

*Куліков Д. Ю.,  
студент 2 курсу Інституту прокуратури та слідства,  
Національний університет «Одеська юридична академія»*

## **ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Ринок праці України характеризується високим ступенем залучення жінок і має відносно гендерно нейтральне регулювання, за винятком захисту робітниць у шахтах та інших галузях важкої промисловості. Участь жінок на ринку праці швидко зростала під час та після світових війн. На початку 70-х років у Радянському Союзі був досягнутий гендерний баланс. Такі неофіційні відносини призводять до численних гендерних наслідків. По-перше, працівника, який має намір подати скаргу на несправедливе поводження, може зупинити страх втратити роботу, яка неформалізована чи формалізована частково.

Жінки, як правило, більшою мірою страждають від дискримінації та експлуатації на ринку праці, аніж чоловіки. Бракує ініціатив, спрямованих на зменшення гендерної різниці в оплаті праці або підтримки кар'єрного розвитку жінок, а ініціативи, спрямовані на поєднання роботи і сімейного життя, залишаються поодинокими. Надання відпустки по догляду за дитиною батькові стало однією з небагатьох ініціатив, запроваджених нещодавно з метою підвищення гендерної рівності. Проте ця можливість не отримала достатньої інформаційної підтримки з боку уряду, а статистичні дані про її використання відсутні. В Україні важко обчислити реальну гендерну різницю в оплаті праці, оскільки статистика заробітної плати враховує лише офіційну заробітну плату і не зважає на оплату в «конверті» чи незареєстровану підприємницьку діяльність. Утім, за даними ЄЕК ООН, у 2012 р. гендерна різниця в оплаті праці становила приблизно 27 %. Служби зайнятості України надають підтримку безробітним і функціонують подібно до аналогічних служб у країнах ЄС [1]. За даними Міністерства праці та соціальної політики, ці послуги надаються без дискримінації. Проте такий підхід не визнає, що жінки та чоловіки можуть опинитися в різних ситуаціях у період безробіття, наприклад, через необхідність поєднувати роботу і сімейні обов'язки. Окрім того, існує вірогідність того, що на практиці служби зайнятості порізному ставляться до жінок і чоловіків, наприклад, пропонуючи

різне професійно-технічне навчання з огляду на стать безробітного (наприклад, пропонують чоловікам перепідготовку за фахом «зварювальник», а жінкам — за фахом «перукар»). Практика цільових оголошень заборонена на законодавчому рівні і, на думку Міністерства праці та соціальної політики, відсутня у державній адміністративній системі. В Україні сформувався й домінує тип гендерного контракту, який можна визначити як «контракт працюючої матері». Це правило особливо стосувалося жіночої участі в політичній сфері. Політика в нашій країні вважалась і вважається чоловічою справою. Участь жінок у політиці, що забезпечувалася спеціальними квотами, обмежувалася традиційно жіночою роллю — соціального захисту. Таким способом гендерний контракт реалізовувався й реалізується на політичному рівні. Цей феномен, до речі, спостерігається не тільки в Україні.

Безробіття у однаковій мірі є проблемою як для жінок, так і для чоловіків, але досвід засвідчує, що жінкам важче знайти роботу ніж чоловікам. Рівень зареєстрованого безробіття жінок є вищим від рівня безробіття чоловіків на 2,5 % і на 1,3 % — від загального зареєстрованого безробіття в Україні. Найвищий рівень безробіття жінок спостерігається у Тернопільській, Рівненській та Сумській областях. Наведені факти дають вагомий підстави, щоб при реалізації гендерної політики в Україні чи не найважливішу увагу приділяти саме питанням становища жінки на ринку праці. Для цього необхідне, перш за все, чітке усвідомлення проблеми. Адже у силу дії різних обставин, розглядаючи проблему нерівності між чоловіком і жінкою в Україні, часто звертаються до прикладів розвинутих держав світу, копіюються «неукраїнські» стереотипи мислення, не враховуються особливості культури, звичаїв, моральних цінностей. Жіночий рух на Заході спрямований на вирішення проблем, які менш тісно пов'язані з проблемами суто матеріального характеру. Статистичні дані показують, що частка жінок у робочій силі була, за міжнародними нормами, надзвичайно велика.

Враховуючи психологічні фактори, сучасний стан економіки України, недостатню підтримку з боку держави, можна стверджувати, що жінка у нашій країні практично не має права вибору: працювати чи не працювати. Згідно із даними соціологічних досліджень, лише одна із 100 жінок відчуває себе нині абсолютно впевненою, 8-9 із 10 перебувають у постійній тривозі за завтраш-

ній день, а частка тих, хто остаточно зневірився знайти будь-яку роботу, становить у структурі економічно неактивного жіночого населення 6,4 % [2].

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є гендерна професійна сегрегація, негативним проявом якої є те, що жінки концентруються у тих секторах, де оплата праці є нижчою. Вони займають близько 80 % робочих місць в освіті, охороні здоров'я і соціальній сфері, приблизно стільки місць у готельному та ресторанному бізнесі, більше половини місць в оптовій та роздрібній торгівлі, у сфері фінансових послуг. Чоловіки переважають у промисловості, сільському господарстві, у державному управлінні і бізнесі. Отже, значна частина робочих місць для жінок є у галузях, які не гарантують їм необхідного матеріального забезпечення. Рівень гендерної професійної сегрегації в Україні в останнє десятиріччя становив приблизно 39 %. Це означає, що для того, щоби зрівноважити гендерне представництво у кожній професії, 39 % жінок або чоловіків повинні змінити свою професію. Для порівняння можна вказати, що рівень професійної сегрегації найбільш високим був у Великобританії — 44 %, а найменший — 32 % — у Швейцарії [3].

Отже, необхідно забезпечити гендерне співвідношення на рівні 50 на 50 у представницьких органах, зменшити на половину розрив між доходами чоловіків і жінок. При вирішенні даної проблеми необхідно виходити із сучасних економічних і соціальних умов, а не використовувати «шаблони» зарубіжних країн, що практикується на даний час.

### Література

1. European Commission Starting Fragile — Gender Differences in the Youth Labour Market Luxembourg: Publications Office of the European Union 2013 — 13-18 pp.
2. «Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС». Київ: Компанія ВАІТЕ, 2011. — 32 с.
3. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011.— 22 с.