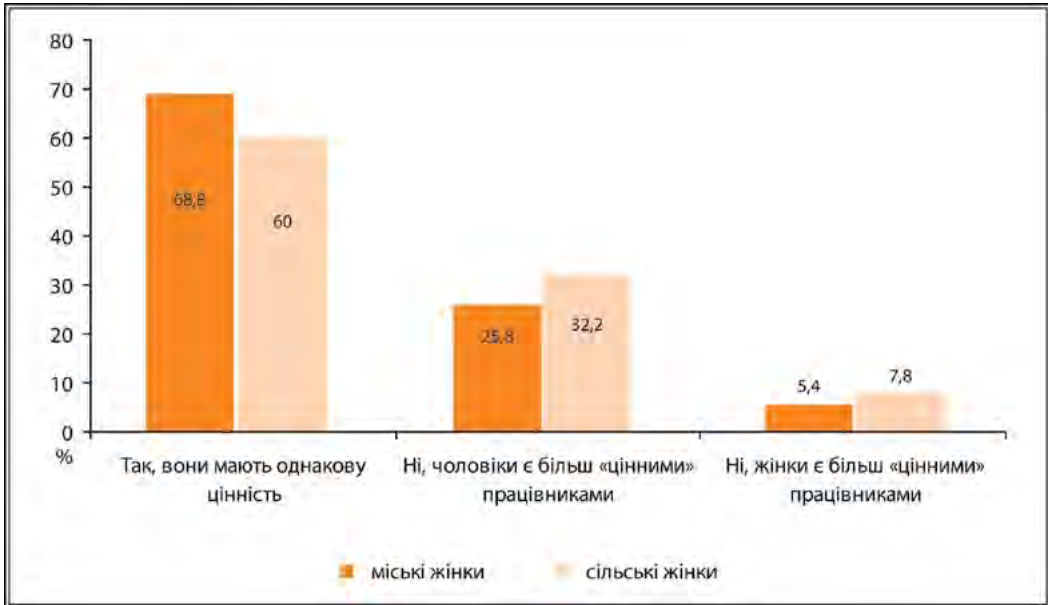
*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Отже, результати дослідження показують низький рівень самооцінки працюючими жінками результатів власної праці. Можливо саме цей факт пояснює чому більшість жінок, не відстоюють власні права у разі зустрічі з упередженим ставленням. Вони уникають активних дій, оскільки самі не до кінця впевнені у власних правах і у цінності та важливості результатів своєї праці.

Сільські жінки частіше притримуються поглядів про неоднакову цінність для виробництва працівників різних статей. Кожна третя особа (32,2%), з цієї категорії опитаних, висловили думку про більшу «цінність» працівників-чоловіків, серед міських жінок таку філософію сповідує кожна четверта (25,8%) респондентка (рис. 3.10). Оскільки селянкам притаманно частіше зважати на стать працівників при оцінці їх значимості, то серед них також дещо частіше можна зустріти відповіді про більшу цінність зайнятих жінок у порівнянні з чоловіками.

<sup>73</sup> Борисова І. Гендерна дискримінація на ринку праці : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.civicua.org/news/view.html?q=1534762>.

<sup>74</sup> Коленда Н.В. Форми, види та джерела дискримінації робочої сили // Економічний форум. – 2012. – №1.



**Рис. 3.10. Розподіл відповіді жінок на запитання «Чи мають жінки та чоловіки однакову цінність для роботодавців як працівники?» залежно від типу населеного пункту, %**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Молодші жінки частіше розділяють думку про те, що цінність працівника залежить від професійних якостей, а не від статі. Працівниці старших вікових групи погоджуються з цим рідше. Так, серед 20–29 річних респонденток однакову цінність працівників різних статей зауважили 64,4% осіб, серед 30–45 річних – 58,8%, а серед 46–60 річних, ще менше – 57,4% (табл. 3.10). Вікові характеристики роботодавців-чоловіків впливають на поширеність таких поглядів аналогічним чином: чим молодшими є роботодавці, тим частіше вони оцінюють працівників різних статей однаково. Натомість, серед керівників-жінок думка про рівноцінність зайнятих чоловіків та жінок набула однакового поширення серед наймолодшої та найстаршої категорій осіб, тоді як жінки-роботодавці середнього віку розділяли такі погляди дещо рідше.

**Табл. 3.10. Частка опитаних, які вважають, що жінки та чоловіки мають однакову цінність як працівники, залежно від віку<sup>75</sup>, %**

<b>Вікова група</b>	<b>22-35 років</b>	<b>36-50 років</b>	<b>51-75 років</b>
Роботодавці, з них:			
чоловіки	71,0	62,9	59,3
жінки	80,6	74,0	81,3
<b>Вікова група</b>	<b>20-29 років</b>	<b>30-45 років</b>	<b>46-60 років</b>
Зайняті жінки	64,4	58,8	57,4

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Рівень освіти респондентів суттєво впливає на їх критерії оцінювання працівників. Високоосвічені особи рідше поділяють думку про те, що стать працівника впливає на його важливість для роботи на виробництві. Так, серед опитаних жінок, які мають загальну середню освіту, лише трохи більше половини (52,0%) осіб вважають, що працівники-чоловіки та працівники-жінки мають однакову цінність для роботодавців (рис. 3.11). З кожним наступним рівнем освіти, питома вага осіб з такими поглядами зростає. Серед осіб з повною вищою освітою цей показник становить 66,5%.

<sup>75</sup> Вікові групи роботодавців та зайнятих жінок не співпадають, оскільки вікові характеристики цих двох категорій опитаних не є ідентичними, роботодавці є старшими, вік багатьох з них перевищує пенсійний, тоді як серед зайнятих жінок вибірка охоплювала осіб не старших за 60 років. Ця таблиця має на меті продемонструвати тенденції зміни поглядів на рівність працівників різних статей залежно від віку, а не порівняти конкретні цифри.



**Рис. 3.11. Частка опитаних жінок, які вважають, що жінки та чоловіки мають однакову цінність як працівники, залежно від рівня освіти, %**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Таким чином, положення про нерівнозначну цінність працівників різних статей, яке є підґрунтям, на якому базується упереджене та нерівне ставлення до працівників, найчастіше до жінок, знаходить більшість своїх послідовників серед осіб з нижчими рівнями освіти. У цьому контексті задля покращання ситуації зі сприйняття зайнятих на виробництві жінок можна запроваджувати просвітницькі кампанії, що зображуватимуть позитивні приклади та результати праці жіночих трудових колективів, окремих представниць цієї статі.

Зауважимо, що те, як опитані жінки оцінюють важливість для роботодавців працівників різних статей, є невеликою ілюстрацією більш загальної картини про сприйняття респондентками ролі та місця чоловіків і жінок в сучасному українському суспільстві. Ті з жінок, хто вважають чоловіків кращими працівниками, частіше за все є носіями традиційних патріархальних поглядів та цінностей. Ця категорія осіб, частіше запевняють, що соціальний статус чоловіків в Україні є вищим за статус жінок; головуючі функції, в їх сім'ях, частіше за все, також належать чоловікам.

Дослідницький інтерес викликало ранжування факторів, що обумовлюються меншу «цінність» жінок як працівників для роботодавців. Варіанти відповідей, що були запропоновані респондентам до відповідного запитання, мали навмисно провокаційний характер, були спрямовані на оцінку ставлення респондентів до деяких гендерно-упереджених висловлювань (зокрема, «певні риси характеру, притаманні жінкам, можуть заважати працювати (наприклад, висока емоційність, чутливість тощо)»). Найчастіше роботодавці, які вважають жінок менш цінними працівниками у порівнянні з чоловіками, пояснюють свою думку меншими фізичними можливостями та витривалістю жінок (табл. 3.11). Особи, які зауважили цей чинник керували, переважно, будівельними

та промисловими підприємствами, для роботи на яких витривалість, дійсно, є важливою характеристикою. У таких умовах покращання становища зайнятості жінок у цих галузях можна пов'язати з їх загальним розвитком, покращанням умов праці, використанням сучасних технологій та устаткування, зменшенням частки ручної праці тощо.

**Табл. 3.11. Ранжування факторів, що обумовлюють меншу «цінність» жінок як працівників, за оцінками роботодавців та працюючих жінок**

Фактори	№ рангу за оцінками роботодавців	№ рангу за оцінками жінок
Материнство та пов'язана з цим перерва у зайнятості	2	1
Менші фізичні можливості та витривалість жінок	1	2
Незручності найму жінок у зв'язку з наявністю обмежень щодо використання їх праці або необхідності забезпечувати додаткові заходи соціального захисту (наприклад, надавати додаткові відпустки для жінок з 2 дітьми до 14 років, відпустки по догляду за хворими дітьми або іншими членами родини тощо)	3	3
Пріоритетність сім'ї порівняно з кар'єрою для жінок	6	4
Неготовність працювати понаднормово робочого часу та у вихідні	5	5
Певні риси характеру, притаманні жінкам, які можуть заважати працювати (наприклад, висока емоційність, чутливість тощо)	4	6
Неготовність їздити у відрядження	7	7
Обмежені можливості використання жінок для контактів з партнерами/замовниками через стереотипне, недостатньо серйозне/поважне сприйняття жінок	8	8

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

У 2010 р. фахівці Міністерства юстиції провели ґендерно-правову експертизу Кодексу законів про працю України, виявивши у ряді положень ознаки статевої дискримінації, яка поширюється на чоловіків <sup>76</sup>. Експерти вважають, що Кодекс не дає рівні можливості чоловікам у порівнянні з жінками поєднувати трудову діяльність та сімейні зобов'язання. Зокрема експерти радять поширити на працівників чоловічої статі, які мають дітей, положення Кодексу про скорочення тривалості робочого часу, застосування більш гнучкого графіку роботи, відпусток. Стосовно інших ґендерно-дисбалансованих положень Кодексу, фахівці Міністерства юстиції зауважили, що їх не можна вважати дискримінаційними, оскільки там йдеться про спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини.

<sup>76</sup> Мін'юст рекомендує усунути статеvu дискримінацію з окремих положень Кодексу законів про працю : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/0/33456>.

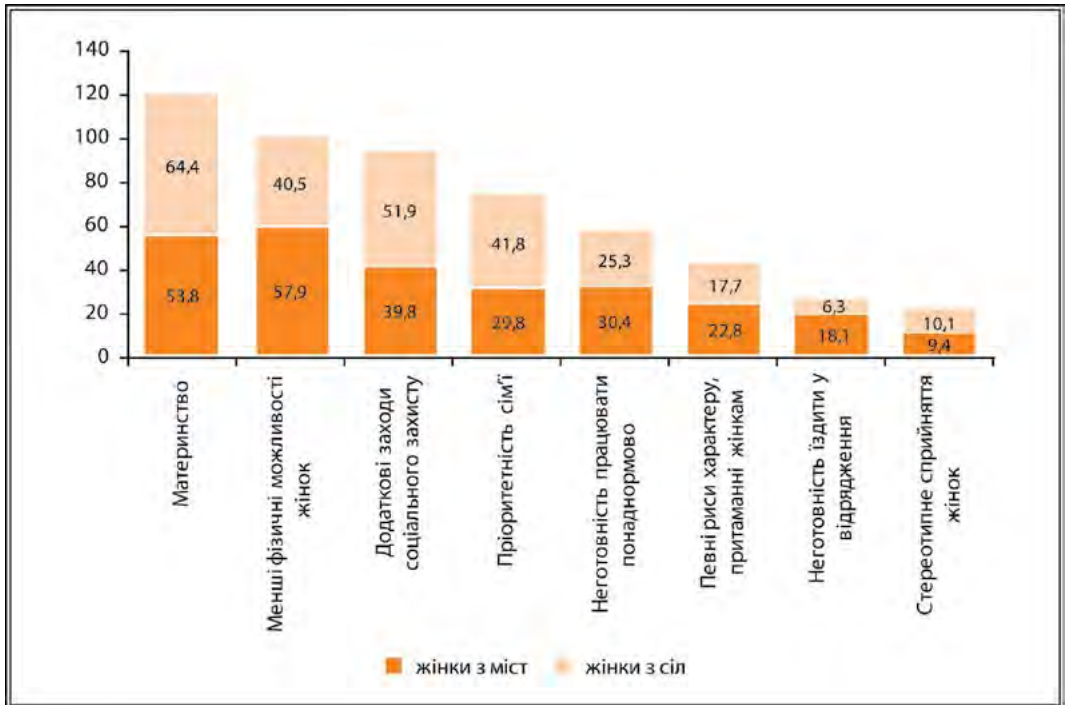


Отже, законодавство України гарантує жінкам досить широкий спектр прав, які мають на меті сприяти покращанню їх зайнятості, однак на практиці часто трапляється, що такі заходи навпаки призводять до того, що роботодавці надають перевагу працівникам-чоловікам, щоб не мати додаткових зобов'язань для забезпечення належних умов працюючим матерям. Помітні частки опитаних роботодавців, які надають перевагу працівникам-чоловікам, пояснюють свою думку саме незручністю найму жінок у зв'язку з наявністю обмежень щодо використання їх праці, необхідністю забезпечувати додаткові заходи соціального захисту, материнством та пов'язаною з ним перервою у зайнятості.

Поширеною серед роботодавців є також думка, що жінки є менш відданими працівницями у порівнянні з чоловіками. Багато опитаних керівників вважають жінок неготовими працювати понаднормово робочого часу та у вихідні, їздити у відрядження, а також підкреслюють пріоритетність сім'ї порівняно з кар'єрою для жінок. В очах таких роботодавців подібні фактори зменшують цінність працівників-жінок.

Опитані жінки, які вважають представниць своєї статі менш «цінними» працівниками, пояснюючи свою думку, найчастіше вказували на материнство, наступним за частотою згадування був фактор фізичної витривалості, а на третьому місці розташувалися додаткові зобов'язання з соціального захисту для жінок.

Незважаючи на те, що зайнятість у сільській місцевості частіше пов'язана з фізичною працею, що в свою чергу актуалізує важливість фізичної сили та витривалості працівника, сільські жінки зауважували роль цього фактору у підвищенні значення працівників-чоловіків помітно рідше, ніж мешканки міст (рис. 3.12). Важливо, що цей результат може стати важливим підґрунтям для подолання стереотипного уявлення про «менші фізичні можливості та витривалість жінок». Також селянки частіше згадували такі чинники як пріоритетність сім'ї для жінок, материнство, необхідність додаткових заходів соціального захисту. Натомість жительки міст частіше зважали на притаманні жінкам риси характеру та неготовність їздити у відрядження.



**Рис. 3.12. Фактори, які визначають меншу «цінність» жінок як працівників, за оцінками опитаних жінок залежно від типу населеного пункту, %**

Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

### 3.3. Особливості громадської думки щодо явища ґендерної сегрегації на ринку праці України

На українському ринку праці існує поділ професій на «жіночі» та «чоловічі», – так вважають дві третини роботодавців (70,7%), та майже стільки ж зайнятих жінок (67,1%) (табл. 3.12). Питома вага роботодавців різних статей, які ствердно відповіли на це запитання майже не розрізняється, однак чоловіки частіше обирали безапеляційний варіант відповіді «безперечно існує», жінки у півтора рази частіше схилилися до відповіді «скоріше існує».

**Табл. 3.12. Відповіді респондентів (роботодавців та зайнятих жінок) на запитання «Як Ви вважаєте, чи існує на ринку праці України поділ професій на «жіночі» та «чоловічі»?», %**

	Роботодавці			Працюючі жінки		
	чоловіки	жінки	всього	місто	село	Всього
Так, безперечно існує	52,7	44,1	48,0	44,2	33,3	41,3
Скоріше, існує	18,7	27,9	23,8	26,4	24,3	25,8
Скоріше, не існує	22,0	17,2	19,3	24,0	37,0	27,5
Ні, в жодному разі не існує	6,6	10,8	8,9	5,4	5,4	5,4

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Жительки міст вірять у наявність ґендерного розподілу професій в Україні на 13,0 відсоткових пункти частіше за селянок. Серед останньої групи опитаних, найбільшою є частка жінок, які вважають, що поділу професій на «чоловічі» та «жіночі» в Україні скоріше не існує. Натомість вікові характеристики опитаних жінок жодним чином не впливають на їхнє бачення ситуації щодо наявності статевого розподілу праці.

Серед професій, що є типовими для чоловіків, опитані жінки найчастіше називали професії транспортної галузі (такі як водій, далекобійник, моряк, пілот, машиніст) (табл. 3.13). Такою ж популярністю користувалася ціла низка будівельних професій: зварювальник, токарь, каменяр, штукатур, муляр, слюсар, електрик, монтажник, асфальтоукладник. На думку жінок, на виробництві та у видобувній промисловості чоловіки також типово працюють шахтарями, сталеварами, металургами, фрезерувальниками, ливарниками. Згадувалися також історичні професії, які на сьогодні втратили свою поширеність, наприклад, коваль. Часто, характеризуючи «чоловічі» професії жінки згадували такі, які у суспільній свідомості асоціюються з відвагою та хоробрістю, наприклад, пожежник, військовий, працівник правоохоронних органів, охоронець, рятувальник, каскадер, сапер.

Характеризуючи типово «жіночі» професії респондентки частіше за все називали професії освітньої галузі (вчителька, вихователька, няня, гувернантка) та торгівлі (продавець, касир). Часто згадувалися професії, пов'язані з виробництвом одягу – швея, дизайнер-модельєр. Цілу низку жіночих професій містить у собі індустрія краси, це перукар, косметолог, візажист, майстер манікюру та педикюру. Типовою роботою для жінок багато опитаних вважають також прибирання.

**Табл. 3.13. «Чоловічі» та «жіночі» професії, що були найчастіше зазначені респондентами**

<b>Чоловічі професії</b>	<b>Жіночі професії</b>
Водій	Продавець
Будівельник	Вчитель
Шахтар	Вихователь
Вантажник	Швея
Слюсар	Медсестра
Охоронець	Перукар
Електрик	Няня, гувернантка
Військовий	Прибиральниця
Працівник правоохоронних органів	Бухгалтер
Керівник, директор	Секретар

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

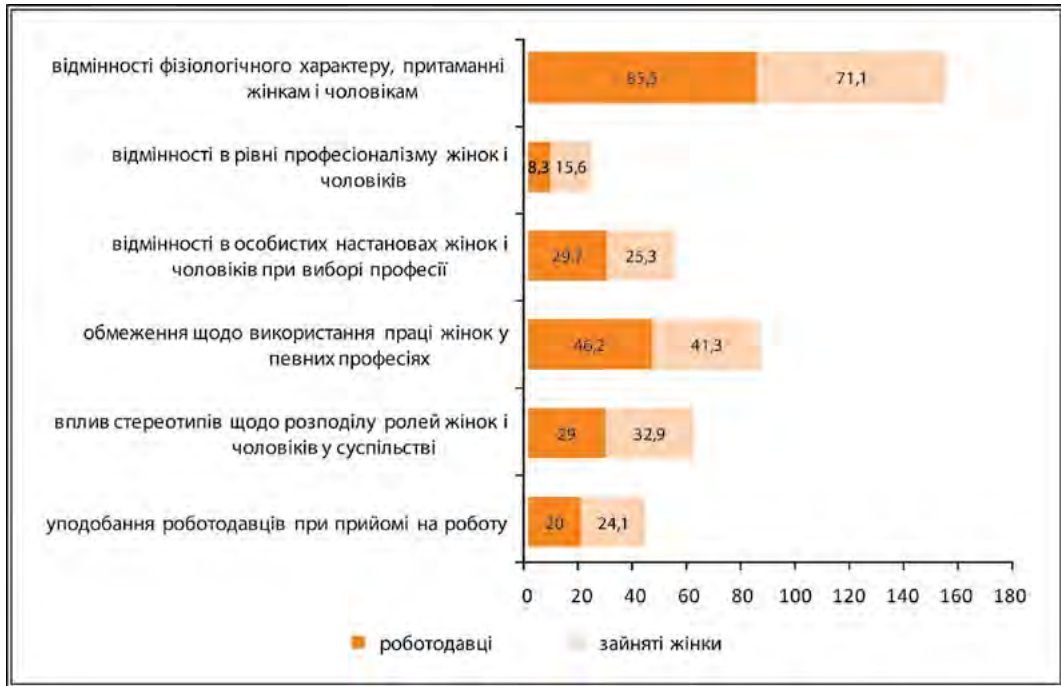
Коли йдеться про медицину, чоловікам респондентки відводять лише роль лікаря. Жінки, на додачу до цієї професії, на думку опитаних, типово працюють також медсестрами, фармацевтами та санітарками. Різні професійні ролі для представників різних статей були зауважені респондентками у галузі сільського господарства: для чоловіків типовою зайнятістю тут вважається робота трактористом, агрономом, комбайнером та лісорубом, а для жінок – дояркою та свинаркою. У повітряному транспорті, на думку опитаних, місце чоловіка – за штурвалом, а жінкам годиться працювати стюардесами. Серед офісних професій притаманних чоловікам респондентки згадували програмістів та фінансистів, до жіночих віднесли бухгалтера та секретарку.

Структура зайнятості жінок в Україні характеризується нижчими, порівняно з чоловіками, частками зайнятих в «елітній» групі законодавців, серед вищих державних службовців та керівників<sup>77</sup>. Такі дані підтверджуються відомостями, отриманими у ході опитування зайнятих жінок. Досить часто опитані жінки говорили про те, що чоловічим професіями є керівник, директор, іноді мова йшла навіть про вище керівництво держави – депутат, президент, прем'єр міністр. Показово, що характеризуючи типово «жіночі» професії, подібні позиції не згадали жодного разу.

Основним фактором, що обумовлює статевий розподіл професій, є відмінності фізіологічного характеру, що притаманні жінкам та чоловікам, – так вважають переважна більшість роботодавців (85,5%) та опитаних жінок (71,1%) (рис. 3.13). Наступним за частотою згадування фактор, який відмітили обидві категорії респондентів, було обмеження щодо використання праці жінок у певних професіях. Майже третина опитаних жінок пояснювали статевий розподіл праці наявністю стереотипів щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві, частка роботодавців, які погоджувалися з цією позицією була нижчою за рахунок відповідей

<sup>77</sup> Бойченко Е.Б. Гендерні аспекти зайнятості та оплати праці в економіці України // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С.198–208; тут: с. 205.

роботодавців-чоловіків, які на 10,7 відсоткових пункта рідше розділяли цю думку у порівнянні з керівниками-жінками (23,1% та 33,8% відповідно.) Цей пункт був єдиним, щодо якого думки роботодавців різних статей не збігалися, натомість однаковими тут виявилися погляди зайнятих жінок та жінок, які займають керівні посади.



**Рис 3.13. Фактори, що визначають гендерний поділ праці за оцінками роботодавців та працюючих жінок, %**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Як роботодавці, так і зайняті жінки, найрідше пояснюють статевий розподіл праці відмінностями у рівні професіоналізму, при чому роботодавці поділяли цю думку удвічі рідше, ніж зайняті жінки. Незважаючи на те, що переважна більшість керівників вважають, що рівень професіоналізму працівника не залежить від статі, один роботодавець чоловічої статі все ж пояснює статевий розподіл професій тим, що чоловіки розумніші за жінок.

Жінки з різних типів населених пунктів згадували різні чинники поділу професій на «чоловічі» та «жіночі» з неоднаковою частотою. У обох груп жінок лідируюче місце займали відмінності фізіологічного характеру, однак мешканки міст вказували на цей чинник у 73,7% випадків, що на 10,2 відсоткових пункта більше, ніж частота його згадування сільськими жінками (табл. 3.14). На другому місці за частотою згадування селянками факторів були статеви стереотипи, потім відмінності в особистісних настановах, обмеження щодо використання праці жінок та відмінності в рівнях професіоналізму. Жінки з міст частіше зважали на обмеження з використання праці жінок, і рідше – на всі інші фактори.

**Табл. 3.14. Розподіл відповідей працюючих жінок на запитання «З чим, на Вашу думку, пов'язано існування поділу професій на «жіночі» та «чоловічі»? залежно від типу населеного пункту, %**

Фактори	Міські жінки	Сільські жінки
Відмінності фізіологічного характеру, що притаманні жінкам і чоловікам (наприклад, у фізичній силі та витривалості тощо)	73,7	63,9
Відмінності в рівні професіоналізму жінок і чоловіків (освіта, кваліфікація, досвід)	13,7	19,9
Відмінності в особистих настановах та мотиваціях жінок і чоловіків при виборі професій	23,5	30,1
Обмеження щодо використання праці жінок у певних професіях	41,6	25,9
Вплив стереотипів щодо розподілу ролей жінок і чоловіків у суспільстві (наприклад, сім'я/робота)	29,7	41,7

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

**Чинники гендерного розриву в рівні оплати праці.** Незважаючи на те, що Україна ратифікувала основні концепції МОП з питань гендерної рівності, включно з принципом рівної оплати чоловіків і жінок за рівноцінну працю, українська статистика з року в рік показує, що заробітна плата жінок, в середньому нижча за оплату праці чоловіків. Як зайняті жінки, так і роботодавці найчастіше пов'язують такий стан речей з додатковою завантаженістю жінок сімейними обов'язками, що заважає професійній реалізації жіноцтва (табл. 3.15). Понад третину обох груп респондентів пояснюють нижчі заробітки жінок тим, що вони зосереджені, переважно у професіях та сферах діяльності, які характеризуються невисокими зарплатами. Майже третина зайнятих жінок, вважають, що на заваді запровадженню рівної оплати праці чоловіків та жінок стоїть упереджене ставлення роботодавців (наприклад, відмова у кар'єрному зростанні, небажання підвищувати заробітну плату тощо), самі роботодавці вказують на такий фактор рідше – у чверті випадків (при чому чоловіки позначили таку відповідь лише у 20,4% випадків, жінки – у 30,1% випадків).

Роботодавці частіше, ніж зайняті жінки, вважають, що працівниці жіночої статі самі винні у низькій зарплаті, оскільки не бажають заробляти більше з різних причин (наприклад, не мають інтересу до кар'єрного росту, бажають працювати неповний робочий день тощо). Як і при поясненні причин статевого розподілу професій, відмінності в рівні професіоналізму чоловіків і жінок згадувалися при визначенні причин неоднакової зарплати найрідше.

Сільські жінки дещо частіше вказували на додаткову завантаженість сімейними обов'язками, а мешканки міст – на упереджене ставлення роботодавців.

В цілому, гендерна дискримінація може вважатися досить поширеним явищем на українському ринку праці. Лише третина опитаних жінок жодного разу не стикалися з

упередженим та нерівним ставленням на робочому місці. Разом з тим, роботодавці, хоча і погоджуються з тим, що дискримінація в Україні взагалі існує, коли йдеться про їх власні підприємства, вони у більшості випадків ладні заперечувати випадки наявності упередженого ставлення. Найбільшого поширення випадки дискримінації набувають на крупних підприємствах, що очевидно, пов'язано з особливостями формування міжособистісних відносин у виробничих колективах різного розміру.

**Табл. 3.15. Розподіл відповідей роботодавців та працюючих жінок на запитання «В середньому заробітки жінок нижче, ніж у чоловіків. Як Ви вважаєте, з чим це пов'язано?», %**

	Роботодавці	Працюючі жінки		
		всього	місто	село
Відмінності в рівні професіоналізму жінок і чоловіків (освіта, кваліфікація та досвід)	20,9	22,2	21,4	24,4
Зосередження працюючих жінок в професіях та сферах діяльності, які характеризуються нижчими рівнями оплати праці	38,3	37,1	38,8	32,3
Зосередження жінок на посадах нижчого рівня порівняно з чоловіками	23,3	29,6	28,4	32,7
Небажання самих жінок заробляти більше з різних причин (наприклад, відсутність інтересу до кар'єрного росту, вибір менш відповідальних посад, бажання працювати неповний робочий день тощо)	34,5	26,9	26,4	28,2
Додаткова завантаженість сімейними обов'язками, що заважає професійній реалізації жінок	62,1	61,1	58,1	69,5
Упереджене ставлення роботодавців (наприклад, відмова у кар'єрному підвищенні, небажання підвищувати заробітну плату тощо)	25,7	30,1	31,7	25,6

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Найчастіше опитані жінки зустрічалися з упередженим ставленням через молодий вік, такі фактори як жіноча стать та сімейні зобов'язання зустрічалися однаково часто і зайняли друге за частотою місце. Однак зважаючи на те, що в українських сім'ях частіше за все саме на плечах жінок лежить виконання більшості сімейних зобов'язань, два останні фактори можна об'єднати, у такому разі цей об'єднаний чинник зайняв би лідируючу позицію при поясненні упередженого ставлення до жінок на робочому місці.

Український ринок праці не містить у собі достатньо гарних можливостей для того щоб жінка могла успішно суміщати материнство та виробничі обов'язки, у таких умовах, працюючі матері частіше зустрічаються з випадками упередженого та нерівного ставлення

на робочому місці. Фактор материнства також є основною причиною, яка, на думку респондентів, обумовлює меншу цінність працівників жіночої статі у порівнянні з колегами-чоловіками. Останнє, в свою чергу, слугує причиною нижчої оплати праці жінок.

Незважаючи на достатньо гарну поінформованість жінок щодо того, куди можна звернутися по допомогу у випадку порушення прав на робочому місці, українські жінки частіше за все займають пасивну позицію стосовно відстоювання своїх прав. Більше половини респонденток, які особисто зустрічалися з проявами упередженого та нерівного ставлення, навіть не намагалися відстоювати власні права, оскільки вважали такі дії недоцільними. У таких умовах слід вживати заходів щодо підвищення рівня активності зайнятих жінок, перетворення їх з об'єктів дискримінації на суб'єкти захисту своїх прав, відстоювання справедливого ставлення до всіх зайнятих.

Світовий досвід показує, що погляди, згідно з якими жінок вважають другорядними гравцями на ринку праці, є застарілими, такими, що не відповідають реальним можливостям зайнятих жінок та заважають реалізації їх трудового потенціалу у повній мірі. Перетворення зайнятих жіночої та чоловічої статей на рівноправних партнерів матиме місце в результаті формування у роботодавців психології рівності всіх працівників, поширення практики оцінювання праці ґрунтуючись виключно на професіоналізмі працівників та якості кінцевих результатів праці.



## РОЗДІЛ 4. СТАНОВИЩЕ ПРАЦІВНИКІВ З СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ: ГЛИБИННИЙ АНАЛІЗ

### 4.1. Гендерні стереотипи у сфері сімейних стосунків: досвід України

**Теоретичні нариси щодо гендерних ролей в сім'ї та суспільстві.** Зауважимо, що загалом проблема поєднання професійної зайнятості та сімейних обов'язків розглядається виключно як проблема жінок. Сама по собі постановка питання вже містить певні ознаки дискримінаційного ставлення до жінок, адже не існує повноцінних масштабних досліджень, метою яких був би намір з'ясувати шляхи поєднання професійної діяльності та виконання ролі батька. Навіть прагнення жінок до економічної незалежності (а відтак усвідомлення ними своєї залежності у багатьох сферах життєдіяльності суспільства) свідчить про їх невисокий статус у суспільстві.

Загальновизнано, що розподіл домашньої праці є нерівним: непомірно велику її частину виконує жінка. Наукові підходи, які намагаються пояснити таку ситуацію, умовно можна розділити на три групи: ті, що зосереджують увагу на цінності фінансового забезпечення (теорія обміну ("*exchange theory*") або теорія відносних ресурсів ("*relative resources*") або теорія торгу ("*gender ideology*")); ті, що використовують для пояснення гендерну ідеологію (модель гендерного дисплею ("*gender display model*") або теорія гендерної рольової соціалізації ("*gender role socialization theory*")), а також підходи з акцентом на цінності часу (теорії часової доступності)

У рамках економічного підходу передбачається, що член подружжя, який має більш високий рівень доходів (високоресурсний або годувальник сім'ї, а ця роль найчастіше належить чоловіку) виконує меншу частину домашньої роботи або ж взагалі її уникає, а от той, чий фінансовий внесок у сімейний бюджет є значно менший, компенсує низький заробіток більшим обсягом буденної роботи по дому. Таким чином, домашня праця виконується якби в обмін на економічну підтримку, а внутрісімейний розподіл обов'язків сприймається як справедливий і доволі логічний феномен.

Обсяг домашньої праці згідно моделі гендерного дисплею визначається нормами і цінностями, які зазвичай асоціюються із гендером. Економічна залежність та виконання буденної роботи сприймається здебільшого як характеристики жіночності, тоді як економічна самостійність і уникання хатньої праці пов'язуються із мужністю.

Відповідно до підходу, котрий у епіцентр проблеми ставить цінність часу, партнер, який використовує більше часу на оплачувану зайнятість є менше зайнятим домашніми справами, порівняно з тим, хто витрачає менше часу на оплачувану роботу. Крім того, гендерна ідеологія впливає на сприйняття характеру поділу праці – більш егалітарно налаштовані жінки є більш чутливими до відсутності справедливості у розподілі праці порівняно із жінками традиційних поглядів<sup>78</sup>.

Дослідження російських соціологів виявило взаємозв'язок великого обсягу домашньої роботи із соціально-економічним безправ'ям респондентів у своїх сім'ях: у 15–20% сімей партнери використовують особисті ресурси або можливості поза сім'єю як інструменти тиску з метою збільшення своєї влади і виправдання свого «звільнення» від хатньої праці; за таких умов економічно залежні жінки змушені виконувати максимальний обсяг домашньої

<sup>78</sup> Дадаева Т.М. Кто выносит мусор, или парадоксы гендерного разделения труда // Социологические исследования. 2005, № 6. С. 120-126 (с. 124)

роботи, а остання асоціюється виключно із жіночою гендерною ідентичністю. Автори дослідження дійшли висновку, що ілюзія «раціональності» нерівного розподілу домашніх обов'язків (у рамках теорії обміну) створює замкнене коло кумулятивної економічної депривації жінок: значна відповідальність жінок за виконання домашньої роботи зменшує їх здатність заробляти, зумовлює гірші кар'єрні перспективи, меншу мобільність, а відтак закріплює економічну залежність жінок від чоловіків<sup>79</sup>.

Зазначимо, що «нові часи» ставлять перед жінкою нові вимоги. Коло сімейних зобов'язань постійно поширюється, навантаження зростає. Сучасна побутова техніка полегшує виконання буденної роботи, але вона не здатна вирішити ті завдання, які стосуються сімейного благоустрою, і вирішення яких, за невідомо як сформованими стереотипами, приписується саме жінці. Хотілося б згадати риторичне запитання відомої феміністки Бетті Фридан – чи не загнана сучасна жінка у пастку непомірними вимогами до виконання ролі господині: бути дружиною, коханою, матір'ю, вихователькою, покупцем, кухаркою, шофером, дизайнером інтер'єру, спеціалістом по вихованню і освіті дітей, бути вправною із побутовою технікою, бути у курсі усіх новинок, організовувати правильне харчування тощо<sup>80</sup>.

Російська дослідниця, соціолог Т.М. Дадаєва також зробила спробу перевірити теорію обміну на даних соціологічного дослідження «Соціальний статус сучасної міської родини», проведеного у Республіці Мордовія (Росія) у 2003 р. Дослідження показало, що у сім'ях, де чоловік має дохід вищий, ніж його жінка, дійсно спостерігається «традиційний» поділ сімейних обов'язків (з більшим навантаженням на жінку); однак у випадках, коли дружина заробляла набагато більше, ніж її чоловік, у сім'ях не відбувався перерозподіл домашньої праці по егалітарної типу<sup>81</sup>. Пояснення такого парадоксу можна знайти у Дж. Брайнс: дружини, будучи жінками, стикаються з законодавчими, політичними та економічними структурами, які посилюють їх залежний статус і його негативні наслідки з точки зору їх життєвих шансів; для жінок соціальні шанси бути незалежними є нижчими, в наслідок чого зростає вірогідність того, що у шлюб вони будуть погоджуватися на нерівноцінні умови обміну<sup>82</sup>.

Протилежний наведеним погляд на значну зайнятість жінок домашньою працею висловила російський соціолог Т.С. Литкіна на підставі глибинного аналізу результатів лонгитюдного дослідження 1994–2002 рр. Насамперед, обстеження показало, що розпоряджається і контролює ресурси не той, хто їх заробляє, а той хто має доступ до безпосереднього їх використання, і відтак цим забезпечує собі більш вигідні умови порівняно із тим, хто заробляє кошти. Жінки здебільшого привласнюють доходи своїх чоловіків як годувальників, а чоловіки – сімейну облаштованість, створену жінкою як господаркою. Виконання жінкою домашніх обов'язків стає для жінки ресурсом для поступового розширення обов'язків, переходу від фізичної праці до організаційної, а потім у сферу відповідальності за підтримання домогосподарства та з послідовним посиленням владної позиції жінки<sup>83</sup>. У результаті чоловіки починають відігравати вторинні ролі та стають інструментом жіночих стратегій<sup>84</sup>. І все ж таки, залишається невирішеним питання: чи то

79 Балабанова Е.С. Домашний труд как символ гендера и власти // Социальные исследования, 2005. – с. 109–120

80 Фридан Б. Загадка женственности/ Пер. с англ. - М.: «Прогресс», «Литера». – 1993. – 496 с.

81 Дадаева Т.М. Кто выносит мусор, или парадоксы гендерного разделения труда // Социологические исследования. 2005, № 6. С. 120–126 (с. 123)

82 Брайнс Дж. Экономическая зависимость, гендер и разделение домашнего труда / Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. Отв. ред. Е.Б. Мезенцева. М.: ИСЭПН РАН - МЦГИ, 2002, с. 352.

83 Лыткина Т.С. Домашний труд и гендерное разделение власти в семье // Социальные исследования, №, 2004. – с. 85–90

84 Там само.

бездіяльність чоловіків у домашній сфері, уникання ними хатньої роботи спонукає жінок зайняти активну позицію у сім'ї, встановлювати певні порядки в сім'ї та сімейні норми; чи то, навпаки, саме жіноча активність і небажання жінки ділитися владою у домашній сфері веде до виключення чоловіків від участі у домашніх справах?

Одним із висновків соціологічного дослідження, проведеного Центром досліджень ринку праці (Інститут економіки РАН), у 1999 р. у рамках російсько-канадського проекту «Підвищення конкурентоспроможності жінок на Російському ринку праці», є те, що фактором, який підвищує цінність робітника для роботодавця є можливість маніпулювати цим робітником – змінювати графік роботи та виробничі функції, використовувати на понаднормових роботах, відправляти у термінові відрядження<sup>85</sup>. Сімейні зобов'язання значно обмежують гнучкість і використання жіночої праці. Результати зазначеного дослідження частково підтверджують, але й частково оспорує припущення про більш високі витрати роботодавців, пов'язані з жіночою робочою силою. Однак фактором зниження цінності жіночої робочої сили є не стільки витрати роботодавців, пов'язані з сімейними обов'язками жінок, скільки очікування роботодавцями таких витрат.

У сучасному суспільстві у зв'язку із зростанням професійної зайнятості та освіти жінок дедалі поширюється егалітарний тип сімейних відносин, коли різка статева диференціація праці у сімейному і суспільному житті зникає, натомість, її місце поступово займає інтеграція подружніх ролей та їх взаємозамінність<sup>86</sup>. Під егалітарним характером ґендерного поділу домашньої праці ми розуміємо рівну участь чоловіка і дружини у виконанні домашніх справ за умови, що обидва члени подружжя залучені в оплачувану зайнятість.

Більшість ґендерних стереотипів базуються на сприйнятті ролі домогосподарки, матері як найбільш значущих соціальних ролей жінки. Їй приписується знаходження у приватній сфері життя – домашній затишок, народження дітей, відповідальність за взаємини у сім'ї; чоловікам відводиться приналежність до суспільного життя – професійна успішність, кар'єра, відповідальність за забезпечення сім'ї. Не можливо заперечувати важливість сімейного статусу для формування життєвої програми жінки і те, що він слугує основою для побудови перспективи. Але, необхідно також враховувати, що задоволеність життям більше залежить від суб'єктивної оцінки шлюбу, а не від самого факту його укладення<sup>87</sup>.

Дедалі все більш популярним стає використання поняття ґендерного контракту для з'ясування особливостей сімейних стосунків. Ґендерний контракт включає інституційне забезпечення, практики і символічні репрезентації ґендерних відносин, ролей та ідентичностей у конкретних культурно-історичних контекстах; у ґендерний контракт також включають соціальну регуляцію і репрезентацію сексуальності<sup>88</sup>. Відповідно ґендерного контракту визначається хто і за рахунок яких ресурсів здійснює організацію домашнього господарства та піклування за дітьми у сім'ї і за її межами: мати, яка не зайнята оплачуваною працею; наймані робітники, праця яких оплачується подружжям із своєї заробітної плати; родичі, держава<sup>89</sup>.

85 Московская А.А. Стереотипы или конкуренция? (Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей) // Социальные исследования, № 3, 2002, с. 52–61.

86 Дадаева Т.М. Кто выносит мусор, или парадоксы гендерного разделения труда // Социологические исследования. – 2005/ - № 6. - С. 120-126.

87 Трегубенко И. А. Субъективная картина жизненного пути у женщин с различным семейным статусом // Современные проблемы психологии семьи: феномены, методы, концепции. Вып. 4. – СПб.: Изд-во АНО «ИПП», 2010. – 86 с. (с. 72-77).

88 Темкина А.А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. - 2002. – с. 4–15.

89 Там само.

Позиція жінки у суспільстві тривалий час визначалася «контрактом працюючої матері», який відноситься до найбільш розузгоджених контрактів. Механізм виникнення розузгодженості, на нашу думку, найбільш яскраво описаний у роботі С. Айвазової «Російські жінки у лабіринті рівноправ'я». Вчений зауважує, що дівчата, закінчуючи середню або вищу школу і отримуючи професійну підготовку засвоює принцип рівноправ'я чоловіків і жінок, однак створення сім'ї докорінно змінює ситуацію. Подружня пара, обидва зуніверситетськими дипломами, на початку своєї кар'єри та сімейного життя порівну розподіляють домашню працю, а також працюють на схожих посадах і мають рівні здібності. Коли народжується дитина, жінка залишається з нею вдома, а чоловік продовжує роботу. Професійна кар'єра жінки вимушено переривається. На цей час вона бере на себе піклування про дитину та все навантаження по будинку. Чоловік, зі свого боку, щоб компенсувати домашню завантаженість жінки, а також нестачу її заробітної плати, підтримати родину матеріально, працює більш інтенсивно, що позитивно відбивається на його кар'єри, заробітній платі. *Час* чоловіка стає більш «дорогим», ніж *час* жінки. Коли дитина підрастає і жінка виходить на роботу, тягар домашніх обов'язків зберігається за нею – адже її час «дешевше». Розрив між чоловіком і жінкою поглиблюється і закріплюється: йому – кар'єра, їй – домашні турботи, виховання дітей і професійна праця «мимохідь»<sup>90</sup>. Такий порядок був притаманний за радянських часів – за планової економіки, такий розвиток подій у сім'ї здебільшого має місце й за ринкових відносин, і навіть ще більш проблематизується, оскільки жінка не лише «не нарощує» свої професійні здібності у період інтенсивного піклування про маленьку дитину, а навпаки, значно знижує свою конкурентоспроможність на ринку праці. Втім, надзвичайно багато залежить від самої жінки, від того як вона почувається у сім'ї та поза нею. Коли встановлений у родині розподіл обов'язків (внутрішньосімейний гендерний контракт) влаштовує усіх її членів, то як би неприйнятно такий розподіл не виглядав з боку суспільства, яким би архаїчним він не здавався, він має право на існування. Держава ж має забезпечити умови для свободи вибору тієї моделі стосунків, яка б була прийнятною для усіх членів у кожній сім'ї, не порушуючи право жодного з них.

**Зайнятість повний робочий день і батьківство.** В програму третього раунду Європейського соціального обстеження<sup>91</sup> (2006–2007 рр.) було вперше включено модуль, спрямований на більш глибоке розуміння поширених серед європейців поглядів на організацію життєвого циклу людини та стратегій планування особистого життя. У ході дослідження з'ясувалося, якою мірою життєвий цикл сприймається як структурована послідовність певних етапів, які події у житті знаменують перехід від однієї стадії до іншої; чи існують соціальні норми щодо перебігу подій у житті, наскільки поширені у суспільстві певні стереотипи. Усіх респондентів було поділено на дві сукупності: першій ставилися запитання щодо певних подій у житті жінок, а другій – щодо аналогічних випадків у чоловіків. Так, респондентам було запропоновано висловити свою позицію щодо ситуації, **коли жінка працює повний робочий день і у неї є діти молодше трьох років**. Іншим респондентам було поставлено питання про аналогічну ситуацію у чоловіків. Передбачалися такі варіанти відповідей «зовсім не схвалюю», «не схвалюю», «важко сказати, схвалюю чи ні», «схвалюю» та «повністю схвалюю». На нашу думку, крайні позиції («зовсім не схвалюю» і «повністю

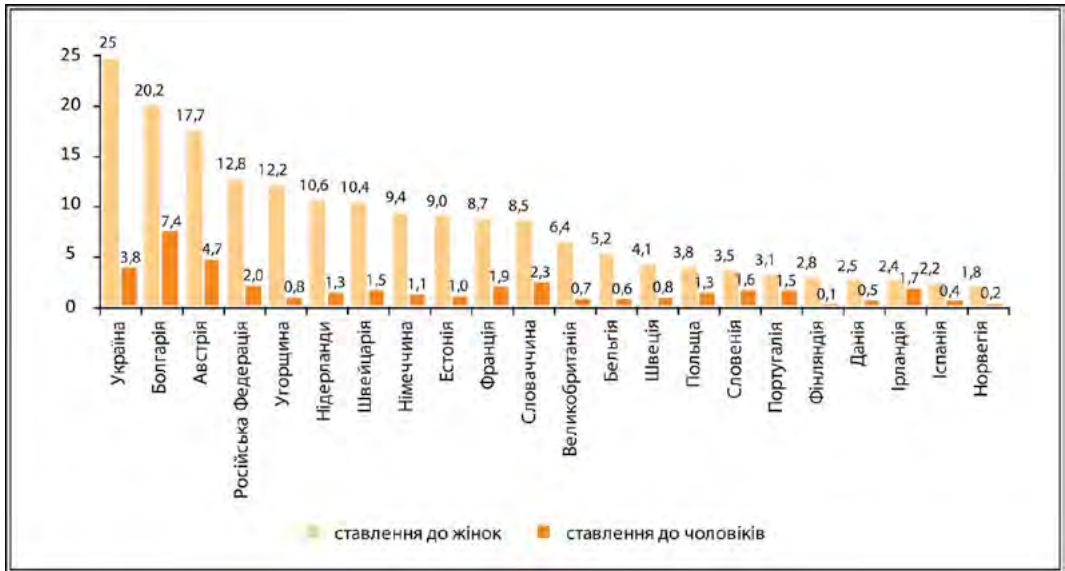
90 Айвазова С. Русские женщины в лабиринте равноправия: Очерки политической теории и истории. Документальные материалы. – М., 1998 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.owl.ru/win/books/rw/index.htm>.

91 Європейське соціологічне обстеження (*the European Social Survey (the ESS)*) – це багатонаціональне обстеження, що проводиться раз на два роки у більше, ніж 30-ти країнах. Проект спільно фінансується Європейською комісією, Європейською науковою фундацією та академічними установами в кожній з країн-учасниць; дизайн та проведення обстеження відповідають надзвичайно високим стандартам (<http://ess.nsd.uib.no/ess/>).

схвалюю»), які містять в собі певну категоричність у поглядах респондентів, найсильніше відображують налаштованість суспільства впроваджувати заходи, що сприятимуть або навпаки гальмуватимуть розвиток певних тенденцій. Зокрема, схвальне ставлення до жінок, які вирішили поєднати виконання материнських обов'язків із професійною зайнятістю повний робочий день, для того щоб залишатися конкурентноспроможною на ринку праці, сприятиме формуванню політики, спрямованої підтримувати такі наміри жінок з маленькими дітьми. Категоричне не схвалення такої поведінки жінок, навпаки, гальмуватиме рішення проблеми на державному рівні, адже, як вже було доведено вченими, гендерні стереотипи, накладаючи істотний відбиток на вивчення багатьох актуальних соціальних проблем, перешкоджають їх адекватному вирішенню<sup>92</sup>.

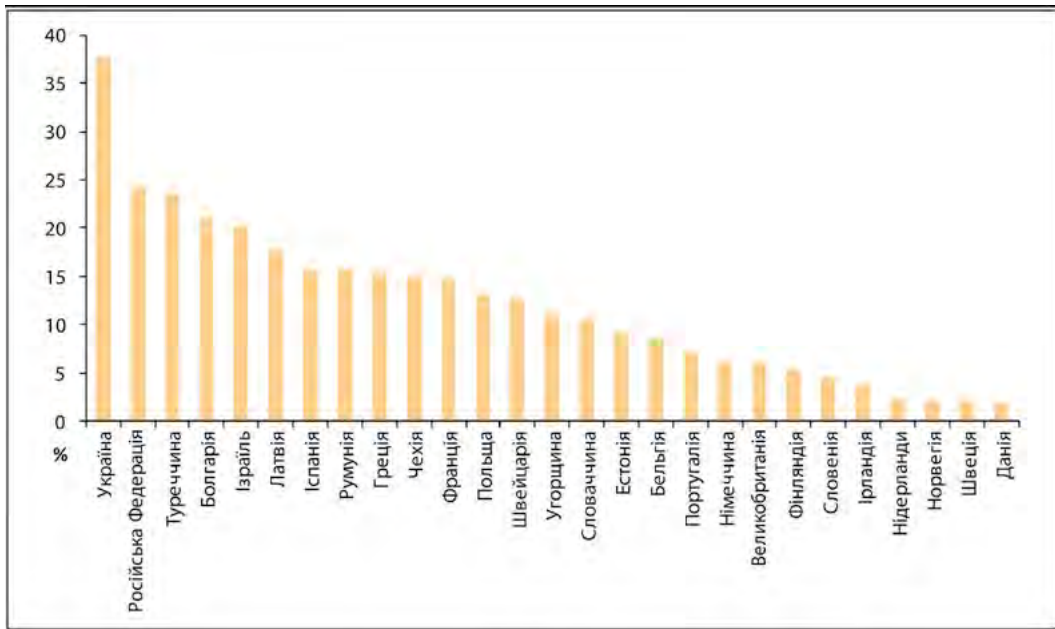
Серед європейських країн Україна вирізняється найбільшою часткою респондентів, які рішуче не схвалюють поведінку тих жінок, які мають дітей віком молодше 3 років, але вирішили працювати повний робочий день – таку позицію мав кожний четвертий опитаний у країні. Стереотип, що першочергове призначення жінки – це материнство, і вона повинна «жертвувати» своїми професійними і кар'єрними інтересами заради дитини є більш поширеним в Україні, порівняно із іншими європейськими країнами. Однак, увагу привертає й та обставина, що аналогічна частка серед респондентів, яким було запропоновано висловити свою думку щодо поведінки чоловіків, була досить низькою – лише 3,8% опитаних сказали, що зовсім не схвалюють чоловіків, які мають дітей молодше трьох років і працюють повний робочий день (рис. 4.1), натомість, частка опитаних, які повністю схвалювали таку поведінку чоловіків, була однією із найвищих серед країн, що брали участь у обстеженні третьої хвилі (більш, ніж 40%). Рішення жінок із маленькими дітьми працювати повний робочий день повністю підтримували 5,4% респондентів. Гендерне забарвлення суджень з приводу одного й того питання показує «живучість» сприйняття як норми тієї моделі сім'ї, в якій чоловік є годувальником, а жінка – господаркою, берегинею, відповідальною за сімейний затишок.

<sup>92</sup> Ключко О. И. Гендерная стереотипия в изучении актуальных социальных проблем // Общественные науки и современность, № 6, 2008, С. 160-169



**Рис. 4.1. Частка респондентів, які відповіли, що «повністю не схвалюють», коли жінка/чоловік працює повний робочий день і у неї/нього є діти молодше трьох років**  
 Джерело: дані Європейського соціального обстеження (<http://ess.nsd.uib.no/ess/round3/>)

У четвертому раунді Європейського соціального обстеження запитання було сформульовано інакше: «Скажіть, будь ласка, наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь із твердженням, що жінка має бути готовою менше працювати на оплачуваній роботі, щоб приділяти більше уваги своїй родині. Знову ж таки саме Україна привертає найбільшу увагу, оскільки частка респондентів, які повністю погодилися із зазначеним твердженням була найбільшою серед країн, котрі брали участь у обстеженні. Ми вирішили окремо розглянути відповіді респондентів-жінок. Нажаль, розподіл відповідей вказує на панування жертвовного сприйняття жінками своєї «жіночої» ролі у сім'ї: 38% жінок повністю підтримали думку, що жінка має бути готовою менше працювати на оплачуваній роботі, щоб приділяти більше уваги своїй родині (ще 34% погоджувалися із цією позицією, але дещо менш категорично, ніж у попередньому випадку). Для порівняння наведемо такі факти: у Швеції частка жінок, які висловили цілковиту згоду із твердженням, була лише 2%, на такому ж рівні була аналогічна частка у Норвегії; у Німеччині 6% опитаних жінок беззаперечно сприймали, що саме такою повинна бути поведінка заміжньої жінки; у Росії, країні з дуже схожим менталітетом, частка жінок, які повністю погоджувалися, що жінка має бути готовою менше займатися професійною діяльністю заради сім'ї, була у 1,5 рази меншою, ніж в Україні (рис. 4.2). Протилежну крайню («зовсім не погоджуюсь») позицію щодо запропонованого для розгляду твердження вказали лише 3% жінок в Україні, тоді як таку відповідь вибрала кожна четверта жінка серед опитаних у скандинавських країнах, кожна п'ята – у Франції, Бельгії, Нідерландах.



**Рис. 4.2. Частка жінок-респондентів, які відповіли, що «повністю погоджуються», із твердженням, що жінка має бути готовою менше працювати на оплачуваній роботі, щоб приділяти більше уваги своїй родині**

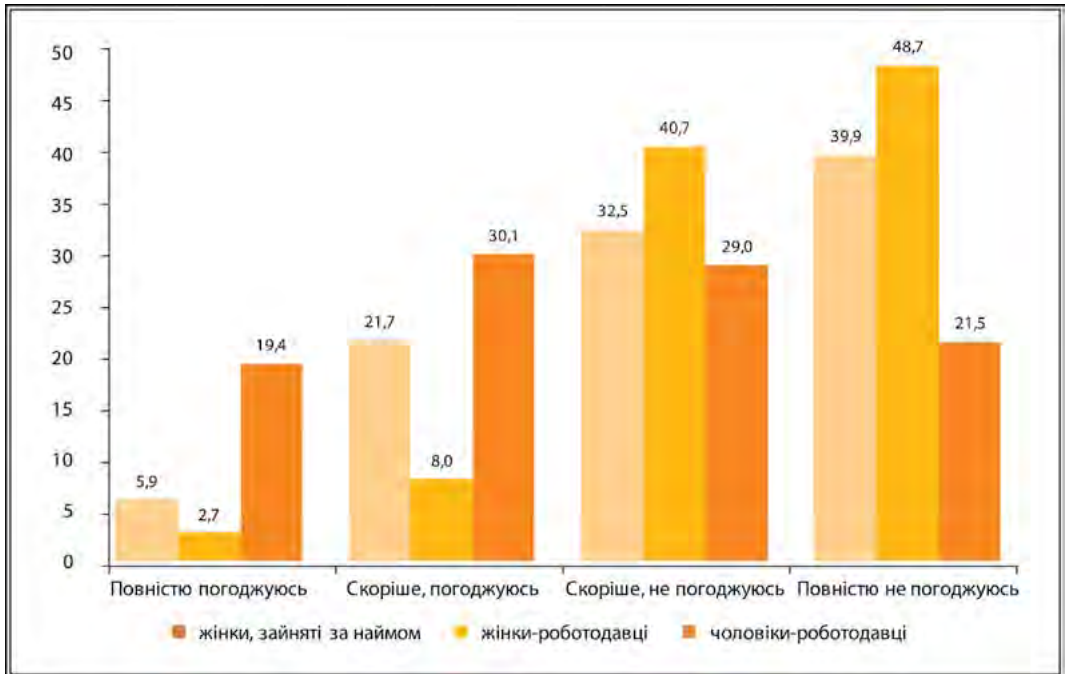
*Джерело: дані Європейського соціального обстеження (<http://ess.nsd.uib.no/ess/round4/>)*

В Україні серед чоловіків-респондентів повністю погоджувалися, що жінка має бути готовою менше працювати на оплачуваній роботі, щоб приділяти більше уваги своїй родині, майже 43%. А от чоловікам північних європейських країн не до вподоби була така поведінка жінок – більш, ніж 60%, вказали, що не згодні (у тому числі, зовсім не згодні) з цим твердженням. В Україні повністю відмовилися від стереотипу «жіночого призначення» менше 8% опитаних чоловіків.

**Хто кращий у бізнесі?** В обстеженні «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012» поряд із іншими завданнями був намір з'ясувати поширеність деяких стереотипів, пов'язаних з гендером. Зокрема, респондентам необхідно було вказати, погоджуються вони чи ні з думкою, що «загалом, чоловіки роблять бізнес краще, ніж жінки». Дещо несподіваною виявилася та обставина, що чоловіки-роботодавці майже порівну розподілилися на дві групи – на тих, хто погоджуються (повністю і скоріше) із запропонованим твердженням, і тих, хто не згоден (повністю і скоріше) із ним, хоча порівняно із жінками сукупність чоловіків-роботодавців, переконаних у тому, що загалом, чоловіки роблять бізнес краще, ніж жінки, була значно більшою.

Розподіл відповідей жінок, зайнятих за наймом, також відрізнявся від розподілу відповідей жінок роботодавців. Останні були більш налаштовані заперечувати правдивість зазначеного твердження: майже половина опитаних жінок роботодавців вказали, що «повністю не згодні» вважати чоловіків кращими за жінок у бізнесі. Найімовірніше, власна наполегливість, цілеспрямованість, завзятість переконує таких жінок, що саме ці риси характеру людини, незалежно від статі, сприяють успішному бізнесу. Серед жінок,

зайнятих за наймом, 40% були повністю не згодні розглядати чоловіків, як кращих у бізнесі. Водночас серед цих жінок було значно більше тих, хто повністю погоджувався, або скоріше погоджувався, що, загалом, чоловіки роблять бізнес краще, ніж жінки (рис. 4.3).

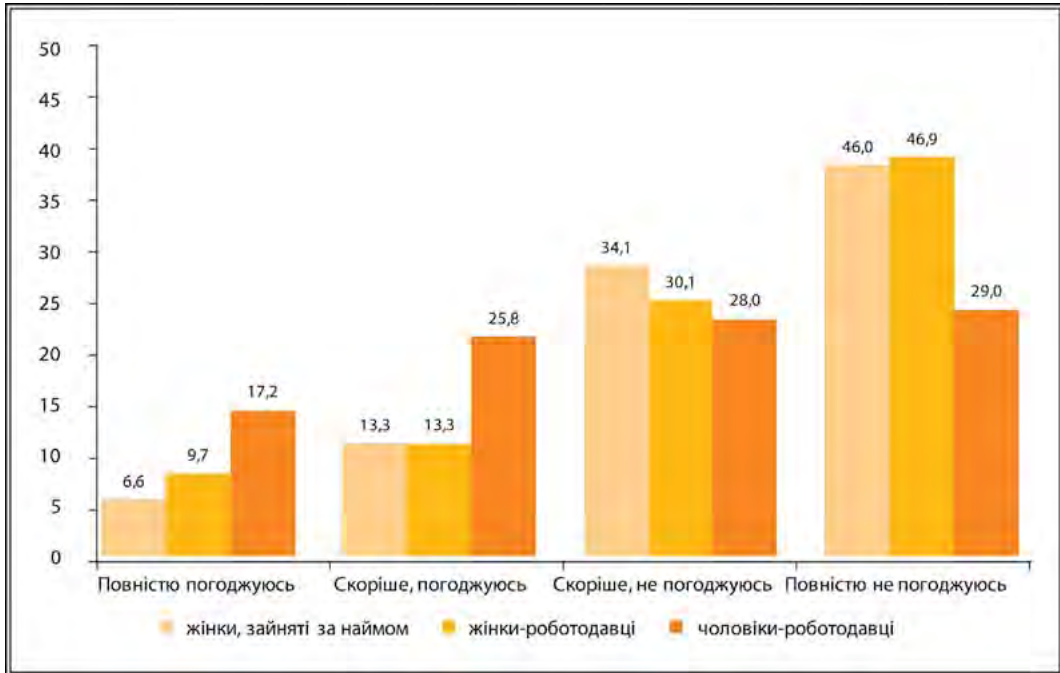


**Рис. 4.3. Розподіл відповідей респондентів щодо твердження, що «загалом, чоловіки роблять бізнес краще, ніж жінки», % відповідної сукупності**

Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

**Робочі місця – кому пріоритет?** У іншому запитанні з'ясувалося, якою мірою жінки готові поступитися чоловікам у ситуації, коли на ринку праці існує напруженість і робочих місць недостатньо, щоб задовольнити увесь попит. Різниця між відповідями жінок, зайнятих за наймом, і жінок-роботодавців була не суттєвою. Більші розбіжності спостерігалися у думках жінок і чоловіків-роботодавців. Чоловіки частіше, ніж жінки, погоджувалися, що у випадках, коли робочих місць недостатньо, саме чоловіки повинні мати більше прав на роботу, ніж жінки (рис. 4.4).

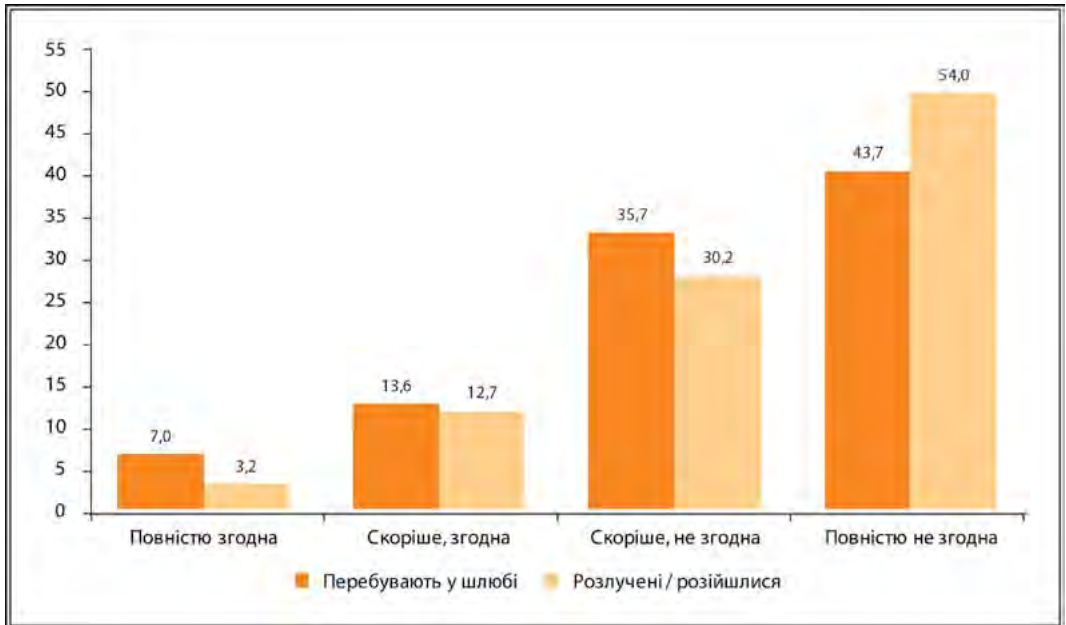




**Рис. 4.4. Розподіл відповідей респондентів щодо твердження, що «коли робочих місць недостатньо, чоловіки повинні мати більше прав на роботу, ніж жінки»,**  
% відповідної сукупності

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

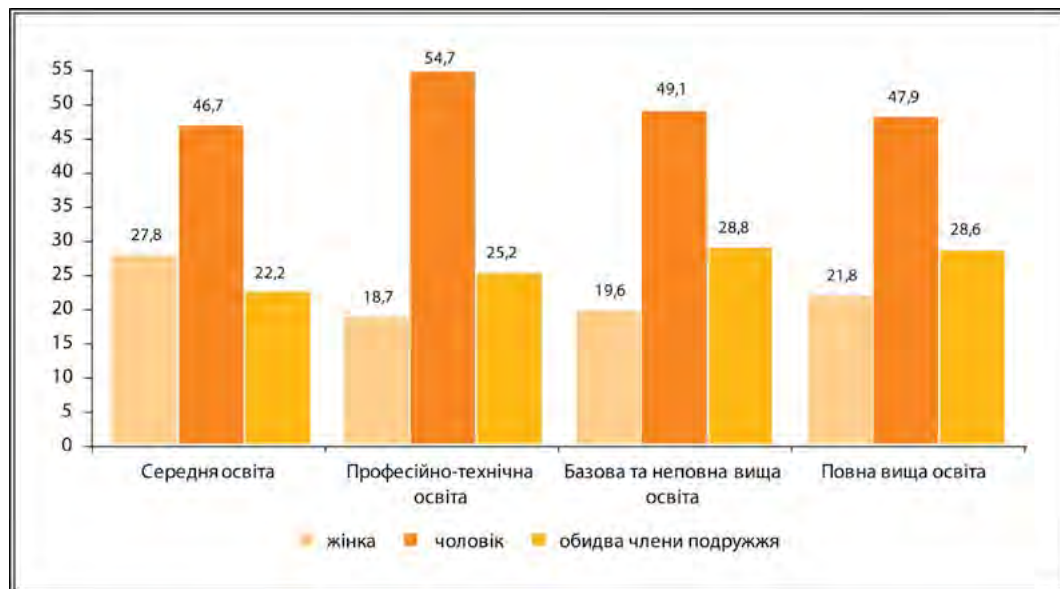
Увагу привертає розподіл відповідей жінок, зайнятих за наймом, які розлучилися, розійшлися або припинили стосунки із своїми партнерами. Серед них найчастіше повідомляли про повну незгоду з думкою, що у кризових ситуаціях пріоритет на ринку праці повинен належати чоловікам. Жінки, які перебували у шлюбі були менш категоричними (рис. 4.5).



**Рис. 4.5. Розподіл відповідей жінок, зайнятих за наймом, які перебували у шлюбі, та тих, які розійшлися, щодо твердження, що «коли робочих місць недостатньо, чоловіки повинні мати більше прав на роботу, ніж жінки»,**  
% відповідної сукупності

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Гендерні стереотипи зберігаються й у подружніх стосунках. Половина працюючих за наймом жінок назвали чоловіка головою у своїй родині, при чому існує висока ймовірність того, що така відповідь надавалась здебільшого віддаючи данину традиціям, а не у зв'язку з тим, що саме чоловік приймає усі важливі рішення у сім'ї. Таке припущення певною мірою пояснює популярність вибору чоловіка як голови у сім'ї серед жінок із вищою освітою. Щоправда жінки, які здобули вищу освіту, дещо частіше, ніж жінки без вищої освіти, вказували, що вважати головою у їх родині можна у рівній мірі обох членів подружжя. І все ж таки, частка таких жінок була значно меншою порівняно з часткою патріархально налаштованих освічених жінок (відповідно: 29% і 48–49%) (рис. 4.6).



**Рис. 4.6. Розподіл відповідей зайнятих найманою працею жінок на питання «Кого можна вважати головою у Вашій родині?» залежно від їх рівня освіти, % відповідної сукупності**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Розподіл відповідей зайнятих найманою працею жінок на питання «Кого можна вважати головою у Вашій родині?» залежно від рівня освіти опитаних привертає увагу й тією обставиною, що жінки, які мали базову і повну середню загальну освіту, найчастіше повідомляли, що саме вони є головою у сім'ї, а от рівність у розподілі владних стосунків у сім'ї вони розглядали меншою мірою.

Цікавим виявився й розподіл відповідей стосовно того, хто є головою у родині, у респондентів із різною формою шлюбних стосунків. Так, жінки – прихильниці нових тенденцій розвитку шлюбних відносин (наприклад, проживання із партнером без офіційної реєстрації шлюбу) найчастіше вказували себе головою сім'ї. А от жінки, які дотримувалися суспільних норм (наприклад, обов'язкова реєстрація шлюбу), були послідовними й у визнанні як «норми» моделі, коли головою у родині є чоловік (рис. 4.7).



**Рис. 4.7. Розподіл відповідей зайнятих найманою працею жінок на питання «Кого можна вважати головою у Вашій родині?» залежно від форми їх шлюбу, % відповідної сукупності**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Найбільше уваги у гендерній тематиці зосереджено навколо питань розподілу домашньої праці. Навіть на першому етапі життєвого циклу подружжя, коли ще немає дітей, домашня праця вже не зводиться до простого самообслуговування як це є у несімейній молоді. Соціологічні обстеження працюючих жінок, проведені у різні часи, показують, що вже на початку сімейного життя час, що приділяється жінкою домашній праці значно збільшується (порівняно із дошлюбним періодом). Засвоєння ролі господині на початку сімейного життя нерідко сприймається як приємний обов'язок, але вивчення наступних періодів свідчить про те, що з часом зростання обсягу домашньої праці часто перетворюється у тяжке навантаження, що суттєво знижує час відпочинку і культурного дозвілля<sup>93</sup>.

У соціологічному опитуванні «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012» з'ясувалося як сприймається респондентами виконання хатньої роботи. Зокрема, опитаним було запропоновано висловити свою думку щодо твердження: «*Бути домогосподаркою – це така ж робота, як і робота за гроші*». Серед жінок, зайнятих за наймом, половина погодилася із цим твердженням, ще кожна четверта була схильною скоріше погодитися, ніж заперечувати; майже 12% були скоріше не згодні, а ще 14% категорично не погоджувалися. На відміну від зайнятих за наймом жінки-роботодавці були менш впевнені у правдивості цього твердження; вони більшою мірою, ніж інші, піддавали сумнівам, що «*бути домогосподаркою – це така ж робота, як і робота за гроші*», а от чоловіки-роботодавці, навпаки, частіше вказували, що повністю згодні з таким поглядом менше (рис. 4.8). На жаль, залишається невідомим як саме респонденти, які не поставили знак рівняння між хатньою роботою і роботою за гроші оцінюють першу: чи вважають

<sup>93</sup> Гордон Л. Груздева Быт молодой семьи // Молодая семья. Вып. 18. – М.: Статистика, 1977. – С. 34–46.

вони неоплачувану працю по дому більш важкою (рутинною, обтяжуючою, такою, що не дає натхнення), ніж професійна діяльність, чи, навпаки, сприймають її такою, що значно є легшою, простішою, не потребує зусиль.



**Рис. 4.8. Розподіл відповідей респондентів щодо твердження, що «Бути домогосподаркою – це така ж робота, як і робота за гроші»,**  
% відповідної сукупності

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

В цілому, дослідження підтвердило існування тісних взаємозв'язків між особливостями матримоніальної та дітородної поведінки жінок та їхньої поведінки на ринку праці. З одного боку, як показав розподіл відповідей респондентів-жінок, ті з них, які перебували у шлюбі, займають більш активну позицію на ринку праці порівняно із жінками, які ніколи не були у шлюбі. У свою чергу, й жінкам, які мають дітей, притаманна більша активність порівняно з тими, хто ще не приступив до виконання материнських обов'язків, що, найімовірніше, пов'язано із прагненням досягнути більш високого рівня матеріального забезпечення своєї сім'ї. З іншого боку, саме наявність сімейних зобов'язань виступає важливим бар'єром, що стримує можливості професійного зростання жінок, обмежує їх кар'єрні прагнення та очікування. Це підтверджується результатами соціологічного опитування, які виявили надмірну завантаженість більшості жінок хатньою працею, існування нерівномірного розподілу виконання домашніх зобов'язань між жінками та їх чоловіками. До того ж в Україні порівняно із іншими європейськими країнами гендерні стереотипи у сфері сімейних стосунків мають більшу поширеність.

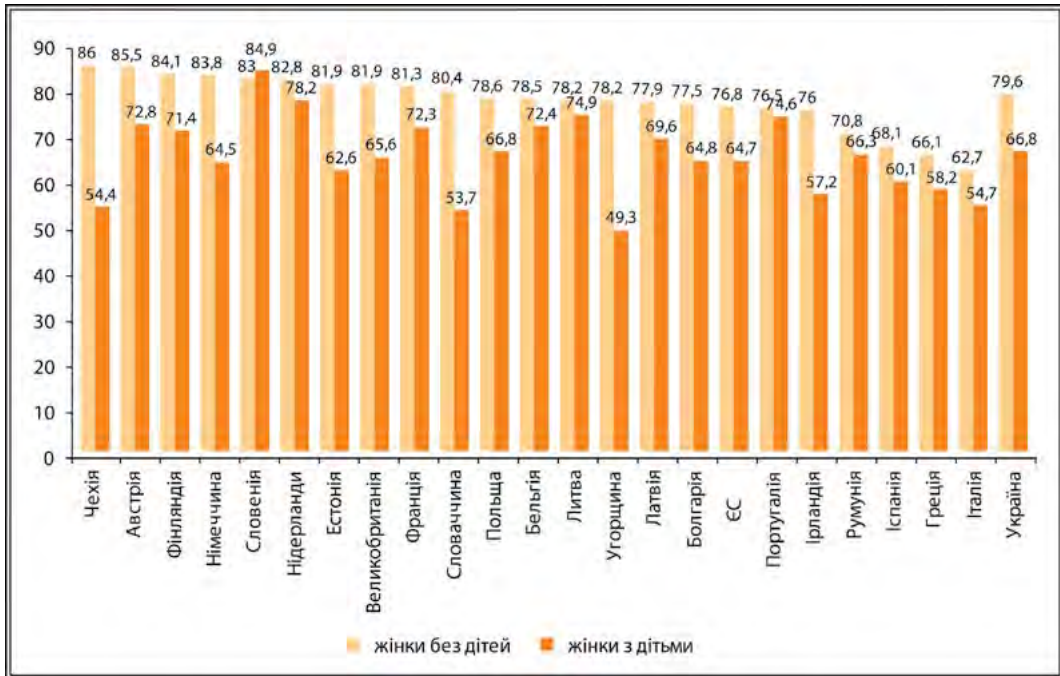
## 4.2. Вплив сім'ї та материнства на поведінку жінок на ринку праці

**Особливості зайнятості жінок залежно від наявності дітей.** Характерною рисою сучасної матримоніальної і дітородної поведінки жінок є зміщення віку взяття шлюбу і народження першої дитини до більш старшого. Молоді жінки намагаються спочатку здобути освіту, оволодіти професією, зробити певні кроки у професійній кар'єрі, зарекомендувати

себе як фахівця своєї справи, а потім, відчуваючи себе конкурентноздатною на ринку праці, реалізуватися у материнстві. Шлюб та батьківство так чи інакше позначаються на професійній діяльності жінок і чоловіків, зокрема стосовно їх зайнятості на ринку праці. Напряма і сила такого впливу не є однозначними і сталими та потребує проведення спеціальних досліджень.

Статистичні дані щодо зайнятості жінок і чоловіків в європейських країнах свідчать, що наявність дітей у жінки зумовлює їх меншу зайнятість на ринку праці, у той самий час, для чоловіків наявність дітей виступає своєрідним стимулом для трудової активності. Так, рівень зайнятості жінок з дітьми на 12,1 відсоткових пункти нижче, ніж рівень зайнятості жінок, які не мають дітей, в той час як відповідний показник для чоловіків з дітьми на 8,7 відсоткових пункти вище, ніж рівень зайнятості чоловіків, які не мають дітей<sup>94</sup>. Україна не стала виключенням, що порушує зазначену особливість: згідно статистичних даних обстеження економічної активності населення у 2011 р. зайнятість жінок, які не мали дітей, значно перевищує зайнятість жінок із дітьми. Серед європейських країн найбільший розрив між показниками зайнятості жінок без дітей та з дітьми мав місце у Чехії, Угорщині, Словаччині (більше, ніж 25 відсоткових пунктів); значним розривом характеризувалися також Естонія, Німеччина, Велика Британія (16–19 відсоткових пунктів). Порівняно невеликою була різниця у Португалії, Литві, Нідерландах, а от Словенія була єдиною країною, де коефіцієнт зайнятості матерів перевищував коефіцієнт зайнятості жінок без дітей (рис. 4.9). В Україні різниця між показниками зайнятості жінок без дітей та з дітьми у 2011 р. була 12,7 відсоткових пункти.

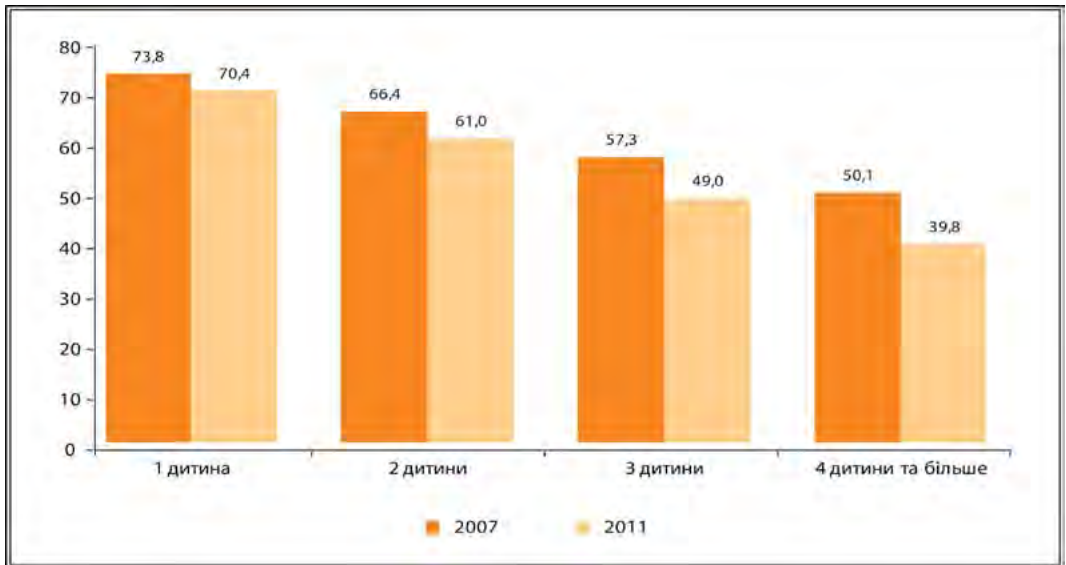
<sup>94</sup> Progress on Equality between Women and Men in 2011. Accompanying the document Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2011, p. 54



**Рис. 4.9. Рівень зайнятості жінок віком 25-49 років залежно від наявності дітей (віком до 12 років для країн ЄС, віком до 15 років – для України)**

Джерело: Reference by *Progress on Equality between Women and Men in 2011. Accompanying the document Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2011.* – р. 54 ; для України: розраховано за даними Обстеження економічної активності населення 2011 року

Рисунок 4.10 чітко демонструє, як зменшуються показники зайнятості українських жінок залежно від кількості дітей: якщо рівень зайнятості жінок віком 25-49 років, які мають одну дитину, наближається до 70%, то рівень зайнятості жінок, які мають чотирьох та більше дітей в 2011 році становив лише близько 40%. Причому, саме в останній групі жінок з дітьми відбулось найбільш значне зниження рівня зайнятості в порівнянні з 2007 роком, що, ймовірно, відображає відлуння впливу фінансово-економічної кризи. Можна припустити, що негативні наслідки для жіночої зайнятості в першу чергу відобразились на жінках, які мають багато дітей. Поряд з цим, програма соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили в Україні», що було проведене у вересні 2012 року, надала можливість з'ясувати певні важливі особливості залежності цього розподілу: хоча в цілому для жінок, які мають дітей, характерні нижчі рівні зайнятості на ринку праці, саме ця група жінок у підсумку витрачає значно більше часу на оплачувану роботу, ніж ті, хто ще не має дітей.



**Рис. 4.10. Рівень зайнятості жінок віком 25–49 років у 2011 р. в Україні залежно від кількості дітей у цих жінок, %**

*Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)*

**Витрати часу на оплачувану роботу.** Насамперед важливо дізнатися як шлюб або розлучення відображається на зайнятості жінок, зокрема на витратах часу, спрямованого на професійну діяльність. Відповіді респондентів із різним шлюбним статусом на запитання «Скільки часу на тиждень Ви в середньому витрачаєте на оплачувану роботу?» показали, що вступ до шлюбу супроводжується збільшенням часу, що витрачається на оплачувану роботу: серед жінок, які ніколи не перебували у шлюбі, 48,3% працювали 40 і більше годин на тиждень, а серед тих, хто перебував у шлюбі, таку ж кількість часу витрачали майже 56%, при чому жінки, які перебували в консенсуальному шлюбі віддавали роботі, що дає зарібок, ще більше часу, ніж ті, хто свої стосунки із чоловіком офіційно оформив. Найбільшою часткою тих, хто витрачав на оплачувану роботу 40 і більше годин на тиждень, виділялися респондентки, які залишилися без чоловіка (вдови, розлучені, ті, що припинили стосунки із партнером) – 64,6% (рис. 4.11). Можна припустити, що турбота про дітей (переважна більшість таких респондентів мали дітей), прагнення забезпечити їх майбутнє, незначна допомога з боку колишніх чоловіків, а інколи й відсутність сторонньої фінансової підтримки, спонукає жінок більше часу працювати.

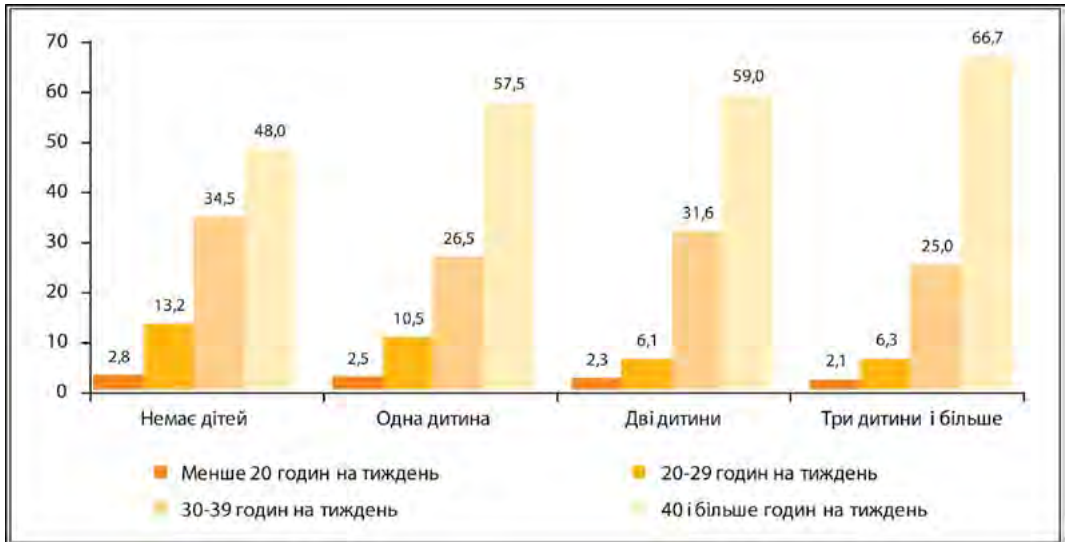




**Рис. 4.11. Розподіл працюючих жінок із різним шлюбним статусом за відповідями на питання «Скільки часу на тиждень Ви в середньому витрачаєте на оплачувану роботу?», % відповідної сукупності респондентів**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

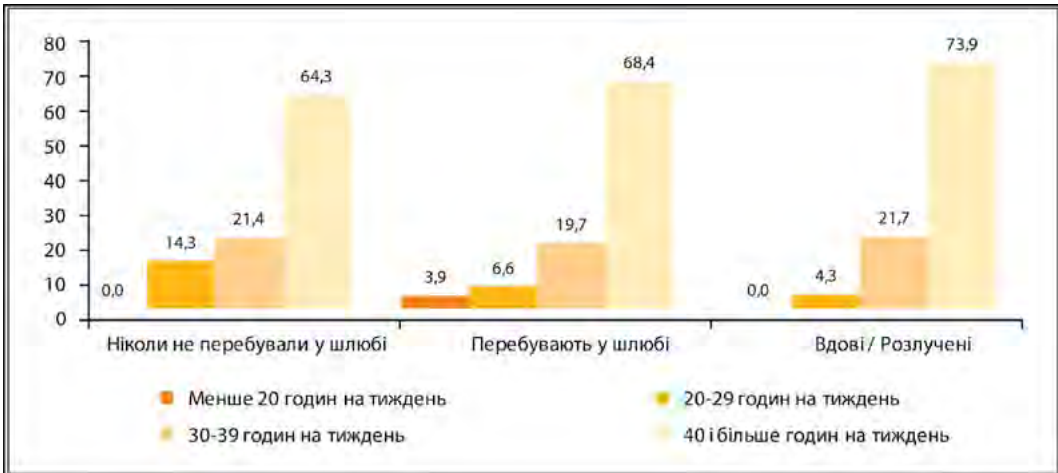
Наступним кроком дослідження стало з'ясування того як дітність (наявність і кількість дітей) впливає на витрати часу жінок на оплачувану роботу: зменшує такі витрати (адже потрібно багато часу приділяти піклуванню про дітей та їх вихованню) чи, навпаки, діти є своєрідним «стимулом» для більших витрат часу на роботу з метою збільшення своїх заробітків, кращого забезпечення сім'ї. Аналіз показав, що респондентки із дітьми витрачають більше часу на оплачувану роботу, ніж ті, хто ще не має дітей. Також було з'ясовано, що не лише «якісний перехід» (прийняття ролі матері), але й «кількісні переми» (збільшення кількості дітей) зумовлюють необхідність більших заробітків, а відтак більших витрат часу на оплачувану роботу. Особливо чітко це простежується по сукупності опитаних багатодітних жінок – дві третини із них витрачали на оплачувану роботу 40 і більше годин на тиждень (серед жінок, які ще не мали дітей, таких було менше половини) (рис. 4.12).



**Рис. 4.12. Розподіл відповідей працюючих жінок із різною кількістю дітей щодо часу витраченого на оплачувану роботу, % відповідної сукупності респондентів**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

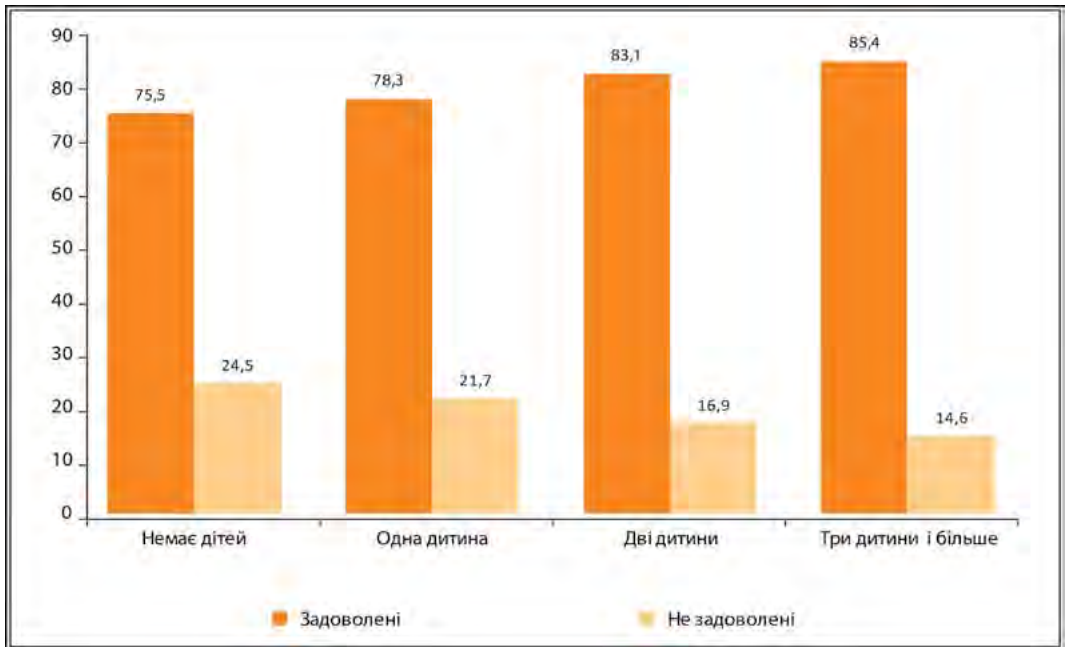
Подібні особливості витрат часу на оплачувану роботу залежно від шлюбного і сімейного статусу спостерігалися й серед жінок-роботодавців: серед опитаних, які перебували у шлюбі, частка тих, хто витрачав на професійну діяльність 40 і більше годин на тиждень, перевищувала аналогічну частку серед роботодавців, які ще ніколи не були у шлюбі, але поступалася такій, що була притаманна овдовілим і розлученим жінкам. Необхідно також зауважити, що у кожному випадку частка зайнятих 40 і більше годин на тиждень серед роботодавців була вищою, ніж відповідна частина серед найманих працівників. Так три із чотирьох жінок, які з різних причин залишилися без чоловіка і повторно не взяли шлюб, витрачають на оплачувану роботу 40 і більше годин на тиждень (рис. 4.13).



**Рис. 4.13. Розподіл відповідей жінок-роботодавців із різним шлюбним статусом щодо часу витраченого на оплачувану роботу, % відповідної сукупності респондентів**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

Відповіді зайнятих за наймом жінок на запитання «Наскільки Ви задоволені або не задоволені своєю роботою у цілому?» варіювалися залежно від кількості дітей у них. Респонденти без дітей були схильні більшою мірою, ніж ті, хто мав дітей, повідомляти про незадоволеність своєю роботою, а от опитувані, які мали трьох і більше дітей, навпаки, частіше вказували, що вони задоволені (навіть «повністю задоволені») своєю роботою (рис. 4.14). Серед задоволених своєю роботою матерів, які мали трьох та більше дітей, 64% витрачали на оплачувану роботу 40 годин і більше на тиждень; серед опитаних, які мали двох дітей і були задоволені своєю роботою, 60% були зайняті 40 годин і більше; аналогічний показник серед одностітних респонденток був на рівні 57%. Наведена ілюстрація ще раз демонструє, що зв'язки між поведінкою жінки на ринку праці та її генеративною активністю (народження, піклування, виховання, соціалізація дітей) не можна описати за допомогою простої моделі (адже з позицій «основного призначення» жінки – материнства – логічніше очікувати, що більша кількість дітей зумовлюватиме меншу зайнятість і нижчий рівень задоволення оплачуваною роботою). Існує необхідність вивчення наскільки в Україні жінки задоволені умовами поєднання професійної діяльності і материнських обов'язків, що дає задоволення своєю роботою, а що, навпаки, заважає це відчути, чи задоволені роботою жінки відчувають таку ж задоволеність виконанням своїх материнських обов'язків та інші питання.



**Рис. 4.14. Розподіл відповідей працюючих жінок із різною кількістю дітей щодо задоволеності своєю роботою,**  
% відповідної сукупності респондентів

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

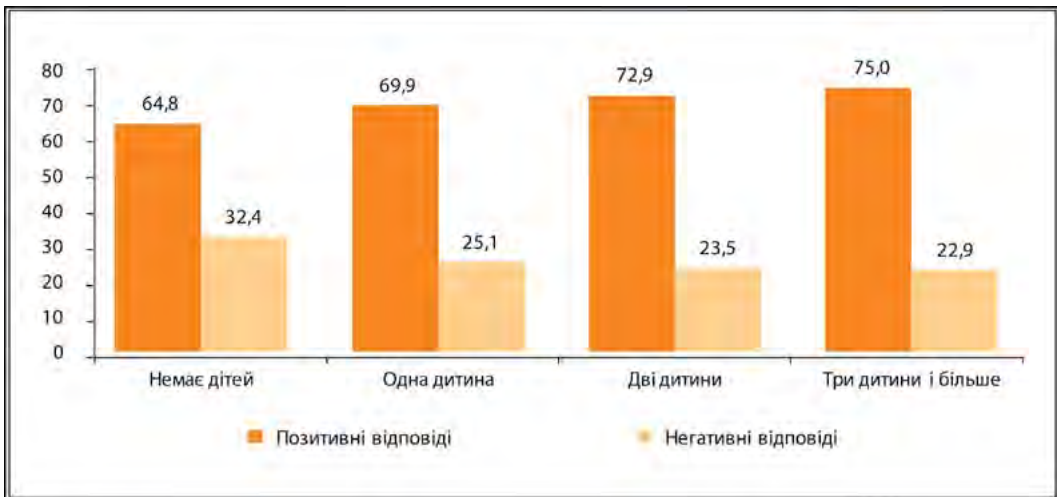
### 4.3. Сімейні зобов'язання як чинник обмеження професійних можливостей жінок

**Професійна реалізація респондентів з різною кількістю дітей.** Перед працюючими жінками було поставлене запитання «Чи вважаєте Ви, що повною мірою реалізуєте власний потенціал в професійному плані на теперішній посаді?». Майже 70% жінок позитивно оцінили ситуацію, у тому числі 32,3% були цілковито переконані у цьому (відповіді «так, цілком»), а 37,4% були більш схильні погодитися, ніж заперечувати (відповіді «скоріше так, ніж ні»). 26,6% респонденток залишилися незадоволеними станом справ щодо реалізації у професійному плані на теперішній посаді, при чому 8,3% висловили крайнє невдоволення («ні, реалізую дуже незначно мірою»).

У переліку причин того, що заважає більшою мірою реалізувати себе у професійному плані на теперішній посаді, «**наявність дітей**» посіла четверте місце за частотою вибору цієї причини як найважливішої на думку респондента (8,5%). Досить часто респонденти називали цю причину, коли визначали менш важливі причини невдоволеності професійною реалізацією.

У зв'язку із цим, виникає необхідність проаналізувати думки зайнятих трудовою діяльністю жінок із різною кількістю дітей щодо міри реалізації потенціалу у професійному плані. Якщо об'єднати варіанти відповідей «так, цілком» і «скоріше так, ніж ні» у групу позитивних відповідей, а варіанти «скоріше ні, ніж так» і «ні, реалізую дуже незначно

мірою» у групу негативних відповідей, то виявляється що мірою збільшення кількості дітей у респондентів зростає й частка тих жінок, які були схильні вважати, що повною мірою реалізують свій професійний потенціал (рис. 4.15). Отримані результати є досить логічними, якщо взяти до уваги витрати часу на оплачувану роботу серед жінок із різною кількістю дітей: саме серед опитаних, які мали трьох дітей, частка тих, хто витрачає на роботу 40 і більше годин на тиждень була найбільшою, а найбільші витрати часу на професійну діяльність можуть позитивно позначитися на реалізації особистого потенціалу у цій сфері життя. Поряд з цим необхідно враховувати більш старший вік зазначеної групи жінок порівняно з тими, які ніколи не були у шлюбі. Нажаль невеликий обсяг вибірки не дозволяє визначити «чистий» ефект дітності на професійну реалізацію жінок.

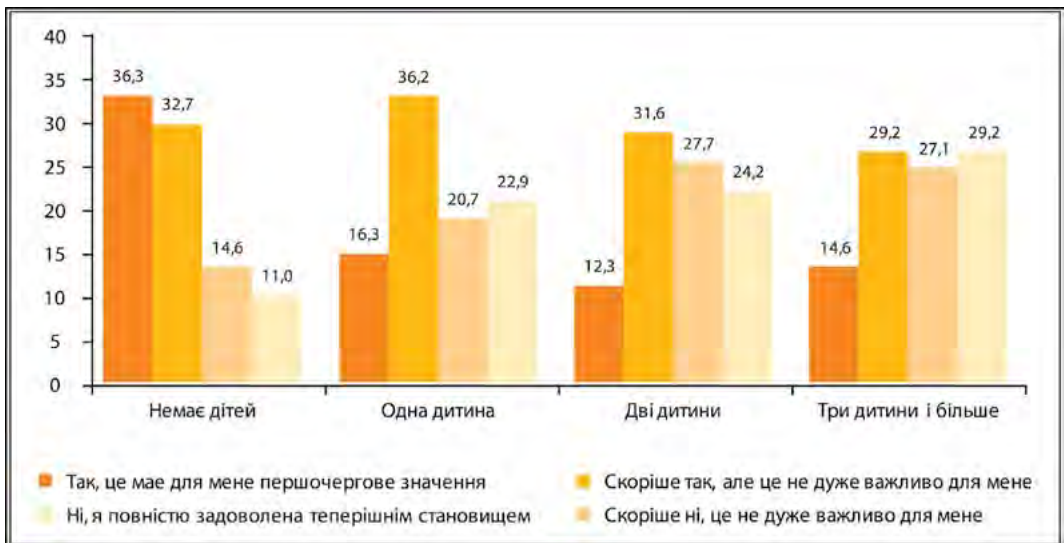


**Рис. 4.15. Розподіл респондентів за відповідями щодо реалізації потенціалу в професійному плані на теперішній посаді, % відповідної сукупності респондентів**  
 Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

**Нереалізовані кар'єрні прагнення респондентів з різною кількістю дітей.**  
 Респондентам також було запропоновано висловити думку щодо можливостей ще більшої професійної реалізації («Чи маєте Ви на сьогодні нереалізовані кар'єрні прагнення щодо більшої професійної реалізації?»). Кожна п'ята опитана жінка була повністю задоволена теперішнім становищем; така ж частка респонденток висловила протилежну позицію – для них реалізація кар'єрних прагнень щодо більшої професійної реалізації мала першочергове значення. 21,5% жінок вказали, що вони не мають на сьогодні кар'єрних прагнень, оскільки для них «це не дуже важливо». Третина респонденток, хоча й повідомили про наявність нереалізованих кар'єрних прагнень щодо більшої професійної реалізації, але поряд з цим зауважили, що «це не дуже важливо» для них (отож не слід розраховувати на ініціативу з їх боку, скоріше за все, вони при нагоді лише скористаються сприятливими обставинами, але не докладатимуть особливих зусиль).

Прагнення більшої професійної реалізації та сприйняття нереалізованого кар'єрного потенціалу значною різнилися у респондентів із різною кількістю дітей. Так, респонденти, які ще не мали дітей, найчастіше вказували, що більша професійна реалізація має для них

першочергове значення, а от частка тих, хто був задоволений теперішнім становищем, була найнижчою. Оскільки цю групу утворюють переважно молоді респонденти віком 20–28 років, це підтверджує поступову трансформацію моделі матримоніальної і дітородної поведінки, за якої молодь намагається спочатку здійснити певні кроки у професійній реалізації, а потім приступати до генеративної діяльності. Народження дитини змінює систему пріоритетів жінки: дітей як *дуже важливу* для себе цінність визначили 56% жінок, які ще не мали дітей і 97% респонденток з дітьми. Однак для жінок з однією дитиною кар’єрні прагнення, хоча й не мають першочергового значення (не дуже важливі порівняно із цінністю сім’ї та дітей), але беруться до уваги. Народження другої і кожної наступної дитини закріплює у жінки пріоритетність дітей і зміщує її кар’єрні домагання на другорядний план, або й навіть зумовлює відмову від більш повної реалізації професійного потенціалу (про що свідчить зростання частоти вибору відповідей «*скоріше ні, це не дуже важливо для мене*» і «*ні, я повністю задоволена теперішнім становищем*») (рис. 4.16)

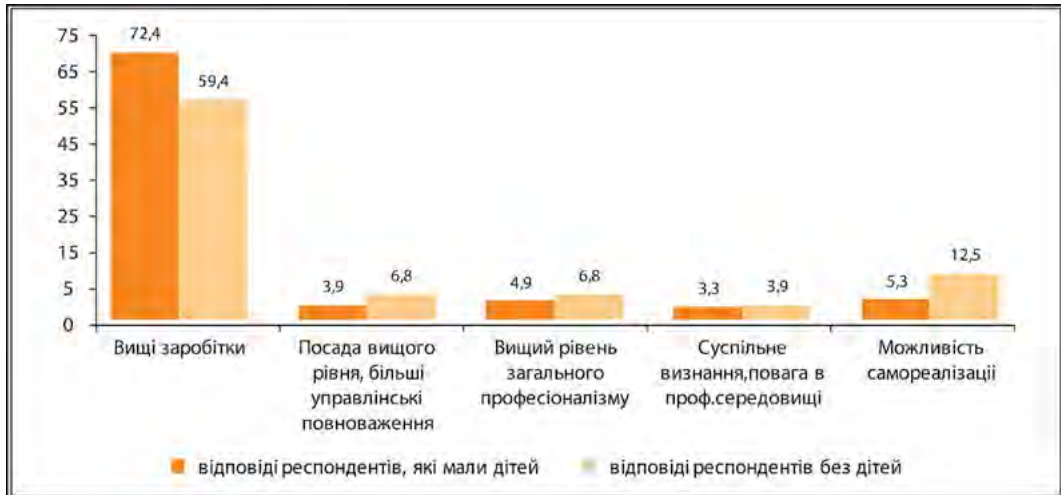


**Рис. 4.16. Розподіл відповідей респондентів із різною кількістю дітей стосовно нереалізованих кар’єрних прагнень щодо більшої професійної реалізації, % відповідної сукупності респондентів**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

**Найважливіші умови для подальшої професійної реалізації.** Нереалізовані кар’єрні прагнення вказують на існування певних перепон чи відсутність умов, мотивації для активних дій щодо подальшої професійної реалізації. Проблема низької оплати праці, часто недостатньої не тільки для утримання родини, але й для відтворення власної робочої сили, проявилася у надзвичайно високій частці респондентів, для яких найважливішою умовою подальшої професійної реалізації були «*вищі заробітки*» (перший вибір у відповідях на запитання «*Що саме важливо для Вас з точки зору подальшої професійної реалізації?*») – дві третини опитаних жінок вказали саме цей варіант відповіді. Однак існує певна варіація відповідей респондентів із досвідом батьківства і тих, які ще не мали такого досвіду. Так для жінок, які виховували дітей, питання оплати праці мали більше значення, ніж для опитаних,

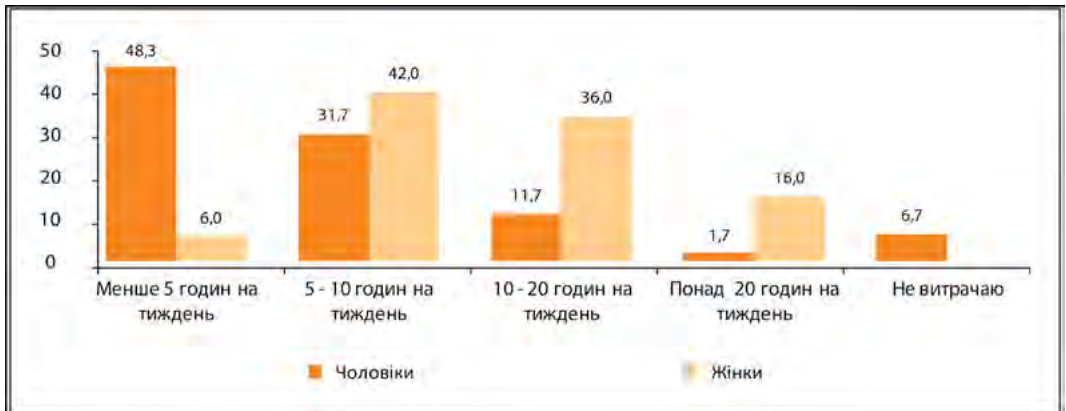
які ще не були матерями. Щодо прагнень кар'єрного росту («посада вищого рівня, більші управлінські повноваження»), про це частіше повідомляли бездітні (на момент опитування) респонденти. Більш того, мірою збільшення кількості дітей зменшувалася зацікавленість у посаді більш вищого рівня і розширенні управлінських повноважень, хоча в цілому частка тих, хто розглядав цю умову як найважливішу з точки зору подальшої професійної реалізації, є невеликою (рис. 4.17).



**Рис. 4.17. Розподіл відповідей респондентів із дітьми та без дітей на запитання «Що саме важливо для Вас з точки зору подальшої професійної реалізації?», % відповідної сукупності респондентів**

Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

**Гендерні особливості поєднання оплачуваної роботи і домашньої праці.** Більша, ніж у чоловіків, зайнятість респонденток хатніми справами наводить на думку, що можливо, незважаючи на те, що ці жінки, як й чоловіки, виступали у якості роботодавців, вони були менше завантажені професійною, оплачуваною роботою, ніж чоловіки-роботодавці. Щоб перевірити це припущення окремо була розглянута сукупність респондентів, які були зайняті оплачуваною роботою 40 і більше годин на тиждень. Однак й у цьому випадку гендерні особливості розподілу часу, витраченого на хатню (в домашньому господарстві) роботу, зберігалися. Серед жінок-роботодавців, які витрачали 40 і більше годин на тиждень на оплачувану роботу, 16% ще приділяли понад 20 годин на тиждень хатній роботі, 36% витрачали на домашні справи від 10 до 20 годин на тиждень, тоді як серед чоловіків тих, хто мав аналогічну зайнятість, було відповідно 2% і 12% (рис. 4.18).



**Рис. 4.18. Розподіл респондентів-роботодавців, які в середньому витрачають на оплачувану роботу 40 і більше годин на тиждень, за кількістю витраченого часу на хатню (в домашньому господарстві) роботу за тиждень, % відповідної сукупності**  
*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

**Витрати часу на хатню роботу: гендерна диференціація серед роботодавців.**

Розподіл часу, що витрачається на хатню роботу або роботу у домашньому господарстві, серед респондентів-роботодавців різної статі має суттєві відмінності. Серед опитаних чоловіків-роботодавців майже половина (48,4%) повідомили, що хатній роботі приділяють менше 5 годин на тиждень; менше, ніж третина (31,2%) чоловіків витрачають 5–10 годин на тиждень на роботу пов’язану із облаштуванням побуту; 11,8% зайняті такою працею 10–20 годин на тиждень. Цікавим є той факт, що серед чоловіків-роботодавців були й такі, які впевнено вказали, що не витрачають час на хатню (у домашньому господарстві) роботу, тоді як серед жінок-роботодавців не знайшлося жодної такої. Найбільше жінок-роботодавців витрачають 5–10 годин на тиждень на роботу по дому (37,2%); майже 30% зайняти хатніми справами 10–20 годин на тиждень (рис. 4.19).





**Рис. 4.19. Розподіл респондентів-роботодавців за кількістю витраченого часу на хатню/в домашньому господарстві роботу за тиждень, % відповідної сукупності**

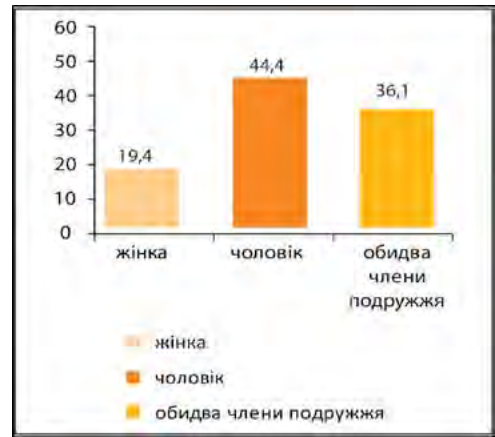
*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

**Кількість витраченого на хатню (у домашньому господарстві) роботу часу і владні стосунки у родині.** Серед працюючих жінок, які перебували у зареєстрованому і незареєстрованому шлюбі, згідно відповідей респондентів, 30% вказали однакову для себе й для свого чоловіка кількість часу, витраченого на ведення домогосподарства; 64% жінок повідомили, що витрачають значно більше часу на хатню (у домашньому господарстві) роботу, ніж їхні чоловіки, та лише 6% визнали, що кількість часу, витраченого ними на домашню працю, поступається тій, що витрачають їх чоловіки. У зв'язку із цим, особливий інтерес виникає до розподілу ролей у сім'ї тих респонденток, чиї витрати часу на хатню роботу перевищують аналогічні витрати часу їхніх чоловіків, зокрема, кого такі жінки вбачають головою у своїй родині. Як показали результати аналізу, кількість часу, витраченого на домашній благоустрій, не впливає на владну позицію у сім'ї: незважаючи на те, що жінки значно більше, ніж їхні чоловіки, витрачали часу на хатню (у домашньому господарстві) роботу, як серед жінок, працюючих за наймом, так й серед жінок-роботодавців, переважна більшість назвали саме свого чоловіка головою родини. Інша частина таких жінок були готові визнати, що у рівній мірі обидва члени подружжя можна вважати головою родини. Лише кожна п'ята заміжня жінка поєднувала значні (більші, ніж її чоловіка) витрати свого часу на домашню працю із головуючою позицією у сім'ї (рис. 4.20).

**Відповіді жінок, які працюють за наймом**



**Відповіді жінок-роботодавців**



**Рис. 4.20. Розподіл відповідей жінок у шлюбі, які витрачали на хатню роботу значно більше часу, ніж їхні чоловіки, на запитання, кого вони вважають головою у сім'ї, % відповідної сукупності**

*Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.*

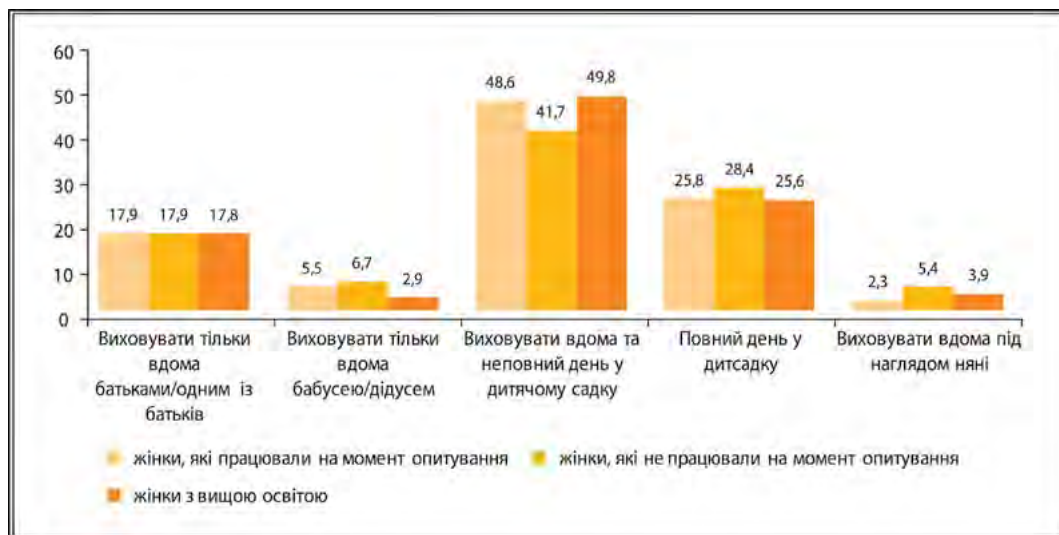
**4.4. Напрями гармонізації батьківства та професійних інтересів працівників**

**Розвиток ринку соціальних послуг.** Одним із напрямів, котрі сприятимуть створенню умов безболісного поєднання сімейних обов'язків і професійних інтересів, є розвиток ринку соціальних послуг по догляду і вихованню дітей дошкільного віку. Найбільший його сегмент утворюють дошкільні заклади. Відвідування дитячих садків сприяє розвитку комунікативних навичок дитини, формує і збагачує її досвід колективної праці, але робота у групах зазвичай мало враховує індивідуальні здібності кожної дитини, її особистісні риси. Якщо уважно розглянути інші форми виховання дітей (наприклад, виховання виключно в домашніх умовах батьками, залучення до виховання прабатьків, або сторонньої людини (няні, гувернантки) тощо), то можна в кожній із цих форм виявити одночасну присутність як певних переваг, так й недоліків. З метою з'ясування, яка ж форма виховання на думку респондентів є найбільш прийнятною для них, до програми спеціального вибіркового обстеження «Сім'я і сімейні відносини, 2009»<sup>95</sup> було включено відповідне запитання, при цьому респондентам було запропоновано дещо абстрагуватися від їх конкретної сімейної ситуації, коли рішення приймається під тиском життєвих обставин таких як фінансові можливості сім'ї, наявність і взаємовідносини із своїми батьками (бабусями і дідусями), житлова влаштованість тощо, і дати відповідь орієнтуючись лише на власні вподобання (запитання починалось з уточнення «якби у Вас була можливість вибору...»). Були запропоновані такі варіанти відповідей: Виховувати тільки вдома батьками / одним із батьків); виховувати тільки вдома бабусяю/ дідусям; виховувати вдома та неповний день у дитячому садку; повний день у дитячому садку і виховувати вдома під наглядом няні/гувернантки.

<sup>95</sup> Детальний опис обстеження наведено в роботі: Сім'я та сімейні відносини в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку. – К.: ТОВ «Основа-Принт», 2009. – 248 с.

Більшість респондентів вважали, що поєднання виховання дитини вдома та її соціалізація у колективі одноліток протягом певної частини дня, що забезпечуватиметься гнучким графіком роботи дитячих садків, є найкращою формою виховання дітей. Такої думки дотримувалися 43,3% респондентів (питання ставилося лише респондентам, які мали дітей до 18 років). Нами було виокремлено групу жінок, які на момент проведення опитування мали оплачувану роботу. Майже половина з них оцінили як найкращу форму виховання дитини відводити її на півдня до дитячого садку, і решту дня виховувати в домашніх умовах; а кожна четверта вважає, що найкраще, щоб дитина перебувала у дитячому садку повний день (рис. 4.21). При чому розходження між розподілами відповідей жінок, які працювали, з тими, хто на момент опитування не працював, а також жінок, які здобули вищу освіту, та тих, хто не мав вищого освітнього рівня, виявилася статистично не значимою.

Увагу привертає надзвичайно низька частота вибору із запропонованих варіантів того, що передбачав виховання дитини вдома під наглядом няні/гувернантки – всього 2-3%. Це певною мірою узгоджується із результатами опитування *«Дослідження участі жінок у складі робочої сили України, 2012»*, згідно яких лише 2,6% працюючих по найму жінок відповіли, що вони постійно і досить часто користуються платними послугами по догляду і вихованню дітей. З одного боку, така ситуація відображає нерозвиненість цієї сфери на ринку соціальних послуг, з іншого боку, її можна розглядати як фактор, що гальмує такий розвиток (низький рівень попиту на платні послуги нянь, гувернанток, вихователів). У зв'язку з цим виникає необхідність з'ясувати чому жінки в Україні, які намагаються поєднати виконання материнських обов'язків і професійні інтереси мало або зовсім не користуються платними послугами по догляду і вихованню дітей (принаймні дізнатися, що є домінуючим чинником: низька якість послуг, невідповідність ціни на послугу та її якістю, територіальна (а можливо й часова, пов'язана з графіком роботи фірми, що надає послуги) недоступність; недовіра; низький рівень (або й відсутність) гарантій безпеки і належного виконання послуг; недостатність законодавчих розробок щодо захисту споживачів у разі виникнення конфліктних ситуацій тощо).



**Рис. 4.21. Думки жінок, зайнятих і незайнятих оплачуваною працею, щодо найкращої форми виховання дітей дошкільного віку,**

% респондентів з дітьми відповідної групи

*Джерело: спеціальне вибіркове обстеження «Сім'я і сімейні відносини в Україні, 2009»*

Виховувати дитину вдома та неповний день у дитячому садку як найкращу форму виховання вважали 46,2% респондентів, які мешкали у містах, та 36,7%, які проживали у сільській місцевості. Значна частка опитаних із сільської місцевості підтримала також виховання дитини у дитячому садку протягом всього робочого дня (38,3% респондентів з дітьми у селах проти 24,7% опитаних з дітьми у міських поселеннях). Форма домашнього виховання із залученням сторонньої людини (няні/гувернантки) мала найменше прихильників як у сільській місцевості, так і у міських поселеннях. Однак й виховання дитини тільки бабусею або дідусем також не розглядалося як оптимальний для сім'ї варіант (рис. 4.22).



**Рис. 4.22. Думки респондентів різних типів поселень щодо найкращої форми виховання дітей дошкільного віку,**

% респондентів з дітьми відповідної групи

Джерело: спеціальне вибіркове обстеження «Сім'я і сімейні відносини в Україні, 2009»

Значна підтримка виховання дітей у дитячих садках (як повний, так і неповний день) серед опитаних, які мешкають у селах, свідчить про наявність потреби у цих закладах та незадоволеність її розвитком у сільській місцевості. Дані державної статистики показують, що охоплення дітей дошкільними закладами у сільській місцевості, хоча й має тенденцію до поступового зростання (у 2001 р. лише 17% сільських дітей відвідували дитячі садки, у 2005 р. їх частка збільшилася до 27%, а у 2011 – до 36%), однак все ж залишається майже вдвічі меншим, ніж відповідний показник у міських поселеннях (табл. 4.1).

**Табл. 4.1. Окремі характеристики дошкільних закладів в Україні, 1995-2011 рр.**

	1995	2001	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Кількість закладів (тис.)	21,4	15,7	15,1	15,3	15,4	15,5	15,6	16,1
У міських поселеннях	10,5	7,1	6,7	6,6	6,7	6,7	6,7	6,8
У сільській місцевості	10,9	8,6	8,4	8,7	8,7	8,8	8,9	9,3
Охоплення дітей дошкільними закладами (%)	44	41	51	54	54	53	53	57
У міських поселеннях	53	55	64	66	66	64	64	67
У сільській місцевості	28	17	27	31	32	31	32	36
Завантаженість ДЗ (осіб на 100 місць)	76	90	98	105	108	108	112	116
У міських поселеннях	84	100	109	116	119	119	123	126
У сільській місцевості	57	58	68	75	78	79	83	89

Джерело: Дошкільні заклади України у 2011 році. Статистичний бюлетень. – К., 2012.

Завантаженість дитячих садків у сільській місцевості також є нижчою за ту, яка спостерігається у міських поселеннях (у 2011 р. відповідно 89 і 126 осіб на 100 місць).

Низький рівень завантаженості дитячих садків у сільській місцевості протягом тривалого часу давав привід для припущення, що селяни віддають перевагу іншим формам виховання, а дитячі садки користуються незначним попитом. Обстеження «Сім'я і сімейні відносини, 2009» спростувало ці думки, адже респонденти сільської місцевості навіть більшою мірою, ніж городяни, зацікавлені саме у даній формі виховання дітей. Низький рівень охоплення дітей дошкільними закладами та їх низьку завантаженість, можна пояснити ускладненим доступом до них, насамперед територіальним. Певним підтвердженням зазначеного є статистичні дані щодо дошкільних закладів, в яких чисельність дітей перевищує кількість місць. Хоча у сільській місцевості частка садків, в яких чисельність дітей перевищує кількість місць, значно поступається відповідному показнику у міських поселеннях, така частка все ж таки є досить вагомою – 41,3% усіх дошкільних закладів у сільській місцевості (2011 р.) (у міських поселеннях надмірна завантаженість спостерігалася у трьох з кожних чотирьох закладів). Більш того, якщо розглянути структуру дошкільних закладів, в яких чисельність дітей перевищує кількість місць, залежно від кількості дітей, яка припадає на 100 місць, то найбільша частка належить закладам, в яких на 100 місць приходиться понад 130 дітей, і за цим показником різниця між типами поселень є несуттєвою (62% у міських поселеннях і 61 у сільській місцевості). Порівняння показників, які характеризують надмірну завантаженість дошкільних закладів у 2011 р. з тими, що були у попередні роки, демонструє зростання як кількості таких закладів, так й їх «екстразавантаженість» (частка дошкільних закладів, де на 100 місць приходиться понад 130 дітей) (рис. 4.23).



**Рис. 4.23. Частка дошкільних закладів, в яких чисельність дітей перевищує кількість місць, % усіх дошкільних закладів відповідного типу поселення**

*Джерело: Дошкільні заклади України у 2007 році. Статистичний бюлетень. – К., 2008.*

*Дошкільні заклади України у 2011 році. Статистичний бюлетень. – К., 2012.*

В цілому ж 78,7% дітей, які користувалися послугами системи дошкільної освіти і виховання, перебували у дошкільних закладах, в яких чисельність дітей перевищувала кількість місць. Враховуючи ту обставину, що в Україні у дитячих садках не практикується гнучкий графік відвідування та змінність груп, загострюється питання якості послуг і безпеки утримання дітей у закладах із надмірною завантаженістю<sup>96</sup>.

<sup>96</sup> Державний бюджет і бюджетна стратегія в умовах економічних реформ: у 4 т. / ДННУ «Акад. фін. управління», – К, 2011. Т.4: Державні соціальні видатки: напрями раціоналізації та підвищення ефективності. – 2011. – с.128

Розвиток системи дошкільної освіти стримується багатьма чинниками. Серед них домінуючим в останні роки є труднощі з влаштуванням дитини у дитячий заклад комунальної або державної форм власності. Зростання чисельності народжених дітей протягом 2002–2009 рр. та її коливання близько одного рівня в останні роки поряд із істотним зменшенням кількості дошкільних закладів протягом 1990-х рр. і низькими темпами розширення їх мережі у першому десятиріччі XXI століття (рис. 4.24) зумовили утворення у міських поселеннях величезних черг сімей, які намагаються влаштувати дитину у дитячий садок.



**Рис. 4.24. Кількість місць у дитячих садках і чисельність народжених в Україні, 2000–2011 рр.**

*Джерело: складено за даними Державної служби статистики України*

Підвищення навантаження (насамперед на вихователів) веде до погіршення якості дошкільних послуг. До того ж часті відмови батькам прийняти їх дитину до дошкільного закладу через відсутність вільних місць та тривале очікування такої можливості зумовлюють зниження вимог з боку батьків до структури і обсягу дошкільних послуг. Не сприяє підвищенню якості зазначених послуг й відсутність в таких умовах конкуренції за споживачів між дошкільними закладами.

Серед напрямів покращення стану дошкільної освіти найважливішим є розширення мережі дошкільних закладів, збільшення кількості місць. Однак це не єдиний шлях вирішення проблеми. Менш витратним є шлях запровадження гнучкого режиму дня у дошкільних закладах, коли дитина могла б перебувати у дитячому садку лише частину дня (до або після обіду), або лише два чи три дні на тиждень, і при цьому оплата послуг дитячого закладу розраховувалась відповідно терміну перебування у ньому дитини. Цінність такого впровадження зростає у тих, закладах, котрі відвідують діти, чиї батьки мають змінний характер роботи. Введення гнучкого режиму роботи дошкільних закладів дозволило б охопити більшу кількість дітей без порушення нормативів наповнюваності садків (адже одна дитина перебувала б у садку лише до обіду, а інша – лише після обіду), крім цього батьки проводили б більше часу із своїми дітьми і це позитивно відобразилося б на сімейному бюджеті. Альтернативою будівництву нових дитячих садків могла бути певна фінансова допомога (або взаємодія) розвитку приватних дитячих садків (на кінець 2006 р. в Україні було 911 дошкільних закладів приватної форми власності, а на кінець 2011 р. таких закладів

нараховувалося лише 327). У сільській місцевості доцільно було б запровадити дитячі садки сімейного типу (або дитячі садки на дому), де під наглядом вихователя перебувало б декілька дітей, «приміщенням» для такого садка могла б слугувати спеціально обладнана одна із кімнат великого житлового будинку.

Певною мірою поєднанню батьківських обов'язків і професійної кар'єри сприятиме розвиток послуг *позашкільних закладів освіти і розвитку дітей*. Згідно результатів обстеження «Сім'я і сімейні відносини, 2009», кожен другий респондент із сукупності тих, у чий родині виховувалась дитина шкільного віку, вказав, що дитина регулярно відвідує спортивні секції, гуртки, басейни. Регулярність відвідування факультативних занять у школі відмітили 36,6% респондентів. Послугами літніх таборів відпочинку користуються близько третини дітей опитуваних осіб. Кожний четвертий батько/мати школяра молодших класів вдаються до допомоги груп продовженого дня у школі. Примітною рисою є те, що частота відповідей щодо відвідування дітьми гуртків, секцій, заходів, котрі надаються безкоштовно, у сукупності респондентів, які на момент проведення опитування працювали, мало відрізнялася від тієї, про яку повідомили опитані, які не працювали, а от у тих випадках, коли йшлося про відвідування платних заходів, частота стверджувальних відповідей зайнятих оплачуваною працею респондентів була значно вищою, ніж у незайнятих. Наприклад, серед працюючих респондентів 24,4% вказали, що вони регулярно користуються послугами репетиторів зі шкільних предметів, тоді як серед непрацюючих таких була 14,8%.

**Заходи пронаталістської та сімейної політики в Україні.** За період незалежності України було запроваджено чимало програм, спрямованих на охорону дитинства, створення сприятливих умов для народження дітей, збереження і покращення їх здоров'я. Серед цих програм насамперед слід назвати Національну програму «Діти України» (1996–2005 рр.); Державну програму «Репродуктивне здоров'я нації» (2006–2015 рр.); Державну програму відпочинку та оздоровлення дітей (2003–2008 рр.); Державну програму подолання дитячої безпритульності і безоглядності (2006–2010 рр.) та інші.

Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» встановлені такі види гарантованої державою матеріальної допомоги сім'ям з дітьми:

- 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 2) допомога при народженні дитини;
- 3) допомога при усиновленні дитини;
- 4) допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 5) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування;
- 6) допомога на дітей одиноким матерям.

Особливу увагу привертає багатократне підвищення допомоги при народженні дитини, яке забезпечується за рахунок коштів з державного бюджету. На сьогодні така допомога є однією з найвищих в Європі. Постановою Кабінету Міністрів України від 21 квітня 2005 р. № 315 «Деякі питання призначення і виплати допомоги сім'ям з дітьми» було передбачено призначення одноразової допомоги при народженні дитини у сумі кратній 22,6 розміру прожиткового мінімуму на дітей віком до шести років. Таким чином розмір цієї допомоги був збільшений з 725 грн. до 8500 грн. Статтею 56 Закону України «Про Державний бюджет України на 2007 рік» було визначено, що допомога при народженні дитини у 2007 р. виплачуватиметься у розмірі 8500 грн. У 2008 р., згідно зі статтею 12 Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України», розмір допомоги знову був суттєво підвищений, й став диференційованим залежно



від черговості народженої дитини. Так, на першу дитину допомога досягала 12400 грн., на другу – 25000 грн., на третю і наступну – 50000 грн. Починаючи з 2011 р., згідно із Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» щодо виплати допомоги при народженні дитини» така допомога нараховуватиметься у розмірах прожиткового мінімуму для дітей віком до шести років, встановлених на день народження дитини: на першу дитину виплачуватиметься сума, кратна 22 розмірам прожиткового мінімуму; на другу – кратна 45 розмірам прожиткового мінімуму, на третю і кожну наступну – кратна 90 розмірам прожиткового мінімуму. Змінилися й строки виплат: одноразово виплата допомоги здійснюється у дев'ятикратному розмірі прожиткового рівня при народженні дитини, решта суми допомоги на першу дитину виплачується протягом наступних 12 місяців, на другу – 24 місяців, на третю і кожну наступну дитину – 36 місяців.

Зазначена допомога була здебільшого спрямована на стимулювання дітородної активності населення через поліпшення матеріального становища певних категорій сімей з дітьми. Однак з'ясування у спеціальному соціально-демографічному обстеженні «Сім'я і сімейні відносини в Україні, 2009» думок респондентів щодо впливовості цих виплат безпосередньо на їх репродуктивні наміри показало значно менший вплив на репродуктивну поведінку, ніж це передбачалося, хоча, безперечно, певний позитивний ефект присутній. Переважна більшість опитаних (87,4%) заявили, що допомога ніяким чином не вплинула на їх дітородні наміри. Серед тих, на кого значна матеріальна допомога при народженні дитини таки вплинула, 5,8% вже народили дитину протягом періоду, що минув з часу її запровадження, 4,7% планують народити через 2-3 роки, 1,1% чекають на народження дитини наступного року і 0,9% очікують на цю подію вже в поточному році. У цілому 12,6% респондентів визнали, що вагома матеріальна допомога тією чи іншою мірою вплинула на їх дітородні наміри.

Відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» право на державну соціальну допомогу мають малозабезпечені сім'ї, або одинокі особи, чи кілька осіб, які проживають разом і об'єднанні законними правами та обов'язками щодо утримання та які з поважних або незалежних від них причин мають середньомісячний сукупний дохід нижчий від встановленого законодавством прожиткового мінімуму для сім'ї.

Як захід піклування держави про добробут населення допомога при народженні дитини стала важливим і прогресивним кроком. Однак потрібно визнати, що по закінченні виплат, зонайбільше через три роки, сім'я залишається наодинці з проблемами подальшого утримання й виховання на пристойному рівні своєї дитини, потреби якої з віком невпинно зростають, а їх задоволення, у свою чергу, вимагає значних фінансових ресурсів. Тому одним із напрямів політики має бути підняття вікової межі щомісячних виплат на дітей сім'ям із дітьми (в ідеалі – до віку досягнення повноліття). Крім того, виплати доцільно було б пристосувати до вирішення житлових проблем шляхом запровадження відповідних грантів, виплат, позик або ж диференціації поточних платежів за житло у залежності від кількості дітей у сім'ї. Але найголовнішим завданням у цій площині є підвищення стандартів оплати праці до рівня, що забезпечував би як відтворення якісної робочої сили, так й якісне утримання та виховання дітей. Кожна сім'я повинна відчувати впевненість, що опираючись на власні сили вона спроможна надати належне виховання бажаній кількості дітей. Вільне і свідоме визначення кількості дітей, яку хотіла б народити і виховати людина, та часу (а також інтергенетичних інтервалів) по суті є її невід'ємним правом.

Не втратила актуальності проблема поєднання жінками материнства і професійної діяльності. У залежності від конкретних обставин сім'ї, та чи інша форма зайнятості спроможна послабити конфлікт між зайнятістю жінок на ринку праці та вихованням дітей. Найбільш прийнятною для жінок із дітьми (згідно відповідей самих жінок) є гнучкий графік роботи. Однак навіть на тих підприємствах, де запровадження такої форми зайнятості не чинить перепон виробничому процесу, роботодавці часто відмовляють жінкам на їхні. Розвиток і розповсюдження інформаційних технологій підняли значущість дистанційної зайнятості на вищій щабель, але повільний розвиток інформаційного суспільства в Україні, невідпрацьований механізм нормативно-правових положень дистанційної зайнятості та обмежене коло робіт, на яких вона може бути запроваджена, перешкоджають її широкому використанню в країні.

Менш обговорюваною в Україні, проте не менш актуальною є необхідність уваги до проблеми поєднання професійної діяльності з виконанням зобов'язань батька. Наразі в Україні відсутня навіть сама постановка питання про врахування інтересів батька дитини (принаймні маленької дитини) при організації його робочого часу на підприємстві (виробництві), що значно перешкоджає подоланню пануючого стереотипу сприйняття чоловіка як виключно годувальника у родині. Втім сучасні чоловіки все частіше виявляють бажання більше часу приділяти вихованню своїх дітей, допомагати дружині у веденні домогосподарства.

Потребує удосконалення ринок соціальних послуг по догляду за дітьми, їх вихованню і навчанню, зокрема, модернізація системи дошкільних закладів, поліпшення умов їх діяльності, підвищення якості і різноманітності послуг, їх грошової і територіальної доступності. Особливої уваги вимагає режим роботи дитячих садків, де практично не враховуються різноманітні графіки роботи батьків (наприклад, позмінна робота). Соціологічні опитування показали, що найбільш прийнятним є гнучкий графік роботи дитячих садків, що дозволив би поєднувати виховання дитини вдома та її соціалізацію у колективі однолітків. Наприклад, дитина могла б перебувати у дитячому садку лише до або після обіду, два чи три дні на тиждень, і при цьому оплата послуг дитячого закладу розраховувалась відповідно терміну перебування у ньому дитини. Доцільним також є запровадження сімейних дитячих садків (особливо у сільській місцевості); перегляду потребують нормативи наповнюваності груп у дошкільних закладах.

Протягом останніх десятиліть міжнародне співтовариство головною метою розвитку визначило забезпечення сексуального і репродуктивного здоров'я і прав людини. У такому контексті доцільною є наукова експертиза пронаталістських заходів з метою виявлення випадків, коли ці заходи можуть суперечити гарантіям по репродуктивним правам людини. Останні роки в Україні були особливо «насичені» пропозиціями, запровадження яких на думку їх авторів сприяли б збільшенню народжуваності (дискусії навколо заборони абортів, збільшення податку для осіб, які не мають дітей); але такі пропозиції не враховували тієї обставини, що проведення політики втручання в особисте життя є неприйнятним для цивілізованої держави.

В європейських країнах дедалі частіше висловлюється занепокоєння, що пронаталістські заходи можуть стати на шляху вже досягнутих завоювань у сфері гендерної рівності, оскільки зростання дітонародження та сімейних обов'язків в контексті недостатньо розвиненої системи гармонізації зайнятості працівників з сімейними зобов'язаннями, може перешкоджати можливостям отримання освіти і кар'єрного росту для жінок, обмежуючи

їх традиційною сімейною роллю. В Україні прагнення посилити імідж материнства часто зводиться до плекання ідеї, що призначення жінки полягає у виконанні нею лише сімейних ролей: матері, дружини, берегині. Поза увагою залишаються вимоги сучасного етапу цивілізаційного розвитку.

## ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОЛІТИКИ

Результати аналітичного дослідження особливостей участі жінок на ринку праці України не лише підтвердили існування проявів гендерної нерівності у сфері зайнятості, а й забезпечили більш глибоке розуміння причинно-наслідкових зв'язків, що формують передумови нерівних можливостей жінок і чоловіків у сфері праці. Комплексне бачення проблеми за рахунок використання різних інформаційних джерел та оцінки особливостей суспільної думки щодо різних проявів гендерної нерівності за результатами спеціального соціологічного опитування дали змогу сформулювати загальні рекомендації щодо пріоритетів гендерної політики, окреслити можливі напрями та шляхи їх досягнення.

Завдання дослідження підпорядковувались пошуку та аналізу певних гендерних невідповідностей щодо якісних характеристик зайнятості населення – форм, статусів, галузевої та професійної структури, рівня оплати праці тощо. Відповідно, основні проблемні питання у сфері праці, на яких було сфокусоване дослідження, включали:

- структурні зрушення в характеристиках зайнятості жінок і чоловіків;
- явище гендерної сегрегації на ринку праці;
- відмінності в рівні заробітної плати жінок і чоловіків та особливості формування їх особистих доходів;
- прояви гендерної дискримінації на ринку праці та існування гендерних стереотипів у суспільстві;
- вплив сімейних зобов'язань на становище працівників;
- оцінка рівня «фемінізації» бідності та ризиків підвищеної вразливості жінок;
- аналіз ролі «неврахованого» трудового внеску жінок та особливостей розподілу робочого часу й обов'язків у родині.

Найбільш очевидним проявом та результатом гендерної нерівності в сфері праці виступає **ЗНАЧНИЙ ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ У РІВНІ ДОХОДІВ ВІД ЗАЙНЯТОСТІ**, що акумулює та відображає вплив всіх інших аспектів нерівності – різних форм сегрегації зайнятості за ознакою статі, проявів дискримінаційних практик з боку роботодавців, обмежуючого впливу сімейних зобов'язань на можливості професійної реалізації працівників, ролі пануючих гендерних стереотипів щодо розподілу соціальних ролей у суспільстві тощо.

Незважаючи на певну позитивну динаміку протягом останнього десятиріччя, середня заробітна плата чоловіків в Україні більше, ніж на чверть, перевищує середню заробітну плату жінок. Як показують дані обстеження підприємств з питань статистики праці, що проводиться Державною службою статистики України, гендерний розрив в заробітній платі працівників спостерігається у всіх укрупнених видах економічної діяльності, а в окремих з них досягає 30 відсотків. Водночас в середньому по 27 країнах Європейського Союзу цей показник складав лише 17,2 відсотки за підсумками 2011 року.

Як показує більш детальна дезагрегація статистичних даних, найвищі рівні гендерного розриву в рівні середньої заробітної плати характерні для сегментів економіки з найвищими рівнями оплати праці – фінансового посередництва, інформаційно-комунікаційних технологій, різних підгалузей машинобудування (наприклад, виробництва високоточної апаратури та обладнання) та видобувної промисловості, в яких домінує чоловіча зайнятість. Натомість у низькооплачуваних видах економічної діяльності відбувається скорочення гендерного розриву в рівні заробітної плати: так, найнижчі відмінності характерні для галузей бюджетного сектору – охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, освіти

(зокрема, в сегменті початкової та середньої освіти середня заробітна плата жінок навіть дещо перевищує середню заробітну плату чоловіків), підгалузей сільського господарства, яким в цілому властиві найнижчі рівні оплати праці. Це пояснюється дією вирівнюючого ефекту мінімальної заробітної плати, що виявляється чіткіше за умов порівняно низьких стандартів оплати праці.

Тому найбільш очевидним шляхом скорочення гендерного розриву у рівні оплати праці, що забезпечуватиме швидкий ефект з точки зору середньої заробітної плати в економіці, є *прискорене зростання заробітної плати у бюджетній сфері*, до якої належать найбільш фемінізовані види діяльності – освіта, охорона здоров'я, соціальні послуги. Випереджальний характер підвищення заробітної плати в цих сегментах щодо зростання зарплат в приватному секторі забезпечить скорочення міжсекторальних відмінностей в оплаті праці, і, відповідно, зменшення їх впливу на формування загального гендерного розриву. Вітчизняна політика заробітної плати в бюджетній сфері регулюється Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, що визначає посадові оклади (тарифні ставки) працівників відповідно до рівня займаної посади у відповідності до Постанов Кабінету Міністрів України. Саме тому необхідність діяльності Уряду в напрямі подальшого вдосконалення Єдиної тарифної сітки та пришвидшення темпів підвищення посадових окладів в бюджетному секторі має усвідомлюватися не лише в контексті зростання загальних соціальних стандартів у країні, а й як один з напрямів скорочення гендерного розриву в рівні оплати праці.

Однак, як доведено в дослідженні, чинники, що зумовлюють існування гендерних нерівностей в доходних можливостях населення, мають більш складний характер; це визначає потребу в додаткових заходах впливу, деякі з яких забезпечуватимуть не такий очевидний та швидкий ефект. Відмінності в рівні середньої заробітної плати значною мірою обумовлені **СИСТЕМОЮ ГЕНДЕРНОГО ПОДІЛУ ПРАЦІ**, який виражається в зосередженні працюючих жінок і чоловіків у певних професіях та видах економічної діяльності, на певних управлінських рівнях та посадах, визначаючи не лише розмір заробітку, а й такі якісні характеристики зайнятості, як престижність або стабільність роботи. Саме тому високий рівень гендерної сегрегації зайнятості не лише сприяє нерівності доходних можливостей населення, а й здійснює негативний вплив на ринок праці загалом, знижуючи його ефективність і гнучкість, обмежуючи мобільність працівників шляхом їх виключення з певних професій, звужуючи можливості вибору сфери прикладання праці.

Як показали результати дослідження, рівень гендерної сегрегації зайнятості в Україні залишається досить високим; більш того, огляд структурних зрушень в економіці засвідчує поглиблення цього поділу, оскільки протягом 2007-2011 років концентрація зайнятості жінок зростала переважно на тих посадах, що входять до переліку найбільш поширених жіночих професій. До цієї групи занять на вітчизняному ринку праці належать види діяльності, що потребують досить високої кваліфікації, в тому числі розумової й творчої праці, проте не забезпечують високих зарплат.

Так, понад три чверті становлять жінки у складі фахівців в галузі біології, агрономії та медицини; фахівців у галузі освіти; службовців, що обслуговують клієнтів; службовців, пов'язаних з інформацією (офісних клерків); викладачів і вчителів. В українському суспільстві більшість з цих професійних груп характеризуються низьким рівнем престижу та визнання, задалегідь сприймаються як «жіночі» види діяльності. Тому основним завданням політики пом'якшення гендерної професійної сегрегації є *підвищення суспільного статусу*

*традиційно «жіночих» сегментів зайнятості, що потребуватиме реалізації масштабної соціальної пропаганди цих професій з метою «переливання» в них зайнятості чоловіків.*

Конкретні кроки у цьому напрямі мають здійснюватися як в роботі державних центрів зайнятості, які наразі мають гарні напрацювання в реалізації соціальних кампаній щодо пропаганди робітничих професій, так і в роботі навчальних закладів, які здійснюють підготовку відповідних фахівців – медичних, соціальних працівників, освітян тощо. Залученню чоловіків до отримання відповідної кваліфікації сприятиме гендерно-виважене позиціонування профільних навчальних закладів під час вступних кампаній, проте загальна координація заходів та розробка конкретних планів дій має перебувати в компетенції Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Однак, наголосимо, що першочерговою умовою зростання суспільного престижу «жіночих» професій і видів діяльності з наступним залученням чоловіків залишається *цілеспрямоване та відчутне підвищення рівня оплати праці в бюджетному секторі*, про що йшлося раніше.

Як показали результати дослідження, іншою важливою проблемою високої професійної сегрегації за ознакою статі виступають і характеристики зайнятості чоловіків. Порівняно з концентрацією зайнятих жінок у середній ланці сфери розумової праці, домінування чоловіків (понад три чверті загальної чисельності зайнятих за цією професією) виявляється здебільшого у робітничих професіях, таких як водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок; робітники металургійних та машинобудівних професій; робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві; найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті.

Очевидно, що цей аспект чоловічої зайнятості не дає підстав стверджувати про її вищу якість; більш того, досить часто ці професії пов'язані зі шкідливими або небезпечними умовами праці, високим рівнем виробничого травматизму. В умовах сучасної медико-демографічної кризи, яка розгортається в Україні та характеризується надвисоким рівнем смертності чоловіків працездатного віку, цей аспект має братися до уваги та сприйматися як вагомий чинник необхідності *інноваційної реструктуризації зайнятості населення*. Це передбачає загальне скорочення числа робочих місць, що потребують фізичної праці, характеризуються шкідливими умовами та високим рівнем травматизму, на користь створення нових робочих місць «знаневомісткого» характеру, що забезпечить не лише модернізацію економіки, а й пом'якшення ефектів гендерної сегрегації зайнятості. Роль держави в просуванні цього пріоритету має полягати як в безпосередньому створенні нових робочих місць даного типу, так і в дотуванні приватних підприємств, які реалізують програми технічного переоснащення виробництва, впровадження інноваційних технологій.

Особливо перспективним в цьому контексті видається *розвиток сектору послуг*, зокрема інформаційного, фінансового, бізнесового, науково-технічного, соціального, побутового характеру. Саме на цей сегмент зайнятості населення, який є основним сектором прикладання праці населення постіндустріальних економік, мають орієнтуватися державні та регіональні програми економічного розвитку. Додатковим аргументом на користь пріоритетного розвитку сектору послуг в контексті гендерної політики, є розширення спектру робочих місць, які забезпечують найкращі умови для жіночої зайнятості, пропонують посади, де жінки можуть гідно конкурувати з чоловіками в професійному плані.

Іншим «полюсом» концентрації чоловічої зайнятості в Україні виступає група професій,

що пов'язані зі сферою топ-менеджменту. Саме на цьому рівні професійної сегрегації здійснюється найбільший внесок у формування загального гендерного розриву в рівні доходів населення та закладаються передумови **«ВЕРТИКАЛЬНОГО ПОДІЛУ» ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ**. В міжнародних дослідженнях цей феномен дістав назви «скляної стелі» як сукупності негласних правил, практик, що усувають жінок (або інші уразливі групи) від доступу до вищих рівнів управління. Дійсно, маючи гідний доступ до професійних посад нижчих та середніх ланок, жінки незначно представлені в топ-менеджменті приватних підприємств, так само як у складі високопосадовців системи державного управління.

За даними вибіркового обстеження економічної активності населення, що проводиться Державною службою статистики України на регулярній основі, жінки становили лише 36 відсотків серед керівників малих підприємств, 41 відсоток серед керівників підприємств-корпорацій та 41 відсоток серед керівників підрозділів підприємств в 2011 р. Більш детальні дані, що характеризують залежність між окремими характеристиками суб'єктів економічної діяльності та представленістю жінок у складі їх керівництва, були отримані за результатами спеціального соціологічного опитування роботодавців та жінок, що працюють за наймом в рамках даного дослідження. Як виявилось, частка жінок зростає у керівництві підприємств із зменшенням їх розміру (загальної чисельності працівників) та з підвищенням рівня їх «фемінізованості», що оцінюється часткою жінок у загальному штаті працівників.

Певні закономірності спостерігаються й залежно від організаційно-правової форми суб'єкту економічної діяльності: порівняно з приватними підприємствами, підприємства / організації державної та комунальної форми власності характеризуються більш широким доступом жінок до керівних посад. Найменша частка жінок-керівників мала місце у групі акціонерних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю, філій та інших відокремлених підрозділів (що класифіковані як окрема група з огляду на можливості «змішаних» форм власності), яким властиві більший масштаб діяльності та обігу, штат персоналу, а отже й більша міжпосадова конкуренція.

Ще більш очевидним домінуванням чоловіків характеризується професійна група, яка об'єднує професії законодавців, вищих державних службовців, вищих посадових осіб громадських і самоврядувальних організацій: хоча жінки переважають у складі державних службовців та посадовців органів місцевого самоврядування, вони мінімально представлені у складі керівників першої категорії цих структур. За підсумками 2011 року, жодної жінки не було серед керівників цього рангу в органах місцевого самоврядування, лише 15 відсотків керівників відповідного рівня становили жінки в системі державної служби.

Практично недосяжною для жінок залишається й професія законодавців - частка жінок у складі народних депутатів Верховної Ради України не перевищувала 8 відсотків протягом всього періоду незалежності, в той час як середній показник представництва жінок серед парламентарів в країнах світу наразі наближається до 20 відсотків, а в окремих країнах розвиненої «гендерної» демократії перевищує 40 відсотків. Поряд з порушенням принципу демократичного врядування, обмежений доступ жінок до сфери прийняття рішень на державному рівні виступає важливою детермінантою гальмування загального процесу просування гендерної рівності, стримуючим чинником розширення можливостей та повноважень жінок в інших сферах життя.

Проте на сучасному етапі розширення представництва жінок на вищих щаблях державного управління видається малоімовірним без прямої підтримки жіночих кандидатур при висуванні на керівні посади, реалізації певних протекціоністських заходів.

Світовий досвід пропонує приклади успішних «*позитивних дій*», серед яких різні форми гендерного квотування або встановлення цільових відсоткових завдань щодо участі представників обох статей на керівних посадах. Законопроекти, в яких пропонувалося обґрунтоване впровадження гендерних квот у представницьких та виконавчих органах влади, при формуванні виборчих списків політичних партій, неодноразово подавалися на розгляд Верховної Ради України, проте не отримували підтримки членів парламенту. Зважаючи на значну присутність жінок у складі кваліфікованого кадрового резерву, активну позицію громадських організацій та підтримку міжнародних експертів у просуванні цього питання, його вирішення наразі перебуває в безпосередній залежності від *політичної волі парламентарів та свідомої позиції урядовців*.

В цілому, **рівень обізнаності державних службовців з питань гендерної рівності залишається досить низьким**, що засвідчують окремі публічні висловлювання високопосадовців, нерозуміння проблематики на рівні спеціалістів та технічних виконавців на місцях. Відповідно, не втрачає своєї актуальності *проведення системної інформаційно-роз'яснювальної роботи в системі державної служби та органів місцевого управління, організація навчальних семінарів та тренінгів з формування гендерно-чутливого ставлення у представників органів державного управління*. Дотепер переважна більшість відповідних заходів здійснювалась за ініціативи та підтримки міжнародних донорів та громадських організацій, тому важливою є активізація позиції самих державних структур у формуванні попиту на відповідні заходи, а також їх ресурсній підтримці за рахунок бюджетних коштів. Це питання перебуває в безпосередній організаційній компетенції Міністерства соціальної політики України, в той час як система освітніх та наукових закладів, що підпорядковується Міністерству освіти та науки, молоді та спорту України, забезпечує можливість залучення провідних фахівців національного рівня до розробки програм відповідних тренінгів та їх фактичної реалізації.

Наголосимо, що досягнення паритетного представництва жінок і чоловіків на вищих рівнях державного управління має принципове значення для просування жінок на керівні посади, зумовлюючи своєрідну «ланцюгову» реакцію й у приватному секторі. Дійсно, *популяризація прикладів високих досягнень жінок у сфері державного управління, прикладів успішного поєднання кар'єри та сімейного життя відомими публічними особами виступатиме чи не найкращим засобом непрямого впливу на просування активності жінок у сфері прийняття рішень*. Конкретні кроки в цьому напрямку можуть включати реалізацію цільових інформаційних компаній, підтримку спеціальних видань на кшталт рейтингів «Успішні жінки», «Найвпливовіші жінки країни», створення циклів програм та публікацій в засобах мас-медіа, організацію конкурсів кращих жінок-керівників або компаній, що дотримуються принципу гендерної рівності в кадровій політиці. На цьому етапі провідна роль належить засобам масової інформації, проте фінансова, технічна, організаційна підтримка відповідних заходів потребує залучення державних установ, комерційних структур та представників недержавних організацій.

Якщо просування жінок на керівні посади в державному секторі є цілком можливим за умови наявності належної політичної волі до реалізації гендерних перетворень, то в приватному секторі інструменти впливу є не такими очевидними. Хоча в законодавстві окремих країн існують норми, згідно яким перевага при працевлаштуванні має віддаватися жінкам, якщо на вакансію претендують претенденти різних статей з рівними професійно-кваліфікаційні характеристиками, цей інструмент видається доволі дискусійним.



Як показує досвід відповідних новацій в законодавстві окремих європейських країн, проблемним залишається й впровадження нормативів гендерного квотування керівних посад в топ-менеджменті бізнесового сектору (наприклад, норма щодо забезпечення до 2017 року представництва жінок на рівні не менше 40 відсотків у радах директорів публічних компаній та компаній з оборотом понад 50 млн. євро на рік у Франції). Тому альтернативним заходом може бути використання системи так званих «м'яких» квот при просуванні на керівні посади, що ґрунтуються на принципі гендерної ротації, тобто черговості представників обох статей при призначенні на посаду, або, принаймні, передбачають обов'язкову участь як чоловіків, так і жінок, у конкурсі на заміщення керівних посад.

До інших заходів нормативного впливу можна віднести запровадження обов'язкових заходів з резервування місць на посадах, де жінки представлені недостатньо; дотримання вимог щодо забезпечення прозорості процедури підбору кадрів шляхом розповсюдження внутрішніх оголошень про вакансії, використання обґрунтованої та зрозумілої системи рейтингів та критеріїв оцінювання й відбору претендентів, а також оприлюднення цих підходів для співробітників та пошукувачів роботи. Це створить передумови для протидії дискримінації жінок у просуванні на вищі посади, оскільки на практиці довести упереджене ставлення в таких випадках складніше, ніж факти гендерної дискримінації при відмові роботодавця в працевлаштуванні на нове робоче місце.

Очевидно, що запропоновані напрями політики скорочення різних форм професійної сегрегації є засобами довгострокового впливу, оскільки отримати швидкий результат у вирішенні цієї проблеми неможливо. Більш того, певний гендерний поділ зайнятості зберігатиметься за будь-яких умов, оскільки жінки та чоловіки мають різні настанови при виборі професій, віддають перевагу різним видам діяльності на ринку праці. Проблема полягає в оцінці чинників, які впливають на вибір роду діяльності – чи визначається він дією зовнішніх факторів, таких як безпосереднє «виштовхування» з інших професій або вплив панівних суспільних стереотипів, чи ґрунтується на свідомому самовизначенні сфери професійної реалізації.

Завдання політики полягають в елімінації впливу зовнішніх чинників сегрегації, в першу чергу - законодавчих обмежень можливості зайнятості жінок у певних професіях та видах діяльності. Зокрема, відповідно до ст. 174 Кодексу Законів про Працю та ст. 10 Закону України «Про охорону праці», жінок не можна допускати до робіт із важкими умовами праці, робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, до підземних робіт. В цілому, перелік відповідних робіт, затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.93 №256 містить понад 500 видів робіт у різних галузях виробництва, які не завжди відповідають об'єктивним потребам та потребують регулярного перегляду. Наприклад, сумнівними видаються заборони щодо залучення жінок до «робіт, пов'язаних із постійним переміщенням упродовж робочої зміни вантажів масою понад 7 кг», використання жіночої праці в нічний час і надурочно (Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження граничних норм підймання та переміщення важких речей жінками» від 10.12.1993 №241). На сучасному етапі динамічного розвитку суспільства ці вимоги видаються не лише застарілими, а й дискримінаційними, оскільки обмежують можливості індивідуального вибору виду та форм зайнятості для жінок у відповідності до їх власних уподобань або фізичних можливостей.

Важливим чинником існування професійної сегрегації за ознакою статі залишаються й **ПАНІВНІ ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ**, що звужують можливості професійного вибору

як жінок, так і чоловіків, та наперед програмують їх настанови щодо сфери прикладання праці. Як показали результати спеціального соціологічного опитування в рамках даного дослідження, понад дві третини респондентів (як роботодавців, так і працюючих жінок) погоджуються, що на ринку праці України існує поділ професій на «жіночі» та «чоловічі». Більш того, респонденти з легкістю запропонували приклади відповідних занять: найпоширенішими у категорії чоловічих професій стали «водій», «будівельник», «шахтар», «вантажник», «слюсар», «охоронець», «електрик», «військовий»; у категорії жіночих професій – «продавець», «вчитель», «вихователька», «швачка», «медсестра», «перукар», «няня», «прибиральниця».

В контексті «вертикальної» сегрегації зайнятості привертає увагу протиставлення посади «директор» в якості чоловічої професії посаді «секретар», яка ідентифікується як жіноча. Наголосимо, що самі назви більшості з наведених професій мають гендерно-специфічну спрямованість, що в окремих випадках офіційно закріплена Національним класифікатором професій України ДК 003:2010 (наприклад, «медичні сестри та акушерки», «швачки та вишивальниці», «друкарки» тощо). Тому *подальший перегляд нормативного визначення професій та внесення змін до Національного класифікатора професій з метою забезпечення їх гендерної нейтральності* є неодмінною умовою подолання сталих стереотипів щодо гендерного поділу праці, формування передумов для зниження рівня сегрегації зайнятості за ознакою статі.

Вплив гендерного поділу праці на нерівність заробітків жінок і чоловіків визначається не лише їх приналежністю до певних професій, що характеризуються різними доходними можливостями. Свій внесок до формування гендерного розриву в рівні оплати праці здійснюють й особливості зайнятості населення: менша тривалість відпрацьованого робочого часу жінок, більше поширення серед них добровільної форми неповної зайнятості, свідомий вибір посад із нижчою інтенсивністю праці, меншим робочим навантаженням або відповідальністю, що залишають більше вільного часу.

Проте, поряд з впливом наведених вище факторів, залишаються „непояснені“ чинники формування гендерного розриву в заробітній платі, які зумовлені **ПОШИРЕННЯМ ПРЯМИХ ДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПРАКТИК НА РИНКУ ПРАЦІ**, тобто випадками, коли жінки отримують менші доходи, ніж чоловіки, хоча мають рівноцінні характеристики з точки зору кваліфікації та продуктивності праці.

Як показали результати соціологічного опитування, трохи більше десятої частини опитаних жінок, які працюють за наймом, особисто стикалися з фактами виплати нижчої, порівно з іншими працівниками, заробітної плати за роботу рівнозначної цінності; приблизно стільки ж повідомили про такі випадки з досвіду знайомих поза межами роботи. Згідно оцінок респондентів, саме приналежність до жіночої статі здебільшого обумовлювала цей прояв упередженого ставлення на робочому місці, поступаючись за значенням лише фактору віку.

Найменше поширення пряма дискримінація в оплаті праці мала серед працівників підприємств/установ/організацій державної або комунальної форми власності; ймовірно, це пояснюється застосуванням тут єдиної системи посадових окладів, внаслідок чого відмінності в заробітній платі працівників з рівнозначними характеристиками можуть формуватися лише за рахунок додаткових премій та надбавок. На приватних підприємствах частка працівників, які стикалися з цим проявом нерівного ставлення, була дещо вищою, оскільки розмір винагороди тут у більшій мірі визначається індивідуальними контрактами

і, відповідно, більше залежить від особистих переваг роботодавців. Тому саме на приватних підприємствах посилюється роль *превентивних заходів щодо гендерної дискримінації працівників у винагородженні за рівноцінну працю*, одним з яких є відмова від системи нерегульованих доплат (довільних надбавок, бонусів, що встановлюються керівництвом) на користь системи оплати праці за результатами, що ґрунтується на чітко означених об'єктивних критеріях нарахування, зменшення або позбавлення конкретних виплат.

Крім цього, можна припустити, що *політика легалізації заробітної плати в приватному секторі* сприятиме не лише посиленню соціального захисту працівників з контексті забезпечення соціальних гарантій, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю, батьківством, забезпеченням гідного рівня життя після настання пенсійного віку, а й формуванню більш прозорої системи оплати праці, зменшенню можливостей для порушення принципу недискримінації у винагородженні за рівноцінну працю.

В цілому, **питання гендерної дискримінації на ринку праці України не втрачає своєї актуальності**, про що свідчить розповсюдження гендерно-преференційних оголошень про вакансії, випадки включення до трудових угод положень щодо небажаності декретних відпусток працівниць, відмови у працевлаштуванні або необґрунтовані вивільнення, що зумовлені приналежністю до жіночої статі. Лише близько третини опитаних жінок, що працюють за наймом, повідомили, що вони не стикалися з проявами нерівного, упередженого ставлення на робочому місці, в той час як переважна більшість респондентів зазначили, що вони в той чи інший спосіб мали подібний досвід.

Найчастіше респонденти згадували про випадки упередженого ставлення через молодий вік; такі фактори як жіноча стать та наявність сімейних зобов'язань зустрічалися однаково часто, розділивши між собою друге за частотою місце. Очевидно, що у випадку агрегації двох останніх факторів (оскільки більшість сімейних зобов'язань належить саме до прерогативи жінок в українських сім'ях) вони посідатимуть провідну позицію в системі чинників дискримінаційного ставлення до жінок на робочому місці.

Результати соціологічного опитування продемонстрували, що частота дискримінації в сфері зайнятості зменшується із розміром підприємства; ймовірно, це пов'язується з особливостями формування міжособистісних відносин у колективах різного розміру. Можна припустити, що на малих підприємствах міжособистісні стосунки між працівниками ґрунтуються не лише на виробничих відносинах, а і на товариських, дружніх чи навіть сімейних стосунках. Відповідно, в умовах, коли спілкування працівників відбувається не лише з позиції «керівник–підлеглий», розвивається сприятливий мікроклімат, де залишається набагато менше місця для дискримінації.

Цікавим виявилось ставлення роботодавців до дискримінації на вітчизняному ринку праці: визнаючи існування цього явища з досвіду знайомих поза межами роботи, переважна частина цієї категорії респондентів заперечувала випадки упередженого ставлення, коли мова йшла про їх власні підприємства. Можна припустити, що поряд з дією суб'єктивного чинника, це свідчить й про **недостатній рівень обізнаності населення з питань дискримінації на ринку, невміння «діагностувати» її прояви та усвідомлювати чинники**. Вирішення цієї проблеми передбачає одночасну діяльність у двох напрямках:

- посилення дисциплінарної та адміністративної відповідальності посадових осіб за дискримінаційні практики у сфері зайнятості, що потребуватиме доопрацювання

Міністерством юстиції України чинного законодавства; підвищення обізнаності працівників правоохоронних органів та системи судочинства щодо форм та проявів гендерної дискримінації; ознайомлення з міжнародних досвідом в цій сфері та відпрацювання схем швидкого реагування на відповідні звернення громадян. Окрема увага має приділятися регулярному моніторингу оголошень щодо вакансій, які містять дискримінаційні вимоги щодо статі, віку, зовнішнього вигляду претендента на посаду, що має належати до компетенції відповідних органів (наприклад, державних центрів зайнятості);

- адвокаційна робота з керівниками підприємств на індивідуальному рівні та на рівні об'єднань, асоціацій, спілок роботодавців та підприємців. Рушійними силами відповідних кампаній мають виступати представники профспілок, експерти та тренери з питань гендерної рівності, в той час як ресурсна підтримка має надаватися за рахунок змішаних джерел – як донорських, так і бюджетних коштів. В цьому контексті актуалізується завдання розробки та ухвалення *Кодексу соціальної відповідальності бізнесу*, окремий розділ якого має бути присвячений питанням гендерної рівності та недискримінації, забезпечення врахування принципу гендерної недискримінації в колективних договорах підприємств, просування соціального діалогу та залучення до процесу громадських організацій, розширення практики громадських слухань.

Проте більш важливою проблемою залишається **пасивність українських жінок у відстоюванні власних трудових прав**. Хоча жінки, які були опитані в ході дослідження, продемонстрували досить високий рівень поінформованості щодо можливих шляхів захисту у випадку дискримінації на робочому місці, більше половини респондентів, які мали такий негативний досвід, не намагалися жодним чином відстоювати власні права, оскільки вважали такі дії недоцільними, сприймали подібні випадки як належні. В таких умовах слід вживати заходів щодо підвищення рівня громадської активності зайнятих жінок, перетворення їх з об'єктів дискримінації на суб'єкти захисту своїх прав, відстоювання справедливого ставлення до всіх зайнятих.

Незважаючи на існування відповідних механізмів, зокрема інституту Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, правозахисних громадських організацій тощо, випадки звернень громадян з приводу дискримінації на робочому місці залишаються досі поодинокими, не отримують належної популяризації серед широкого загалу. Провідна роль у вирішенні цієї проблеми належить засобам масової інформації, широке висвітлення якими прикладів успішних судових процесів, задоволення позовів, відшкодувань та компенсацій моральних збитків у випадку дискримінації за ознакою статі сприятиме стимулюванню населення у відстоюванні власних трудових прав.

В умовах низької правової обізнаності населення, інформаційні кампанії мають включати також підготовку спеціальних матеріалів роз'яснювального характеру та їх розміщення у вільному електронному доступі для користувачів мережі інтернет, а також розповсюдження в друкованому вигляді в доступних для цільових груп місцях - державних центрах зайнятості, приватних рекрутингових агенціях, територіальних центрах соціального захисту населення тощо. *Окремою цільовою групою просвітницьких кампаній мають виступати жінки, що проживають в сільській місцевості, беручи до уваги менший розвиток сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в поселеннях цього типу.*

Поряд з цим, існуючий антидискримінаційний механізм має вдосконалюватися в напрямку спрощення процедур звернень, скорочення часу прийняття рішень та забезпечення прозорості цього процесу, надання можливості контролю за впровадженням звернень.

Як показали результати соціологічного опитування, проблема пасивності у відстоюванні власних прав пов'язана з **загальною заниженою самооцінкою жінок з точки зору конкурентоспроможності на ринку праці**. Досить часто самі жінки схильні вважати себе менш «цінними» працівниками, ніж чоловіків, в той час як роботодавці, в тому числі й чоловічої статі, більш адекватно оцінюють їх робочі якості. Так, три чверті опитаних роботодавців вважали, що жінки й чоловіки становлять однакову цінність з точки зору професійних характеристик, в той час як серед жінок, які працюють за наймом, відповідна частка становила лише дві третини. Тому найважливіше значення має *активізація позицій самих жінок, підвищення їх самооцінки, посилення впевненості на ринку праці, розширення свободи вибору життєвого шляху та власних пріоритетів реалізації у суспільстві*.

Особливості самосприйняття та цілепокладання на особистому рівні, засади професійних вподобань та кар'єрних очікувань формуються ще в дитинстві та є надзвичайно чутливими до зовнішнього впливу, саме тому зростає роль сімейного виховання та ранніх етапів освіти, коли закладається підґрунтя гендерної самоідентифікації особи. Суспільні інститути, в тому числі інститути ринку праці, багато в чому репродукують ці стереотипи в системі гендерної сегрегації сфер діяльності, а гендерна упередженість у сфері трудових відносин закладається на індивідуальному рівні їх учасників. В результаті, формується своєрідне «замкнуте коло»: жінки часто не намагаються претендувати на певні посади, заздалегідь сприймаючи себе як неконкурентоспроможних в цих сферах діяльності, що забезпечує подальше репродукування гендерних стереотипів на ринку праці та їх вплив на ставлення роботодавців до можливості зайнятості жінок в цих професіях.

Саме тому *політика трансформації гендерних стереотипів у суспільстві є найбільш важливим, однак і найбільш складним завданням*, оскільки поряд з окресленими вище напрямками просвітницьких кампаній та соціальної реклами передбачає подолання сексизму в діяльності мас-медіа та рекламі, розширення практики включення гендерного компоненту до освітніх програм навчальних закладів. Хоча у державних органах, які здійснюють регуляторну діяльність в цих сферах (Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення, Міністерство освіти та науки, молоді і спорту України), існує розуміння даної проблематики, прогрес на шляху вирівнювання гендерних ролей у суспільстві залишається надто повільним

Важливо, що серед чинників, які визначають меншу «цінність» жінок як працівників, респонденти опитування найчастіше зазначали **можливість материнства та необхідність пов'язаного з ним додаткового соціального захисту жінок, певних обмежень використання їх праці, які обумовлюють незручності для роботодавців**. Дійсно, законодавство України гарантує жінкам досить широкий спектр соціальних гарантій, спрямованих на захист материнства: зниження норми виробітку, норми обслуговування вагітним жінкам або їх переведення на легшу роботу, що виключає вплив несприятливих виробничих факторів, відповідно до медичного висновку, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою; заборона залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направлення їх у відрядження; обмежене залучення жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт та направлення їх у відрядження; право на додаткові оплачувані відпустки для жінок, які мають двох дітей двох та більше дітей; право на додаткові оплачувані перерви для годування дитини для жінок, що мають дітей віком до півтора року тощо.

Хоча ці заходи додаткового соціального захисту мають на меті сприяти покращанню умов праці жінок, на практиці вони часто перетворюються на бар'єри для зайнятості. Роботодавці заздалегідь надають перевагу працівникам чоловічої статі, щоб не мати додаткових зобов'язань та незручностей з необхідністю забезпечення належних умов працюючим матерям, хоча ті можуть й не мати потреби або намірів у користуванні наведеними вище заходами. Як і у випадку заборони жіночої зайнятості в певних професіях, окремі з вимог додаткового соціального захисту видаються застарілими та не відповідають реальним потребам як працівників, так і працедавців. Тому вирішення цієї проблеми потребує ґрунтовної гендерної експертизи соціально-трудового законодавства науковими установами та фахівцями Міністерства соціальної політики України, вироблення плану заходів щодо *заміни відповідних заборон, порушення яких передбачає дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність роботодавців, нормативами рекомендаційного характеру*. Це забезпечить легальну можливість оформлення найбільш зручних режимів та форм зайнятості залежно від індивідуальних потреб працівників, що в загальних рисах будуть регулюватися вимогами колективних договорів підприємств та чинного трудового законодавства.

Очевидно, що реалізація даного завдання буде досить складною та не отримає підтримки широкого загалу на початку реформ, тому має супроводжуватися роз'яснювальною роботою про вплив відповідних додаткових захисних заходів на формування передумов для «оберненої» дискримінації жінок на ринку праці, обмеження можливостей їх працевлаштування відповідно до власних уподобань та настанов.

В цілому, саме **репродуктивна діяльність, яка в широкому розумінні охоплює не лише народження та виховання дітей, а й піклування та догляд за непрацездатними членами родини (хворими, інвалідами або особами похилого віку), ведення домашнього господарства тощо, виступає основним обмежуючим чинником, що стримує можливості професійної та громадської реалізації жінок**. Це підтверджує нижчий рівень зайнятості жінок у віковій групі 25-29 років, на яку в Україні традиційно припадають найвищі рівні народжуваності (відповідний показник становив в 2011 році 63,4 відсотки проти рівня зайнятості чоловіків даного віку на рівні 81,2 відсотки). З іншого боку, у віці 40–49 років гендерний лаг за рівнями зайнятості мінімізується, оскільки в цей період здебільшого зменшується навантаження жінок сімейними обов'язками, відкривається більше можливостей для економічної діяльності.

Загалом, тривала перерва в професійній діяльності жінок, що пов'язана з народженням дитини та необхідністю догляду за дітьми перших років життя, не лише впливає на скорочення поточних доходів, а й має довгострокові негативні наслідки для кар'єрного росту, призводячи до втрати кваліфікації, застаріння знань та навичок у сучасному динамічному світі праці, обмежуючи перспективи подальшої професійної реалізації. Тому актуалізується роль *заходів активної політики зайнятості, спрямованих на реінтеграцію таких працівниць до професійного життя*, розробку спеціальних навчальних програм з оновлення навичок та підвищення кваліфікації жінок протягом декретної відпустки, заохочення працедавців до створенню дистанційних робочих місць, розвитку можливостей надомництва для жінок, що мають дітей дошкільного віку.

Як свідчать дані Державної служби зайнятості України, жінкам складніше повертатися до професії й у випадку безробіття: рівні працевлаштування незайнятих чоловіків суттєво випереджають рівень працевлаштування жінок (зокрема, протягом 2011 року, в Україні

було працевлаштовано 353,3 тис. жінок і 409,4 тис. чоловіків, а відповідні показники працевлаштування незайнятого населення склали 37 та 45%), вони в більшій мірі охоплені заходами професійної перепідготовки та навчання новим професіям.

Можливим шляхом вирішення цієї проблеми є *уточнення та розширення номенклатури громадських робіт*, які нині більше орієнтовані на чоловіків (дорожні, будівельні роботи тощо), із врахуванням жіночих можливостей до праці – догляду за хворими та особами похилого віку, догляду за дітьми, надання побутових та індивідуальних послуг; формування соціального замовлення держави на надання послуг в цій сфері. Відповідні заходи мають формувати підґрунтя гендерно-чутливої політики зайнятості населення, що повинна координуватися Міністерством соціальної політики України з урахуванням особливостей життєвих циклів та специфіки наступних *цільових соціально-вікових груп жінок, які стикаються з підвищеною вразливістю та ризиками прямої дискримінації на ринку праці*: пошукувачі першого робочого місця (жінки цієї групи можуть зазнавати складнощів із працевлаштуванням внаслідок очікувань роботодавців щодо можливої декретної відпустки); вагітні жінки та матері-годувальниці; жінки з дітьми молодшого віку; жінки, які перебувають у періоді активного кар'єрного просування; жінки передпенсійного та раннього пенсійного віку.

Що стосується конкретних заходів, то досвід розвинених країн пропонує успішні приклади реалізації цільових державних програм сприяння розвитку малого підприємництва із врахуванням гендерних компонентів, підтримки діяльності спеціальних фондів мікрокредитування бізнесових проєктів жінок або організації бізнес-тренінгів для жінок як цільової групи тощо. Дотепер більшість подібних ініціатив в Україні реалізувалися за підтримки міжнародних донорів, проте залучення державних структур до їх організації, виділення цільових коштів з бюджетів різного рівня є нагальними вимогами державної політики зайнятості.

Дослідження **СТАНОВИЩА ПРАЦІВНИКІВ З СІМЕЙНИМИ ЗОБОВ'ЯЗАННЯМИ** підтвердило наявність тісних взаємозв'язків між особливостями шлюбної та генеративної (народження, піклування, виховання, соціалізація дітей) поведінки жінок і їх активністю на ринку праці. Однак такі зв'язки мають складний та неоднозначний характер. З позицій традиційного підходу, який пов'язує «основне призначення» жінки у суспільстві з виконанням материнської ролі, можна очікувати, що наявність більшої кількості дітей зумовлюватиме меншу зайнятість жінок на ринку праці.

Дані європейських країн підтверджують це припущення, так само, як й обстеження економічної активності населення, що проводиться Держстатслужбою України: рівень зайнятості бездітних жінок перевищував рівень зайнятості жінок з дітьми віком до 15 років більше, ніж на 12 відсоткових пунктів в 2011 р. Більш того, рівні зайнятості українських жінок суттєво знижуються залежно від кількості дітей: якщо серед жінок віком 25-49 років, які мають одну дитину, цей показник наближався до 70 відсотків, то серед відповідної вікової групи жінок, які мають чотирьох та більше дітей, рівень зайнятості становив лише близько 40 відсотків.

З іншого боку, результати соціологічного опитування, проведеного в рамках даного дослідження, засвідчили, що працюючі респондентки з дітьми витрачають значно більше часу на оплачувану роботу, ніж ті з них, які не мають дітей; найвища частка працівниць, зайнятих оплачуваною роботою 40 і більше годин на тиждень (тобто, понад законодавчо визначений норматив тривалості робочого тижня) мала місце серед жінок, які виховують

трьох і більше дітей.

Ймовірно, вища активність цієї групи жінок, що виражається в більшій тривалості оплачуваної зайнятості, пояснюється фінансовими мотивами, а саме - труднощами забезпечення великої родини та почуттям відповідальності за дітей. Однак ця теза потребує більш детальної перевірки в наступних дослідженнях, зважаючи на вплив факторів психологічного характеру. Як показали результати опитування, для працюючих жінок, які виховують дітей, питання оплати праці мають більше значення, ніж для бездітних респонденток, а зацікавленість у кар'єрному просуванні або розширенні повноважень зменшувалась прямо пропорційно кількості дітей.

Таким чином, результати дослідження підтвердили **наявність певних змін у системі пріоритетів жінок залежно від етапу їх життєвого циклу (з віком, із зміною шлюбного стану, з народженням дитини), що виявляється у зміщенні кар'єрних прагнень на другорядний план порівняно з пріоритетністю сім'ї та дітей** (а особливо народженням другої та кожної наступної дитини): бездітні респондентки в більшій мірі виявлялися незадоволеними своєю роботою загалом, ніж ті з них, хто мав дітей; найвищі рівні «повного задоволення» роботою демонстрували багатодітні жінки, які мали трьох і більше дітей.

Дослідницький інтерес привернула до себе сукупність жінок, які через різні обставини залишилися без чоловіка (вдові, розлучені, ті, що припинили стосунки із партнером). Саме ці жінки виокремлюються найбільшою часткою тих, хто витрачав на оплачувану роботу 40 і більше годин на тиждень (це мало місце як серед жінок-роботодавців, так і серед жінок, що працюють за наймом), найвищим рівнем сукупних доходів, що характеризувалися мінімальним розривом з доходами відповідної групи чоловіків.

Переважна більшість цієї групи респонденток має дітей, і найімовірніше турбота про дітей, прагнення забезпечити їх майбутнє, з одного боку, та незначна допомога з боку колишніх чоловіків, а інколи й відсутність сторонньої фінансової підтримки, з іншого боку, спонукає жінок до більшої активності на ринку праці. Однак, стимулами до більшої зайнятості могли бути й «звільнення» від ролі дружини (й відповідно певне вивільнення часу), прагнення до самореалізації, більші амбіції, енергійність тощо.

На жаль, обмеженість вибірки даного дослідження не дозволила провести більш ретельний аналіз економічної поведінки цієї специфічної сукупності жінок та факторів впливу (вік, кількість дітей, тривалість попереднього шлюбу, професійні характеристики, причини розлучення / припинення стосунків, рівень особистісних доходів, наявність і можливість сторонньої допомоги тощо), проте *в умовах високого рівня розлучуваності в Україні подальше дослідження саме цієї цільової групи уявляється актуальним науковим завданням.*

Дослідження також підтвердило **нерівномірний розподіл виконання домашніх обов'язків між жінками та їх чоловіками, надмірну завантаженість більшості жінок хатньою працею.** Понад двох третин респондентів дослідження повідомили, що саме до категорії жіночих обов'язків у їх родині належить прибирання, приготування їжі, догляд за дітьми та піклування про непрацездатних членів родини. Єдиним видом домашніх робіт, у якому провідна роль все ж таки належала чоловікам, виявились дрібні ремонтні роботи в домогосподарстві.

Необхідно зважати, що досить часто праця в домогосподарстві потребує навіть більших



фізичних зусиль та затрат часу, ніж оплачувана робота, істотно обмежуючи можливості життєвого вибору жінок та перспективи їх розвитку. Понад чверть опитаних жінок зазначили, що вони витрачають більше 20 годин на тиждень на хатню роботу, 15 відсотків жінок витрачають ще стільки ж часу на піклування про членів родини. З іншого боку, майже дві третини жінок повідомили, що їх чоловіки втрачають на відповідні види робіт менше 10 годин на тиждень. Саме тому у сучасних наукових дослідженнях гендерні особливості розподілу робочого часу описуються в термінах «подвійного робочого навантаження» або «другої зміни» жінок.

Надмірне навантаження жінок хатньою роботою ускладнюється й **відсутністю в українському суспільстві традицій використання оплачуваних послуг у побуті домогосподарства**, які наразі широко розповсюджені в розвинених країнах. Частка респондентів, які повідомили, що користуються подібними послугами постійно або досить часто, не перевищувала 10 відсотків як серед жінок, які працюють за наймом, так і серед роботодавців. Це свідчить про домінування серед жінок настанов на самостійне виконання всіх сімейних обов'язків незалежно від їх доходних можливостей, їх особисту налаштованість на цей вид діяльності, незважаючи на завантаженість професійною діяльністю та статус на ринку праці.

Низький рівень попиту на платні побутові послуги призводить до недостатнього розвитку відповідного ринку та їх зосередження в найбільших населених пунктах, відсутності конкуренції серед надавачів цих послуг і, відповідно, завищеного рівня цін. Занепад соціально-побутової інфраструктури в сільській місцевості та невеликих поселеннях міського типу, особливо у віддалених районах, ускладнює можливості доступу мешканців цих населених пунктів до закладів побутового обслуговування, дошкільних дитячих закладів, центрів соціального патронажу для літніх або інвалідів. Тому *питання розвитку соціальної інфраструктури мають перебувати в центрі уваги місцевих органів управління*, оскільки бюджетне забезпечення мережі відповідних закладів здійснюється за рахунок місцевих бюджетів, в той час як розробка науково-обґрунтованих перспективних планів розвитку населених пунктів із врахуванням даних демографічних прогнозів – завдання центральних органів виконавчої влади.

Не втрачає свого значення й проблема **належної якості соціально-побутових послуг, що надаються державним сектором, надмірна завантаженість відповідних закладів, брак забезпечення фінансовими ресурсами та кваліфікованим персоналом**. Чи не найвагоміше значення для працюючих жінок з сімейними зобов'язаннями має **доступність дитячих дошкільних закладів**, які, згідно даних соціологічних опитувань, самі жінки вважають найкращим засобом виховання дітей дошкільного віку (особливо у випадку перебування дитини в режимі неповного дня).

Офіційна статистика доводить низький рівень охоплення дітей сільської місцевості дошкільними закладами, в першу чергу – внаслідок відсутності таких закладів в межах територіальної доступності, та надмірну завантаженість дитячих закладів у містах. Вирішення цієї проблеми можливе декількома шляхами: 1) *безпосереднє розширення мережі дошкільних закладів державної та комунальної форми власності шляхом введення в експлуатацію нових одиниць та укрупнення вже існуючих* (проте, неодмінною передумовою має бути врахування даних демографічних прогнозів у регіонах країни); 2) *субсидування розвитку приватних дитячих садків за рахунок цільових державних ресурсів або коштів місцевих бюджетів*; 3) *запровадження в сільській місцевості дитячих садків сімейного*

типу (або дитячих садків на дому), «приміщенням» для яких могла б слугувати спеціально обладнана кімната великих житлових будинків; 4) запровадження гнучкого режиму дня у дошкільних закладах, що передбачає перебування дітей в дитячих закладах лише частину дня або декілька днів на тиждень з пропорційним зменшенням оплати послуг дитячого закладу. Останній засіб є найменш витратним, дозволяє охопити якнайбільшу кількість дітей без порушення нормативів наповнюваності садків, забезпечує сприятливі умови для батьків із змінним характером роботи, в тому числі щодо розширення можливостей спілкування з дітьми, позитивно відобразиться на сімейних бюджетах домогосподарств з дітьми дошкільного віку.

В цілому, соціологічне опитування продемонструвало **«живучість» гендерних стереотипів у сімейних стосунках**, згідно яких модель сім'ї, в якій чоловік виступає годувальником, а жінка – господаркою, берегинєю, відповідальною за сімейний затишок, сприймається як норма. Порівняно з населенням інших європейських країн, в українському суспільстві більш поширеною є думка, що жінки повинні «жертвувати» своїми професійними та кар'єрними інтересами заради дітей та сім'ї, поступатися чоловікам у ситуації, коли на ринку праці існує напруженість і робочих місць недостатньо. Так, майже чверть українських респондентів, які брали участь в окремих раундах Європейського соціологічного обстеження, зазначили, що вони «повністю не схвалюють, якщо жінка працює повний робочий день, маючи дітей молодше трьох років», а третина респондентів-жінок - що вони «повністю погоджуються, із твердженням, що жінка має бути готовою менше працювати на оплачуваній роботі, щоб приділяти більше уваги своїй родині». Половина працюючих жінок назвали чоловіка головою у своїй родині, при чому існує висока ймовірність того, що така відповідь надавалась здебільшого віддаючи данину традиціям, а не у зв'язку з тим, що саме чоловік приймає усі важливі рішення у сім'ї.

Проблемним питанням в цьому контексті залишається **недостатня увага, що приділяється в Україні проблемі поєднання професійної діяльності з виконанням зобов'язань батька**. Наразі відсутня навіть сама постановка питання про врахування інтересів батька дитини (принаймні маленької дитини) при організації його робочого часу на підприємстві, що значно перешкоджає подоланню пануючого стереотипу сприйняття чоловіка виключно у ролі годувальника родини. Незважаючи на надання вітчизняним законодавством можливості відпустки по догляду за дитиною до трьох років для батька, ця ідея залишається малоприйнятною як для більшості роботодавців, такі для самих працівників. Більш того, багато з чоловіків досі залишаються непоінформованими щодо власних прав, які надаються законодавством з питань соціального захисту батьківства. Проте, як показує досвід скандинавських країн, саме **політика більшого залучення чоловіків до батьківства з метою вирівнювання розподілу сімейних зобов'язань**, є найбільш перспективним напрямом не лише просування гендерної рівності в суспільстві, а й підвищення рівня народжуваності в контексті вирішення демографічних проблем.

Таким чином, дослідження взаємовпливу оплачуваної діяльності та виконання сімейних обов'язків виявило певні проблемні поля. Плюралізація форм сімейного життя, яка уможливила більш вільний вибір стилю життя, форми шлюбу, розміру сім'ї, розподілу зобов'язань, водночас посилює та ускладнює характер зв'язків між професійною і сімейною кар'єрами. Залежно від конкретних обставин сім'ї, та чи інша форма зайнятості може послабити конфлікт між зайнятістю на ринку праці та вихованням дітей; згідно результатам соціологічних опитувань працюючих жінок, **найбільш прийнятною формою поєднання зайнятості та сімейних обов'язків для жінок із дітьми є гнучкий графік роботи**. Тому

в сучасних умовах роль держави в забезпеченні можливостей гармонійного поєднання професійної зайнятості та сімейних ролей працівників має полягати у створенні умов, за яких кожна жінка мала б дійсно вільний (а не вимушений) вибір – займатися оплачуваною професійною діяльністю чи залишатися доглядати за дитиною вдома, а також вільно обирати ту форму зайнятості, яку вони вважають оптимальною з огляду на особисті інтереси і потреби сім'ї.

Існування окреслених форм гендерної нерівності в суспільному житті призводить не лише до нижчих заробітків жінок у порівнянні з чоловіками; як показують результати обстеження умов життя домогосподарств, що проводиться Державною службою статистики України, **ЗАГАЛЬНІ ДОХОДНІ МОЖЛИВОСТІ НАСЕЛЕННЯ ХАРАКТЕРИЗУЮТЬСЯ ЩЕ ВИЩИМ РІВНЕМ ГЕНДЕРНОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ**. Вочевидь, це зумовлено впливом інших джерел доходів, структура формування яких відрізняється у представників різних статей: у чоловіків є вищою є частка доходів від зайнятості, в той час як в структурі доходів жінок більшим є значення нетрудових доходів - пенсій, соціальних трансфертів, приватної допомоги від родичів і знайомих тощо. Це свідчить про **вищу залежність добробуту жінок від заходів соціальної політики, «щедрості» соціальних гарантій держави**. Відповідно, саме з позицій жінок актуалізується необхідність *переходу до проактивного типу соціальної політики, тобто стимулювання населення щодо пошуку виходу із стану нужденності власними силами, та застосування адресного підходу до надання більшості видів соціальної допомоги (включаючи пільги)*, тобто врахування рівня доходів заявників при визнанні права на отримання соціальної допомоги. Останній захід дозволить спрямувати ресурси на підтримку найбільш вразливих контингентів, серед яких переважають жінки, в той час як економія бюджетних коштів за рахунок виключення небідних категорій зі складу отримувачів допомоги дозволить регулярно підвищувати розмір окремих виплат. Найбільш прийнятним шляхом вдосконалення організаційного механізму забезпечення адресності соціальної допомоги є *використання непрямих методів оцінки доходів громадян, які звертаються за її призначенням*

Поряд з диференціацією джерел надходжень, гендерна нерівність у рівні доходів може посилюватись впливом ряду соціальних та демографічних факторів, серед яких - вік, шлюбний стан, рівень освіти, соціально-економічний статус, тип населеного пункту, в якому проживає особа. Парадоксально, але **найвищий гендерний розрив в рівні доходів характерний для населення з повною вищою освітою** (майже 40 відсотків в 2011 р.). Це відображає вплив гендерної сегрегації зайнятості, зокрема щодо можливостей доступу до посад вищого рівня, коли високі освітні надбання українських жінок не забезпечують їм належного становищу на ринку праці та можливостей гідних заробітків.

Вплив гендерного поділу праці визначає й міжпоселенські відмінності в співвідношенні доходів жінок і чоловіків – найвищі диспропорції мають місце у великих містах, з кращим розвитком ринків праці, ширшими можливостями зайнятості, а отже й вищою конкуренцією, в той час як у сільській місцевості, з її в цілому невеликими доходними можливостями населення, гендерний розрив у рівні доходів є меншим.

Розподіл рівня особистих доходів залежно від віку та шлюбного стану жінок і чоловіків підтверджує високий вплив традиційних соціальних ролей, що визначають гендерний розподіл сімейних зобов'язань, на рівень особистого добробуту, економічні повноваження жінок і чоловіків, можливості їх успішної професійної реалізації. Максимальні гендерні відмінності в рівні особистих доходів спостерігаються серед населення найбільш активного

дітородного віку (у віковій групі 30-34 роки цей розрив перевищує 50 відсотків), тобто протягом періоду, коли жінки здебільшого поступаються професійною діяльністю на користь сім'ї, а також серед одружених категорій населення. Це повністю відповідає особливостям традиційної моделі родини, в якій чоловіків виступає основним годувальником, а цариною жінок залишається сфера домашнього господарства.

Маючи нижчі особисті доходи, **жінки закономірно стикаються з вищими ризиками бідності, переважаючи у складі малозабезпечених груп населення.** Зокрема, чисельність дорослих жінок у домогосподарствах, що отримують різні види соціальної допомоги, переважає чисельність чоловіків в 1,2-2,1 разу залежно від виду допомоги. Проте достовірних підстав стверджувати про масову фемінізацію бідності в Україні наразі немає: по-перше, гендерний склад населення, що відноситься до категорії бідних за відносним критерієм (національна межа бідності), відповідає особливостям загальної статевої структури населення, тобто чисельного переважання жінок; по-друге, гендерні показники бідності домогосподарств, що складаються з однієї особи, демонструють різноспрямовану динаміку протягом 2000-х років (а саме ці статистичні одиниці забезпечують найбільш релевантні гендерні оцінки бідності, оскільки чинні методологічні підходи не передбачають гендерну дезагрегацію даних в межах окремих домогосподарств).

Так, якщо в 2009 році рівень бідності домогосподарств жінок, які проживають окремо, перевищував рівень бідності самотніх чоловіків (відповідні показники становили 19,7 проти 19,3 відсотків), то в 2011 році спостерігалась обернена ситуація, коли рівень бідності чоловіків-одинаків істотно перевищив рівень бідності відповідної групи жінок (16,5 проти 13,9 відсотків).

Проте існування **гендерного виміру «профілів» бідності**, тобто певних соціально-демографічних груп, які стикаються з підвищеними ризиками бідності, не викликає сумніву. Найбільш яскраво гендерні відмінності в показниках бідності проявляються серед населення старших вікових груп, зокрема, серед осіб, які досягли віку 80 років та живуть окремо. Рівень бідності самотніх жінок цього віку майже на 9 відсоткових пунктів перевищує рівень бідності відповідної категорії чоловіків протягом всього періоду дослідження, що зумовлює необхідність виокремлення цього контингенту як цільової групи посиленої уваги соціально політики держави, реалізація спеціальних заходів задля підтримки їх гідного рівня життя.

Наголосимо, що особливості статево-вікової структури населення України зумовлюють переважання у складі найстарших вікових груп жінок, які в середньому отримують нижчі пенсії, ніж чоловіки, внаслідок впливу гендерного розриву в оплаті праці та меншого трудового стажу. Оскільки особисті доходи населення старше 80 років практично повністю формуються за рахунок пенсійних виплат, правомірним видається встановлення адресної надбавки (дотації) до пенсії для громадян цього віку. *Надання прямої грошової підтримки літньому населенню має супроводжуватися підвищенням обсягів бюджетного фінансування мережі закладів соціально-побутового та медичного обслуговування громадян похилого віку задля розширення рівня охоплення їх відповідними послугами та підвищення якості цих послуг.*

Інший «профіль» вітчизняної бідності формують жінки з маленькими дітьми, оскільки в цей період свого життя вони здебільшого поступаються зайнятістю на користь дітородної активності, а їх доходи суттєво залежать від отримання соціальних трансфертів. Вочевидь, ризики бідності даної групи жінок зростають у неповних сім'ях з дітьми, які не отримують

належної чоловічої підтримки в забезпеченні добробуту. На жаль, статистично незначне представлення цієї групи населення складі респондентів вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України, не дозволяє здійснити більш детальний аналіз їх становища, проте *необхідність посиленої державної підтримки самотніх жінок з дітьми* не викликає сумнівів. Поряд з наданням підвищених соціальних виплат, світовий досвід пропонує ряд інших інструментів підтримки самотніх батьків – ваучери на придбання продуктів харчування та товарів повсякденного вжитку, пільгове охоплення дітей медичними та освітніми програмами тощо.

Результати проведеного дослідження дозволили визначити найбільш проблемні аспекти, які характеризують особливості доступу жінок і чоловіків до ринку праці, отримання доходу, можливості поєднання професійних та сімейних пріоритетів. Хоча більшість окреслених проблем взаємопов'язані та взаємообумовлені, очевидно, що універсального інструменту швидкого їх вирішення не існує, оскільки підґрунтя ґендерної нерівності закладається на рівні суспільних стереотипів, трансформація яких є складним та поступовим процесом, що потребує системної та цілеспрямованої роботи. Відповідно, політика забезпечення ґендерної рівності у сфері праці має ґрунтуватися на комплексному підході, що поєднував би одночасно різноспрямовані дії: остаточне формування інституційного середовища, в рамках якого реалізується ґендерна політика держави, вдосконалення антидискримінаційного механізму та забезпечення його широкої доступності, підвищення поінформованості працюючого населення щодо форм та проявів ґендерної дискримінації, впровадження ґендерних підходів до активної політики зайнятості та соціальної політики держави, реалізацію інформаційних кампаній, спрямованих на трансформацію сталих ґендерних стереотипів щодо розподілу соціальних ролей жінок і чоловіків у суспільстві.

Поряд з цим, в інформаційному забезпеченні ґендерних досліджень досі існують певні прогалини, що формують потребу в ***подальшому розвитку наукових досліджень та вдосконаленні системи ґендерної статистики***. В цьому контексті видається доцільною як сприяння плановим обстеженням населення Державної служби статистики, програми яких наразі розроблені, проте відкладаються внаслідок причин фінансового або організаційного характеру (наприклад, Перепис населення, вибіркоче обстеження підприємств з питань заробітної плати за професіями тощо), так і підтримка спеціальних, «тематичних» соціологічних опитувань.

Проведений аналіз окреслив певне «поле» наукових інтересів, які визначають пріоритетні напрями наступних досліджень (ставлення чоловіків до можливостей більшого їх залучення до сімейних та батьківських обов'язків, масштабне дослідження ґендерних бюджетів часу тощо), дозволило виокремити цільові групи жінок, становище яких потребує більш поглибленого аналізу (літні жінки, які формують особливий профіль бідності в Україні; жінки, які розлучилися або припинили стосунки з партнером, які суттєво виділяються серед інших груп жінок за своєю активністю, доходними можливостями та загальним ставленням до життєвих пріоритетів; самотні матері та їх стратегії виживання тощо).



## СТАТИСТИЧНІ ДОДАТКИ

## ДОДАТОК 1. ДОСТУП ЖІНОК ДО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Табл. А.1. Населення за причинами економічної неактивності та статтю, Україна, 2005 та 2011 рр.

	Економічно неактивне населення, всього, тис. осіб	у відсотках до підсумку											
		пенсіонери	учні, студенти	виконують домашні (сімейні) обов'язки	за станом здоров'я	зневрені	перебувають на утриманні	не знають де і як шукати роботу	вважають, що немає підходящої роботи	сезонний характер роботи	сподіваються повернутися на попередню роботу	формують дострокову пенсію	інші
<b>2011</b>													
Жінки	7 511	49,9	20,3	25,6	0,8	0,7	1,5	0,1	0,4	0,1	0,1	0,0	0,5
Чоловіки	4 754	48,5	32,4	9,0	2,1	1,5	1,7	0,4	1,0	0,7	0,1	0,1	2,5
<b>2005</b>													
Жінки	8 147,5	49,4	22,5	19,6	1,5	1,7	1,5	0,7	0,7	0,4	0,3	0,1	1,6
Чоловіки	5 412,2	45,2	34,0	3,6	3,3	2,7	1,9	1,2	1,1	1,2	0,3	0,3	5,1

Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)



**Табл. А.2. Зайняте населення у віці 15-70 років за статтю та статусом зайнятості на ринку праці, 2006-2011 рр.**

	2006 рік		2007 рік		2008 рік		2009 рік		2010 рік		2011 рік	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
<b>Усього, тис. осіб</b>	<b>10 675,6</b>	<b>10 054,8</b>	<b>10 764,8</b>	<b>10 139,9</b>	<b>10 849,7</b>	<b>10 122,6</b>	<b>10 217,2</b>	<b>9 974,3</b>	<b>10 300,4</b>	<b>9 965,6</b>	<b>10 442,9</b>	<b>9 881,3</b>
<i>у тому числі за статусами зайнятості, у відсотках до підсумку</i>												
Працюючі за наймом	82,0	80,0	81,8	79,5	83,1	80,8	82,2	80,9	81,7	80,4	81,5	79,9
Роботодавці	1,3	0,6	1,3	0,7	1,3	0,7	1,3	0,7	1,3	0,7	1,3	0,8
Самозайняті	16,2	19,1	16,5	19,5	15,2	18,2	16,0	18,1	16,5	18,5	16,8	18,9
Безкоштовно працюючі члени сім'ї	0,5	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,5	0,3	0,5	0,4	0,4	0,4

**Табл. А.3. Безробітне населення (за методологією МОП)  
у віці 15-70 років за причинами безробіття, Україна, 2006-2011 рр.**

	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Усього, тис. осіб	804,1	710,9	770,7	646,9	768,9	656,2	1172,0	786,8	1056,4	729,2	1007,0	725,7
<i>у відсотках до підсумку:</i>												
Вивільнені з економічних причин	29,6	30,5	26,6	31,6	25,5	31,2	45,3	45,5	39,2	38,9	33,9	35,2
Звільнені за власним бажанням	36,6	38,3	38,0	38,5	38,9	38,3	25,4	29,6	28,4	30,1	32,2	31,9
Демобілізовані з військової строкової служби	2,1	-	2,1	-	2,2	-	1,4	-	2,2	-	2,3	-
Непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації	16,0	18,0	17,2	17,6	19,1	17,4	13,6	14,7	14,7	18,2	16,7	21,6
Звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідністю	1,5	0,8	1,0	0,6	0,7	0,7	0,6	1,0	0,8	1,1	0,5	1,3
Звільнені в зв'язку з закінченням строку контракту	11,0	9,5	11,5	8,9	11,6	10,0	10,5	6,7	11,7	8,3	11,1	7,3
Інші причини безробіття	3,2	2,9	3,6	2,8	2,0	2,4	3,2	2,5	3,0	3,4	3,3	2,7

Джерело: обстеження економічної активності населення (ОЕАН)



**Табл. А.5. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності, Україна, 2011 р. грн.**

Назва	Код	Нараховано в середньому штатному працівнику		Заробітна плата жінок щодо заробітної плати чоловіків, %
		жінці	чоловіку	
<b>Усього</b>	<b>0</b>	<b>2 272</b>	<b>3 035</b>	<b>74,9</b>
<b>Сільське господарство, мисливство, лісове господарство</b>	<b>A</b>	<b>1 669</b>	<b>1 939</b>	<b>86,1</b>
Сільське господарство, мисливство та пов'язані послуги	1	1 639	1 881	87,1
Рослинництво	1,1	1 566	1 847	84,8
Тваринництво	1,2	1 747	1 924	90,8
Змішане сільське господарство	1,3	1 651	1 878	88,0
Надання послуг рослинництві і тваринництві; облаштування ландшафту	1,4	2 144	2 455	87,3
Мисливство	1,5	1 414	1 270	111,4
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	2	2 157	2 331	92,6
<b>Рибальство, рибництво</b>	<b>B</b>	<b>1 499</b>	<b>1 343</b>	<b>111,6</b>
<b>Добувна, переробна промисловість та виробництво та розподілення електроенергії, газу та води</b>	<b>C+D+E</b>	<b>2 421</b>	<b>3 534</b>	<b>68,5</b>
<b>Будівництво</b>	<b>F</b>	<b>1 918</b>	<b>2 332</b>	<b>82,2</b>
<b>Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку</b>	<b>G</b>	<b>2 094</b>	<b>2 567</b>	<b>81,6</b>
Торгівля автомобілями та мотоциклами, їх технічне обслуговування та ремонт	50	2 515	2 640	95,2
Оптова торгівля і посередництво в оптовій торгівлі	51	2 488	2 747	90,6
Роздрібна торгівля; ремонт побутових виробів та предметів особистого вжитку	52	1 721	2 047	84,1
<b>Діяльність готелів та ресторанів</b>	<b>H</b>	<b>1 672</b>	<b>1 994</b>	<b>83,8</b>
Діяльність готелів	55,1	2 351	2 575	91,3
Надання інших місць для тимчасового проживання	55,2	1 864	2 011	92,7
Діяльність ресторанів	55,3	1 417	1 622	87,4
Діяльність барів	55,4	1 177	1 251	94,1
Діяльність їдалень та послуги з постачання готової їжі	55,5	1 581	2 507	63,1
<b>Діяльність транспорту та зв'язку</b>	<b>I</b>	<b>2 647</b>	<b>3 451</b>	<b>76,7</b>
Діяльність взаємного транспорту	60	2 589	2 745	94,3

Діяльність залізничного транспорту	60,1	2 810	3 446	81,5
Діяльність іншого наземного транспорту	60,2	2 087	2 009	103,9
Діяльність трубопровідного транспорту	60,3	5 843	6 118	95,5
Діяльність водного транспорту	61	3 136	3 521	89,1
Діяльність морського транспорту	61,1	3 542	4 730	74,9
Діяльність річкового транспорту	61,2	2 845	2 825	100,7
Діяльність авіаційного транспорту	62	7 587	9 357	81,1
Додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	63	2 955	3 683	80,2
Діяльність пошти та зв'язку	64	2 139	3 602	59,4
<b>Фінансова діяльність</b>	<b>J</b>	<b>4 677</b>	<b>6 658</b>	<b>70,2</b>
Грошове та фінансове посередництво	65	4 776	6 885	69,4
Страховання	66	3 480	4 397	79,2
Допоміжні послуги у сфері фінансового посередництва та страхування	67	7 528	9 281	81,1
<b>Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям</b>	<b>K</b>	<b>2 851</b>	<b>3 007</b>	<b>94,8</b>
Операції з нерухомим майном	70	2 053	2 218	92,5
Управління нерухомим майном	70,32	1 914	2 040	93,8
Оренда машин та устаткування; прокат побутових виробів і предметів особистого вжитку	71	2 724	2 865	95,1
Діяльність у сфері інформатизації	72	3 650	4 616	79,1
Дослідження і розробки	73	2 949	3 574	82,5
Діяльність у сферах права, бухгалтерського обліку, інжинірингу; надання послуг підприємцям	74	3 463	3 172	109,2
<b>Державне управління</b>	<b>L</b>	<b>2 891</b>	<b>3 347</b>	<b>86,4</b>
Державне управління загального характеру; соціально-економічне управління	75,1	2 858	3 259	87,7
Державне управління загального характеру	75,11	2 911	3 507	83,0
Управління в соціальній сфері	75,12	2 277	2 240	101,7
Регулювання та сприяння ефективному веденню економічної діяльності	75,13	2 605	2 044	127,5
Надання державних послуг суспільству в цілому	75,2	2 914	3 544	82,2
Діяльність у сфері обов'язкового соціального страхування	75,3	3 257	3 545	91,9

<b>Освіта</b>	<b>М</b>	<b>2 027</b>	<b>2 257</b>	<b>89,8</b>
Початкова загальна освіта	80,1	1 568	1 382	113,4
Середня освіта	80,2	2 039	1 938	105,2
Вища освіта	80,3	2 499	2 949	84,7
Інші види діяльності у сфері освіти	80,4	2 455	2 581	95,1
<b>Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги</b>	<b>Н</b>	<b>1 742</b>	<b>1 936</b>	<b>90,0</b>
Діяльність в сфері охорони здоров'я людини	85,1	1 744	1 950	89,4
Ветеринарна діяльність	85,2	1 940	1 981	97,9
Надання соціальної допомоги	85,3	1 695	1 735	97,7
<b>Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту</b>	<b>О</b>	<b>2 025</b>	<b>2 886</b>	<b>70,2</b>
Санітарні послуги, прибирання сміття та знищення відходів	90	2 047	2 302	88,9
Діяльність громадських організацій	91	2 158	2 541	85,0
Діяльність релігійних організацій	91,31	1 337	1 431	93,4
Діяльність політичних організацій	91,32	1 478	1 546	95,6
Діяльність громадських організацій, н. в. і. г.	91,33	1 596	2 376	67,2
Діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	92	2 067	3 259	63,4
Діяльність у сфері культури та мистецтва	92(11.0-53.0)	1 995	2 146	92,9
Надання індивідуальних послуг	93	1 467	1 970	74,5

*Джерело: мікродані обстеження підприємств з питань статистики праці Державної служби статистики України*

**Табл. А.6. Середньомісячна заробітна плата за видами промислової діяльності, Україна, 2011 р. грн.**

Назва	Код	Нараховано в середньому штатному працівнику		Заробітна плата жінок щодо заробітної плати чоловіків, %
		жінці	чоловіку	
<b>Добувна, переробна промисловість та виробництво та розподілення електроенергії, газу та води</b>	<b>C+D+E</b>	<b>2 421</b>	<b>3 534</b>	<b>68,5</b>
<b>Добувна промисловість</b>	<b>C</b>	<b>2 686</b>	<b>4 924</b>	<b>54,6</b>
Добування паливно-енергетичних корисних копалин	CA	2 665	5 318	50,1
Добування вугілля, лігніту і торфу	10	2 499	5 437	46,0
Добування вуглеводнів та пов	11	4 456	4 661	95,6
Добування уранової та торієвої руд	12	2 806	3 976	70,6
Добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	CB	2 734	3 828	71,4
Добування металевих руд	13	2 921	4 417	66,1
Інші галузі добувної промисловості	14	2 354	2 873	81,9
<b>Переробна промисловість</b>	<b>D</b>	<b>2 274</b>	<b>3 088</b>	<b>73,7</b>
<b>Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів</b>	<b>DA</b>	<b>2 231</b>	<b>2 830</b>	<b>78,8</b>
Виробництво харчових продуктів, напоїв	15	2 200	2 750	80,0
Виробництво тютюнових виробів	16	8 520	9 713	87,7
<b>Легка промисловість</b>	<b>DB + DC</b>	<b>1 541</b>	<b>1 822</b>	<b>84,6</b>
Текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	DB	1 521	1 868	81,4
Виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	DC	1 630	1 712	95,2
<b>Оброблення деревини та виробництво виробів з деревини</b>	<b>DD</b>	<b>1 698</b>	<b>1 846</b>	<b>92,0</b>
<b>Целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність</b>	<b>DE</b>	<b>2 365</b>	<b>2 877</b>	<b>82,2</b>
Виробництво паперової маси, паперу, картону та виробів з них	21	2 136	2 945	72,5
Видавнича та поліграфічна діяльність, тиражування записаних носіїв інформації	22	2 458	2 821	87,1
<b>Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів</b>	<b>DF</b>	<b>3 156</b>	<b>4 229</b>	<b>74,6</b>
<b>Хімічна та нафтохімічна промисловість</b>	<b>DG + DH</b>	<b>2 554</b>	<b>3 061</b>	<b>83,4</b>
Хімічне виробництво	DG	2 772	3 478	79,7

Виробництво гумових та пластмасових виробів	DH	1 980	2 308	85,8
Виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	DI	2 208	2 673	82,6
<b>Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів</b>	<b>DJ</b>	<b>2 842</b>	<b>3 859</b>	<b>73,6</b>
Металургійне виробництво	27	3 116	4 367	71,4
Виробництво готових металевих виробів	28	2 013	2 423	83,1
<b>Машинобудування</b>	<b>DK+DL+DM</b>	<b>2 229</b>	<b>3 073</b>	<b>72,6</b>
Виробництво машин та устаткування	DK	2 238	3 022	74,0
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	DL	2 166	2 836	76,4
Виробництво офісного устаткування та електронно-обчислювальних машин	30	2 998	5 615	53,4
Виробництво електричних машин та устаткування	31	2 227	2 723	81,8
Виробництво апаратури для радіо, телебачення та зв'язку	32	2 013	3 317	60,7
Виробництво медичної техніки, вимірювальних засобів, оптичних приладів та устаткування, годинників	33	1 969	2 357	83,5
Виробництво транспортних засобів та устаткування	DM	2 279	3 309	68,9
Виробництво автомобілів, причепів та напівпричепів	34	1 970	2 521	78,2
Виробництво інших транспортних засобів	35	2 335	3 472	67,3
<b>Інші галузі промисловості</b>	<b>DN</b>	<b>1 762</b>	<b>1 960</b>	<b>89,9</b>
Виробництво меблів; виробництво іншої продукції	36	1 726	1 903	90,7
Оброблення металевих відходів та брухту	37	2 024	2 198	92,1
<b>Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води</b>	<b>E</b>	<b>2 873</b>	<b>3 626</b>	<b>79,2</b>
Виробництво та розподілення електроенергії, газу, пари та гарячої води	40	3 082	3 867	79,7
Збирання, очищення та розподілення води	41	2 110	2 486	84,9

*Джерело: мікродані обстеження підприємств з питань статистики праці Державної служби статистики України*



## ДОДАТОК 2.

# ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В ГЕНДЕРНОМУ ВИМІРІ

(за даними Обстеження умов життя домогосподарств України)

**Таблиця В.1. Середні особисті доходи населення залежно від статі, 2001-2011 роки**

	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	187,9	280,1	561,3	921,1	1361,7	1720,2
Середні доходи жінок, грн. на місяць	118,5	175,2	363,7	573,7	862,9	1122,9
Співвідношення середніх доходів жінок до середніх доходів чоловіків, %	63,1	62,6	64,8	62,3	63,4	65,3
<b>Все населення, грн. на місяць</b>	<b>148,2</b>	<b>221,7</b>	<b>452,4</b>	<b>729,8</b>	<b>1087,0</b>	<b>1391,4</b>

**Таблиця В.2. Середньомісячний дохід населення залежно від статі та віку, 2007-2011 роки**

Вікові групи	2007			2009			2011		
	середні доходи чоловіків, грн./міс.	середні доходи жінок, грн./міс.	співвідношення доходів жінок до доходів чоловіків, %	середні доходи чоловіків, грн./міс.	середні доходи жінок, грн./міс.	співвідношення доходів жінок до доходів чоловіків, %	середні доходи чоловіків, грн./міс.	середні доходи жінок, грн./міс.	співвідношення доходів жінок до доходів чоловіків, %
18-29 років	767,5	377,1	49,1	1023,9	552,0	53,9	1359,7	753,7	55,4
30-34 роки	1159,2	561,3	48,4	1590,0	841,7	52,9	2075,5	974,7	47,0
35-39 років	1078,2	668,9	62,0	1804,7	937,4	51,9	2093,4	1287,3	61,5
40-44 роки	1117,2	683,7	61,2	1555,8	1000,1	64,3	2148,8	1293,7	60,2
45-49 років	1085,8	669,1	61,6	1490,7	977,5	65,6	1884,6	1265,8	67,2
50-54 роки	950,3	675,3	71,1	1456,1	980,8	67,4	1806,7	1273,2	70,5
55-59 років	922,4	735,9	79,8	1401,1	1151,9	82,2	1658,1	1486,0	89,6
60 та старші	735,9	535,0	72,7	1243,9	849,1	68,3	1518,2	1108,0	73,0
<b>Усього</b>	<b>921,1</b>	<b>573,7</b>	<b>62,3</b>	<b>1361,7</b>	<b>862,9</b>	<b>63,4</b>	<b>1720,2</b>	<b>1122,9</b>	<b>65,3</b>

Таблиця В.3. Середньомісячний дохід населення залежно від статі та рівня освіти,  
2007-2011 роки

	2007				2009				2011			
	Повна вища	Базова вища	Повна загальна середня та незакінчена вища	Нижче середньої	Повна вища	Базова вища	Повна загальна середня та незакінчена вища	Нижче середньої	Повна вища	Базова вища	Повна загальна середня та незакінчена вища	Нижче середньої
Середні доходи населення, грн. на місяць	1180,9	656,7	642,1	502,2	1660,9	870,0	958,4	800,0	2030,8	1282,1	1222,0	1027,6
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	1478,3	810,9	810,6	578,7	2178,6	1082,2	1182,2	1005,0	2603,0	1577,0	1491,4	1201,3
Середні доходи жінок, грн. на місяць	932,3	526,7	499,0	465,5	1272,1	687,6	763,7	706,5	1586,8	1052,2	990,6	945,4
Співвідношення доходів жінок і чоловіків, %	63,1	65,0	61,6	80,4	58,4	63,5	64,6	70,3	61,0	66,7	66,4	78,7

**Таблиця В.4. Середньомісячний дохід населення залежно від статі та шлюбного стану,  
2007-2011 роки**

Стать	2007				2009				2011			
	Неодружені/ незаміжні	Одружені/ заміжні	Розлучені	Удіві	Неодружені/ незаміжні	Одружені/ заміжні	Розлучені	Удіві	Неодружені/ незаміжні	Одружені/ заміжні	Розлучені	Удіві
Середні доходи населення, грн. на місяць	547,0	801,6	735,7	576,8	783,5	1192,4	1104,3	917,9	1033,3	1522,1	1413,6	1173,8
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	603,0	1034,5	766,2	725,5	845,6	1539,4	1151,7	1222,8	1135,2	1934,7	1507,9	1401,9
Середні доходи жінок, грн. на місяць	458,8	576,7	725,5	552,3	691,4	853,2	1086,6	872,4	872,5	1118,5	1381,9	1136,7
Співвідношення доходів жінок і чоловіків, %	76,1	55,7	94,7	76,1	81,8	55,4	94,4	71,3	76,9	57,8	91,6	81,1

**Таблиця В.5. Середньомісячний дохід населення залежно від статі та соціально-економічного статусу на ринку праці, 2007-2011 роки**

Стать	2011						
	Працюючий за наймом	Роботодавець	Самозайнятий	Пенсіонер	Студент, учень	Безробітний	Інше
Середні доходи населення, грн. на місяць	1855,3	4035,9	2057,1	1151,3	424,8	748,4	461,3
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	2164,4	4310,5	2207,5	1394,2	456,7	862,4	1334,4
Середні доходи жінок, грн. на місяць	1548,9	3257,9	1684,5	1022,7	391,7	508,4	366,1
Співвідношення доходів жінок і чоловіків, %	71,6	75,6	76,3	73,4	85,8	59,0	27,4

Стать	2009						
	Працюючий за наймом	Роботодавець	Самозайнятий	Пенсіонер	Студент, учень	Безробітний	Інше
Середні доходи населення, грн. на місяць	1415,7	2496,7	1585,3	908,8	338,3	569,2	406,8
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	1656,9	2797,3	1618,9	1141,5	366,0	668,9	1111,9
Середні доходи жінок, грн. на місяць	1164,5	1775,7	1509,2	789,9	309,8	399,4	304,8
Співвідношення доходів жінок і чоловіків, %	70,3	63,5	93,2	69,2	84,6	59,7	27,4

Стать	2007						
	Працюючий за наймом	Роботодавець	Самозайнятий	Пенсіонер	Студент, учень	Безробітний	Інше
Середні доходи населення, грн. на місяць	995,2	2065,6	1196,7	557,0	202,3	394,6	263,8
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	1177,1	2399,4	1293,0	659,1	250,5	480,8	596,4
Середні доходи жінок, грн. на місяць	809,5	1414,3	951,8	502,4	146,6	233,0	212,6
Співвідношення доходів жінок і чоловіків, %	68,8	58,9	73,6	76,2	58,5	48,5	35,7

**Таблиця В.6. Середньомісячний дохід населення залежно від статі та форми зайнятості на основній роботі, 2007-2011 роки**

Стать	2011				Стать	2009			
	Праця за наймом на підприємстві, в установі, організації	Підприємницька діяльність (з найманими працівниками)	Самостійна трудова діяльність (без постійних найм. працівників)	Безоплатна праця на сімейному або фермерському підприємстві		Праця за наймом на підприємстві, в установі, організації	Підприємницька діяльність (з найманими працівниками)	Самостійна трудова діяльність (без постійних найм. працівників)	Безоплатна праця на сімейному або фермерському підприємстві
Середні доходи населення, грн. на місяць	1885,4	4339,9	2292,3	263,9					
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	2164,5	4461,1	2434,4	335,3					
Середні доходи жінок, грн. на місяць	1598,6	4072,7	1880,5	195,8					
Співвідношення доходів жінок і чоловіків, %	73,9	91,3	77,2	58,4					
	<b>2009</b>								
Середні доходи населення, грн. на місяць	1466,5	2924,3	1698,5	78,2					
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	1698,8	3182,3	1759,2	...					
Середні доходи жінок, грн. на місяць	1224,4	2429,6	1547,0	229,7					
Співвідношення доходів жінок і чоловіків, %	72,1	76,3	87,9	...					
	<b>2007</b>								
Середні доходи населення, грн. на місяць	991,9	2084,5	1425,9	167,0					
Середні доходи чоловіків, грн. на місяць	1160,0	2142,3	1591,0	181,6					
Середні доходи жінок, грн. на місяць	817,8	1930,3	1060,1	122,5					

Співвідношення доходів жінок і чоловіків, %	70,5	90,1	66,6	67,5
---	------	------	------	------

**Таблиця В.7. Гендерний розподіл населення, що належить до категорії бідних, 2007-2011 роки**

	2007			2009			2011		
	Чоловіки, %	Жінки, %	Усього, %	Чоловіки, %	Жінки, %	Усього, %	Чоловіки, %	Жінки, %	Усього, %
Доходні групи населення									
Бідні за критерієм національної межі бідності, %	46,5	53,5	100,0	45,9	54,1	100,0	47,1	52,9	100,0
Бідні за критерієм прожиткового мінімуму, %	46,7	53,3	100,0	47,0	53,0	100,0	47,0	53,0	100,0

**Таблиця В.8. Структура бідного населення залежно від статі голови домогосподарства, Україна, 2007-2011 роки**

Критерії бідності	2007			2009			2011		
	Стать голови домогосподарства		Усього	Стать голови домогосподарства		Усього	Стать голови домогосподарства		Усього
	Чоловік	Жінка		Чоловік	Жінка		Чоловік	Жінка	
Бідні за національним критерієм, %	50,1	49,9	100,0	45,6	54,4	100,0	47,0	53,0	100
Бідні за прожитковим мінімумом, %	50,4	49,6	100,0	46,0	54,0	100,0	48,1	51,9	100,0
Усього, %	49,8	50,2	100,0	47,6	52,4	100,0	46,4	53,6	100,0

Таблиця В.9. Статеві-вікова структура бідного населення, 2007-2011 роки

Вікові групи	Рівень бідності населення відповідної вікової групи									
	2007		2009		2011					
	Чоловіки, %	Жінки, %	Чоловіки, %	Жінки, %	Чоловіки, %	Жінки, %				
0-4 років	40,3	34,0	37,0	39,4	34,2	34,2				
5-9 років	37,2	36,7	35,6	31,5	34,5	33,6				
10-14 років	37,3	35,3	36,1	32,7	31,1	28,8				
15-19 років	30,0	32,4	30,9	24,8	28,9	27,1				
20-24 роки	24,6	26,7	23,9	29,0	23,3	24,3				
25-29 років	23,9	28,8	25,4	26,4	23,5	28,9				
30-34 роки	26,3	32,3	27,3	31,4	24,2	23,8				
35-39 років	32,5	28,6	29,6	26,2	26,6	25,3				
40-44 роки	28,3	22,9	24,9	22,6	26,0	23,7				
45-49 років	22,5	22,9	23,5	20,8	23,3	18,3				
50-54 роки	23,5	19,4	21,1	21,0	20,7	18,6				
55-59 років	17,8	17,7	19,6	19,0	19,2	16,8				
60-64 роки	19,0	17,7	19,5	20,9	14,6	18,2				
65-69 років	22,7	25,0	21,1	24,1	21,1	19,8				
70-74 роки	24,5	27,4	23,7	27,5	22,5	20,4				
75-79 років	31,4	32,3	25,9	28,2	20,3	28,1				
80 та старші	26,0	30,7	32,7	32,2	25,2	28,1				

**Таблиця В.10. Питома вага неповних домогосподарств залежно від статі голови за наявністю в користуванні окремих товарів тривалого використання, 2007-2011 роки**

Категорії товарів тривалого використання	Питома вага неповних домогосподарств, у розпорядженні яких є відповідні товари (%):								
	2007			2009			2011		
	очолені чоловіком	очолені жінкою	очолені чоловіком	очолені жінкою	очолені чоловіком	очолені жінкою	очолені чоловіком	очолені жінкою	
холодильник	81,7	92,2	86,2	95,9	74,1	96,1			
пральна машина	62,1	73,3	79,2	83,2	55,6	83,6			
пилосос	50,6	60,5	61,2	72,8	58,8	77,0			
телевізор кольоровий	82,3	90,8	85,5	95,3	69,9	95,1			
праска	92,3	94,2	82,9	95,4	69,9	96,3			
автомобіль	23,8	2,8	24,0	5,1	13,0	4,3			

**Таблиця В.11. Чисельність населення, зайнятого в неформальному секторі економіки за статтю та формою зайнятості, 2005-2011 роки**

	Всього, тис. осіб	Жінки		Чоловіки	
		тис. осіб	% до загальної кількості зайнятих	тис. осіб	% до загальної кількості зайнятих
2005	4436,3	2190,0	21,2	2246,3	21,2
2009	4469,9	2105,9	21,7	2364,0	23,1
2011	4704,9	2193,3	22,2	2511,6	24,1

**Працюючі за наймом**

	Всього, тис. осіб	тис. осіб	% до загальної кількості зайнятих відповідного статусу	тис. осіб	% до загальної кількості зайнятих відповідного статусу
2005	1260,7	464,5	5,7	796,2	9,1
2009	1506,2	500,9	6,2	1005,3	12
2011	1586,4	522,5	6,6	1063,9	12,5



### Працюючі не за наймом

	Всього, тис. осіб	тис. осіб	% до загальної кількості зайнятих відповідного статусу	тис. осіб	% до загальної кількості зайнятих відповідного статусу
2005	3175,6	1725,5	88,4	1450,1	79,9
2009	2963,7	1605,0	84,1	1358,7	74,5
2011	3118,5	1670,8	84,2	1447,7	74,9

Джерело: ОЕАН.

**ДОДАТОК 3. СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТІВ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ**

**“ДОСЛІДЖЕННЯ УЧАСТІ ЖІНОК У СКЛАДІ РОБОЧОЇ СИЛИ УКРАЇНИ”**



Рис. С.1. Розподіл респондентів за типом населеного пункту, де вони мешкають, %



Рис. С.2. Розподіл респондентів за укрупненими віковими групами, %

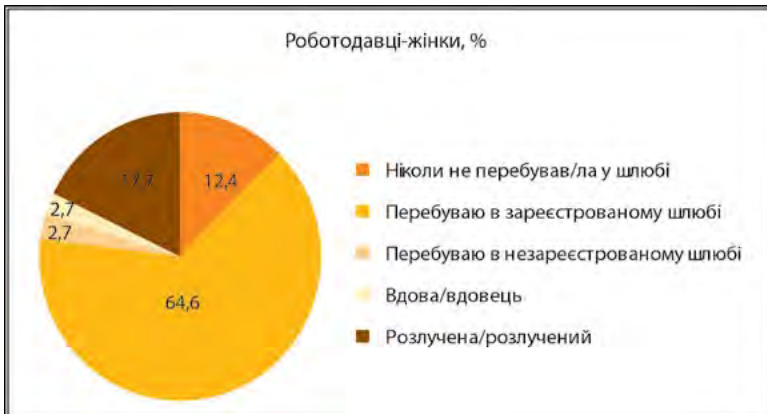
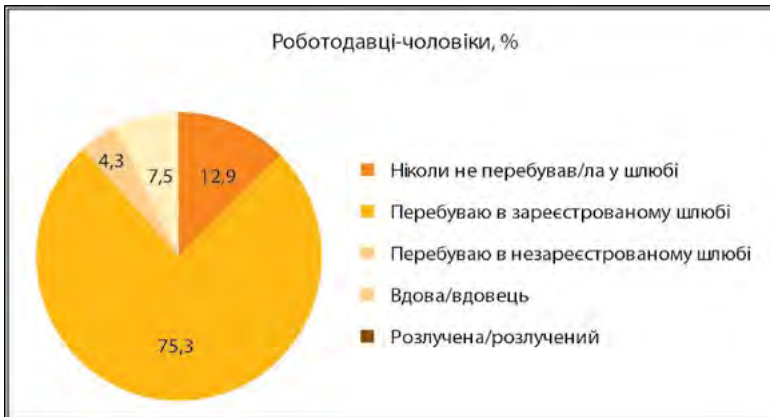


Рис. С.3. Розподіл респондентів за шлюбним станом, %

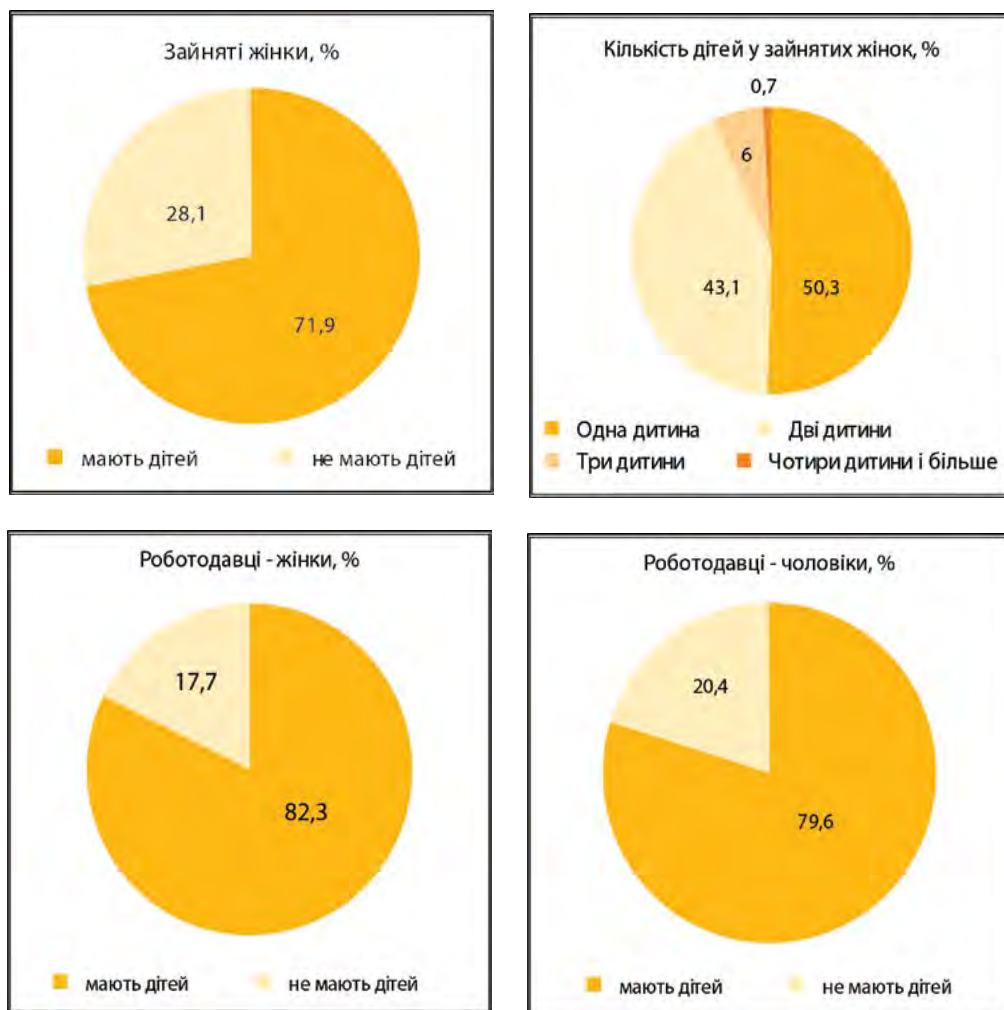


Рис.С.4. Розподіл респондентів за наявністю дітей, %



Рис. С.5. Розподіл респондентів за рівнем освіти, %

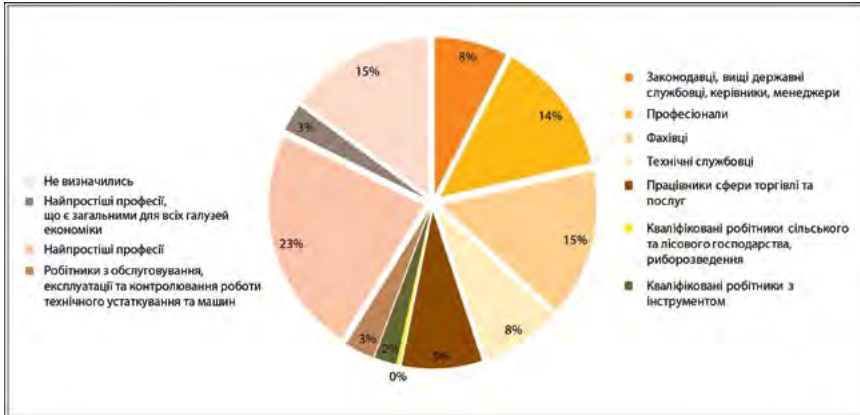


Рис. С.6. Розподіл респондентів (зайнятих жінок) за професійними групами

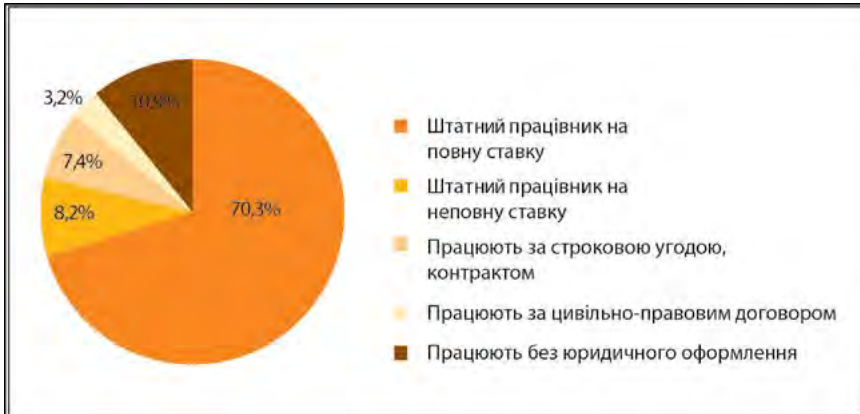


Рис. С.7. Розподіл респондентів (зайнятих жінок) за формою зайнятості, %.













**Фонд Народонаселення ООН**

вул. Кловський узвіз, 4, Київ, Україна, 01021

Телефон: +380 44 253 00 53

Факс: +380 44 253 13 16

[www.unfpa.org.ua](http://www.unfpa.org.ua)