

Наукова робота
представлена на Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт
з «Охорони праці»

«ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»

Шифр «Гендерна рівність»

ЗМІСТ

ВСТУП	3
1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	5
1.1. Основні засади формування та особливості гендерної рівності у контексті соціально-трудоових відносин	5
1.2. Причини виникнення гендерної нерівності у сучасному суспільстві	8
2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	12
2.1. Нормативно - правова база та державна політика щодо механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні	12
2.2. Вплив гендеру на конкурентоспроможність в сучасних умовах ринку праці	15
2.3. Сучасні проблеми реалізації заходів забезпечення гендерної рівності та рекомендації щодо зменшення гендерної нерівності та дискримінації	22
ВИСНОВКИ	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	29

ВСТУП

У сучасному світі проблеми гендерної нерівності займають за актуальністю перші місця. Дискримінація за гендерною ознакою, досі охоплює більшість сфер суспільства, а особливо сферу соціально-трудових відносин. Саме тому досягнення гендерної рівності є важливим показником сталого економічного розвитку кожної країни.

У сучасних умовах розвитку суспільства відбувається зміна у взаємовідносинах між чоловіком та жінкою в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Зниження гендерної нерівності – один з важливих напрямків розвитку України у теперішній час. Ця проблема проходить крізь всі аспекти сьогодення і є актуальною в житті кожної людини. Декларовані суспільні можливості та права особистості, незалежно від статі особи, у реальності не дотримуються, негативне ставлення й гендерна дискримінація продовжують існувати, жінка та чоловік загалом мають нерівний доступ до соціальних статусів, престижу, привілеїв, влади. Інтеграція України у міжнародне співтовариство потребує переорієнтації ролі і місця жінок у суспільстві, їх рівноправну участь у кожній сфері життєдіяльності та особливо у сфері політики державотворення.

Аналіз розподілу праці між чоловіками і жінками в суспільстві, причин і оцінка їх прийнятності в сучасному суспільстві наведені в працях Ф. Енгельса (марксистський підхід), К. Маркса, Т. Парсонса, Р. Бейлса (функціоналістський підхід), Х. Хартманна, Г. Норріса і Р. Беррона (неомарксистський підхід), Р. Коллінза (конфліктний підхід) та інших вчених. Сучасний аналіз проведено у дослідженнях О. В. Львова, Т. В. Марценюка, М. А. Горячовської та інших науковців.

Метою наукової роботи є аналіз гендерної нерівності у соціально-трудових відносинах та запропонування шляхів вирішення проблеми на законодавчому рівні.

Мета роботи обумовлює такі задачі:

вивчення теоретичних аспектів формування та особливостей гендерної рівності в контексті соціально-трудових відносин;

визначення основних причин виникнення гендерної нерівності;

аналіз сучасного забезпечення гендерної рівності та перспективи розвитку;

аналіз нормативно - правової бази та державна політика щодо механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні;

визначення впливу гендеру на конкурентоспроможність в сучасних умовах ринку праці;

розробка рекомендацій щодо зменшення гендерної нерівності та дискримінації.

Об'єктом вивчення наукової роботи є гендерна рівність як явище в соціально-трудових відносинах.

Предмет наукової роботи є аналіз виникнення гендерної нерівності в сучасному суспільстві, розгляд передумов для досягнення гендерної рівності та її стан на сьогоднішній день.

Наукова робота складається зі вступу, 2 розділів, загальних висновків, списку використаних джерел. Повний об'єм роботи складає 30 сторінок, включає 6 рисунків, 3 таблиць, бібліографію (22 найменувань).

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1 Основні засади формування та особливості гендерної рівності у контексті соціально-трудових відносин

У сучасних умовах розвитку суспільства відбувається зміна у взаємовідносинах між чоловіком та жінкою в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Зниження гендерної нерівності – один з важливих напрямків розвитку України у теперішній час. Ця проблема проходить крізь всі аспекти сьогодення і є актуальною в житті кожної людини. Декларовані суспільні можливості та права особистості, незалежно від статі особи, у реальності не дотримуються, негативне ставлення й гендерна дискримінація продовжують існувати, жінка та чоловік загалом мають нерівний доступ до соціальних статусів, престижу, привілеїв, влади. Інтеграція України у міжнародне співтовариство потребує переорієнтації ролі і місця жінок у суспільстві, їх рівноправну участь у кожній сфері життєдіяльності та особливо у сфері політики державотворення.

Загалом існує така хронологія подій щодо вивчення становища жінок в суспільстві (табл. 1.1) [1].

Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, прийнята у 2000 році на сесії Генеральної Асамблеї ООН і затверджена 189 державами світу, започаткувала процес досягнення світовою спільнотою визначених до 2015 року результатів у тих сферах, де нерівномірність глобального людського розвитку виявилася найгострішою. Серед них – боротьба з голодом і злиденністю, забезпечення доступу до освіти, досягнення гендерної рівності, зниження рівня материнської та дитячої смертності, скорочення розповсюдження ВІЛ/СНІДу та інших захворювань, досягнення екологічної

сталості, а також гармонізація зовнішньої допомоги для країн, що розвиваються.

Таблиця 1.1

Вивчення світовим співтовариством становища жінок в суспільстві

Рік	Подія
1946	Створено Комісію ООН для спостереження за положенням жінок і сприяння реалізації їх прав
1975	Міжнародний рік жінки
1979	Генеральна Асамблея ООН приймає Конвенцію 11 «Про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок». Україна ратифікувала цю Конвенцію у 1980 р.
1995	4 всесвітня конференція ООН з проблем жінок в Пекіні. Уряди країн-учасниць взяли на себе зобов'язання щодо впровадження затвердженої на конференції Пекінської декларації
1996	Прийнято національний План дій на 1997–2000 рр. за покращенням положення жінок і підвищення їх статусу у суспільстві
1997	Створено Координаційну раду з питань жінок при Міністерстві України у справах сім'ї та молоді
1998	Реорганізовано Координаційну раду в Раду рівних можливостей (Гендерна рада)
2000	Спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН приймає документ «Жінки в 2000 р.: рівність між жінками і чоловіками, розвиток і мир у XXI ст.»

Україна, яка обрала демократичний шлях розвитку, зараз спрямовує свою законодавчу і державну діяльність на створення рівних гендерних відносин в усіх царинах соціального життя. Принципи гендерної рівності закріплено в багатьох міжнародних документах, зокрема в Загальній декларації прав людини (1948), Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок

(1967), Декларації ООН про викорінення насильства щодо жінок (1993) тощо. Ряд відповідних документів Україно було ратифіковано ще у складі СРСР, ряд – вже за часів незалежності. Серед них – Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (ратифікована 10.08.1956 р.), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (ратифікована 04.08.1961 р.), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов’язками (ратифікована 11.04.2000 р.). У рамках Програми розвитку ООН гендерна демократія визначається як система волевиявлення жінок і чоловіків, рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в політико-правових принципах, діях, розбудові громадських і державних структур.

Конституція України гарантує права та свободи громадян і рівність їх перед законом. У статті 24 наголошено, що не може існувати жодних привілеїв чи обмежень за расовою ознакою, кольором шкіри, політичними, релігійними чи іншими переконаннями, статтю, етнічною чи соціальною належністю, власністю, місцем проживання, мовою чи іншими ознаками. Окремо в цій статті закріплюється рівність чоловіків і жінок перед законом як основне право людини, повага до якого гарантується кожному. Спеціальні положення також передбачають надання рівних можливостей жінкам у суспільному, політичному і культурному житті, в освіті та професійному навчанні, в отриманні роботи і оплати за роботу; захист жіночої зайнятості та здоров’я; створення умов для того, щоб жінки могли поєднувати роботу і материнство; правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнству та піклуванню про дітей [1].

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України Верховна Рада України

ухвалила Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [2].

Проте офіційні дані та результати гендерних досліджень демонструють недостатню ефективність державної політики з питань рівних можливостей, що виявляється у збереженні значної гендерної нерівності та нестабільності інституціональних механізмів з її забезпечення. Як і чотири-п'ять років тому, в українському суспільстві зберігаються суперечності між законодавчим закріпленням принципів гендерної рівності та реальними соціальними процесами; гендерні диспропорції не подолано в багатьох сферах суспільного життя; процеси демократизації суспільства, відкриваючи нові можливості для самореалізації жінок та освоєння ними нових соціальних ролей, не розв'язали проблем загострення гендерних нерівностей, оскільки і надалі існує занижений статус жінок за умов трансформаційних змін українського суспільства.

1.2. Причини виникнення гендерної нерівності у сучасному суспільстві

Існує безліч факторів, які впливають на становище чи статус жінки, а іноді також і чоловіка, в певному суспільстві чи державі. З огляду на усталені категорії, що нас оточують з дитинства та впливають упродовж усього життя, спробуємо розкрити причини гендерної нерівності загалом.

Можна виокремити такі основні причини гендерної нерівності:

- стереотипи;
- гендерні установки.

Усі вони пов'язані та доповнюють один одного, є частиною нашого життя й так чи інакше впливають на нашу поведінку, формують світогляд і мають як позитивне значення, так і негативне, головне – це усвідомити й, спираючись на всебічне дослідження певного питання, сформувати власну позицію.

Механізмом, що забезпечує закріплення й трансляцію з покоління в покоління гендерних ролей, є гендерні стереотипи – внутрішні установки щодо

місця, ролі, значення чоловіка та жінки в суспільстві, сім'ї. Визначають кілька груп гендерних стереотипів.

До першої належать стереотипи маскулінності-фемінінності. Стереотипному уявленню маскулінності приписують «активно творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, як-от: активність, домінантність, упевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінінність, навпаки, розглядають як «пасивно-репродуктивне начало», що набуває прояву в експресивних особистісних характеристиках: залежності, турботливості, низькій самооцінці, емоційності.

Друга група гендерних стереотипів містить уявлення щодо розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками. Для жінки найважливішою соціальною роллю вважається роль домогосподарки, матері. Жінці приписують перебування в приватній сфері життя – дім, народження дітей, на неї покладається відповідальність за взаємини в сім'ї. Чоловікам – активність у громадському житті, професійний успіх, відповідальність за матеріальне забезпечення сім'ї.

Третя група гендерних стереотипів визначена специфікою змісту праці. За традиційними уявленнями, жіноча праця повинна мати виконавський, обслуговуючий характер, бути елементом експресивної сфери діяльності. Жінки найчастіше працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти. Для чоловіків можлива творча й керівна робота. Їхня праця визначається в інструментальній сфері діяльності.

Неодмінним компонентом гендерної ідентичності особистості є гендерні уявлення, що активно формуються саме в дошкільному віці. Гендерні уявлення – це первинні знання, які є основою гендерної ідентичності. Вони відтворюють узагальнений образ маскулінності, фемінінності, андрогінності, статевої недиференційованості, засвоювані в процесі гендерної соціалізації.

Завдяки сформованим гендерним уявленням особистість набуває індивідуального гендерного досвіду, що можна прослідкувати в поведінкових, емоційних, мотиваційних проявах особистості. Гендерні уявлення дитини

формуються не самі собою, а під впливом гендерних стереотипів, настанов, знань, суджень, цінностей, які має кожне конкретне суспільство, нація, народ і свідомо чи несвідомо прищеплює їх своїм нащадкам.

Гендерна ідентичність особистості виявляється як у виборі соціальних ролей, що приймаються до засвоєння, так і в характері їх виконання, в максимальних цілях, що визначає перед собою особистість. Гендерна ідентичність охоплює статеве самоусвідомлення та поведінку. Отже, гендерна поведінка виникає в процесі соціалізації під впливом гендерних стереотипів та існує в умовах гендерної ідентичності. За своєю суттю гендерна поведінка є статеві типізованою.

Аналізуючи наукову літературу, можна виокремити два основні типи гендерних установок – патріархальні та феміністичні.

Патріархальні установки мають такі характерні особливості:

- 1) підхід, згідно з яким чоловікові належить провідна, активна роль у сім'ї та суспільстві, а жінці – підпорядкована, пасивна;
- 2) переконання, що життєві цінності жінок і чоловіків різні: сім'я і кохання – основні цінності для жінок; справа, робота, самореалізація поза сім'єю – цінності чоловіків;
- 3) надання переваги сімейним стосункам, у яких чоловік є главою сім'ї, робить основний внесок у бюджет сім'ї;
- 4) осуд поведінки жінки, в якій домінують орієнтації на самореалізацію поза сім'єю, на кар'єру, професійні досягнення;
- 5) уявлення про те, що патріархальна модель суспільства природна, зумовлена біологічними статевими відмінностями.

Феміністичні установки свідомості охоплюють такі аспекти:

- 1) засудження використання біологічних статевих відмінностей для впровадження жорстко закріпленого, підпорядкованого становища жінки в сім'ї та суспільстві;
- 2) несприйняття існування в сім'ї та суспільстві суворо закріплених чоловічих і жіночих ролей;

3) переконання, що жінки й чоловіки в сучасному суспільстві мають неоднакові можливості для самореалізації в різних сферах, і такий стан визнається несправедливим;

4) підхід, відповідно до якого для жінки високу цінність мають професійні досягнення, кар'єра, розкриття власних можливостей та здібностей, прагнення до самореалізації в різних сферах суспільного життя;

5) підхід до виховання дітей, згідно з яким суспільство повинно максимально прагнути рівної участі батька й матері в житті дитини;

6) засудження ставлення до жінки як до об'єкта сексуального пригнічення.

Отже, кожна людина, щоб бути самодостатньою та реалізуватися в різних сферах життєдіяльності, має долати стереотипи, нав'язувані з народження, що заважають усебічному розвитку особистості, оскільки від самого початку обмежують у виборі роду занять, залежно від суспільної думки, поділу на «чоловічі» та «жіночі» професії тощо.

РОЗДІЛ II

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

2.1. Нормативно - правова база та державна політика щодо механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні

Національне законодавство про забезпечення гендерної рівності ґрунтується на положеннях міжнародних документів. Упродовж минулого і нинішнього століть Україна визнала й ратифікувала низку міжнародних нормативно-правових актів, що проголошували принцип статевої рівності, серед яких: «Загальна декларація прав людини ООН» (1948 р.), Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р., ратифікована Україною в 1981 р.), «Декларація щодо рівності жінок та чоловіків» (1988 р.), «Віденська декларація прав людини» (1993 р.), «Пекінська декларація та Платформа дій щодо поліпшення статусу жінок» (1995 р.) (ПРООН Україна, 2006).

Ключовим документом, що проголошував рівність становища чоловіків і жінок у суспільстві, стала Декларація Тисячоліття ООН, в якій були визначені та сформовані основні завдання і задачі для покращення суспільного розвитку – Цілі Розвитку Тисячоліття (ЦРТ). Разом із 189 країнами-членами ООН у вересні 2000 року Україна підписала Декларацію Тисячоліття ООН [10]. Сформована на глобальному рівні система ЦРТ, яка була адаптована до розв'язання проблем, притаманних українському суспільству, визначила забезпечення гендерної рівності одним із пріоритетних завдань .

Викладені в міжнародному законодавстві підходи до утвердження рівних гендерних прав сприяли впровадженню принципу рівності для чоловіків та жінок у національні плани й проекти, вимагаючи від державних структур формування і розвитку вітчизняної правової бази. Гендерна рівність закріплена в Конституції України. Це стаття 24, яка проголошує рівні права та свободи

громадян, а також відсутність привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі та ін. Чоловікам і жінкам надаються рівні можливості «у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти і професійній підготовці, праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають можливість жінкам поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» (Конституція України, 1996).

Водночас, в охороні здоров'я цей принцип був задекларований у 1993 р. в «Основах законодавства про охорону здоров'я» (Основи законодавства про охорону здоров'я, 1993). Стаття 4 цього закону визначила рівні можливості громадян при отриманні медичної допомоги, зміцнення, відновлення та підтримання здоров'я одним із основних принципів функціонування галузі.

Подальша реалізація принципів рівності знайшла відображення в Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій на 1997–2000 роки щодо поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві» від 8 вересня 1997 р. №993 (Постанова Кабінету Міністрів України від 8 вересня 1997 р). Цим документом визначались стратегічні завдання розвитку суспільства, серед яких декларувалося надання рівних прав жінкам як невід'ємної складової прав людини; забезпечення рівності у сфері трудової діяльності; запобігання насильству та забезпечення охорони здоров'я і репродуктивності.

Продовженням обраного курсу державотворення стало впровадження в травні 2001 р. Постановою Кабінету Міністрів України «Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки» № 479 (Постанова Кабінету Міністрів України № 479 від 6 трав. 2001 р). Значна частина запланованих заходів була зосереджена на продовженні реалізації розпочатих у попередньому

документі заходів, спрямованих на поліпшення становища жінок, хоча визначалися завдання певних гендерних перетворень. Однак для галузі охорони здоров'я не було окремо визначено цільових завдань. У межах реалізації даних Національних планів МОЗ України було розроблено інформаційно-методичні матеріали та проведено просвітницькі заходи з питань збереження та зміцнення здоров'я жіночої половини населення; здійснювалася підтримка організацій та служб для надання медичної, психологічної та соціальної допомоги жінкам і дітям, які стали жертвами насильства.

Вагомим здобутком українського суспільства стало прийняття 8 вересня 2005 р. Верховною Радою України Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV (Закон України, 2005), який набув чинності з 1 січня 2006 р. Документом визначалися стратегічні напрями, пріоритетні галузі (політика, економіка, освіта, соціальна політика) та відповідні заходи реалізації гендерної політики в суспільстві (Коментар до Закону України, 2006). Проте, не дивлячись на згадування у преамбулі документа про існування гендерних проблем, охорона здоров'я не було визначена пріоритетною сферою і не було розроблено цільових методів для їх розв'язання.

Як результат впровадження Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» для вирішення існуючих гендерних проблем постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 було затверджено «Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» (Державна програма з утвердження гендерної рівності, 2007). Основними завданнями Програми було запровадження правової експертизи законодавства щодо гендеру; розроблення та виконання державних цільових програм для забезпечення статевої рівності; організація наукових досліджень.

На реалізацію Державної програми МОЗ України було прийнято наказ від 15.03.2007 р. № 121, яким визначено План заходів щодо виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на

період до 2010 року (наказ МОЗ України від 15 березня 2007 р.). Цим законодавчим документом закріплювалось забезпечення приведення документів у відповідність із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», сприяння проведенню заходів (семінарів, тренінгів) із гендерних питань, вивчення стану здоров'я обох статей. Проте враховуючи відсутність інформаційного висвітлення реалізації запланованих заходів, можна припустити, що їх виконання відбулося не повною мірою (Щорічна державна доповідь, 2007). У вересні 2013 р. після трирічної перерви Постановою Кабінету Міністрів України № 717 було прийнято «Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року».

Отже, результати аналізу нормативно-правових документів щодо забезпечення рівності чоловіків і жінок свідчать, в цілому в державі цій проблемі приділяється достатня увага. Це підтверджується низкою чинних законодавчих актів, прийнятих державою. Однак у галузі охорони здоров'я питання забезпечення гендерної рівності вивчене та висвітлене недостатньо. Перспективи подальших досліджень полягатимуть у вивченні міжнародного досвіду забезпечення гендерної рівності в охороні здоров'я для розробки пропозицій щодо їх впровадження в Україні.

2.2. Вплив гендеру на конкурентоспроможність в сучасних умовах ринку праці

При переході до ринку в Україні рівень участі жінок у сфері зайнятості знизився. За даними Укрстату, в 2018 році 61,6% жінок у віці економічної активності (15-72 роки) входили до складу економічно активного населення (у чоловіків - 71,4%), в той час як в 1980 році ця величина у жінок становила 88,2%. Інтенсивність догляду жінок і чоловіків з ринку праці була однаковою, тобто твердження про те, що з початком реформ жінки, на відміну від чоловіків, були виштовхнуті з ринку праці, не має доказів. Ймовірно, висока економічна активність жінок на ринку праці пов'язана з неможливістю

забезпечити прийнятний рівень споживання за рахунок зайнятості тільки одного чоловіка, традиціями, що склалися на ринку праці, а також самореалізацією жінок в публічній сфері.

У сучасній ситуації особливо гостро постає проблема поєднання потреб жінок в активній економічній діяльності і виконанні дітородних функцій. В умовах спаду народжуваності і скорочення чисельності населення зростає актуальність гендерної проблематики. Скорочення зайнятості у чоловіків і жінок на початку перехідного періоду вплинуло на зміну професійно-галузевої структури зайнятості, причому ця зміна відбувалося по-різному для гендерних груп.

Асиметричність гендерних структур зайнятості прямо або побічно впливає на гендерні відмінності в заробітній платі. Сегрегація за статевою ознакою є причиною нерівності по заробітній платі у чоловіків і жінок. Подібна тенденція простежується на українському ринку праці, що наочно представлено на рисунку 1.1. У тих сферах діяльності, в яких середньомісячна зарплата нижче середньоукраїнського рівня, зосереджено понад 76% всіх зайнятих жінок.

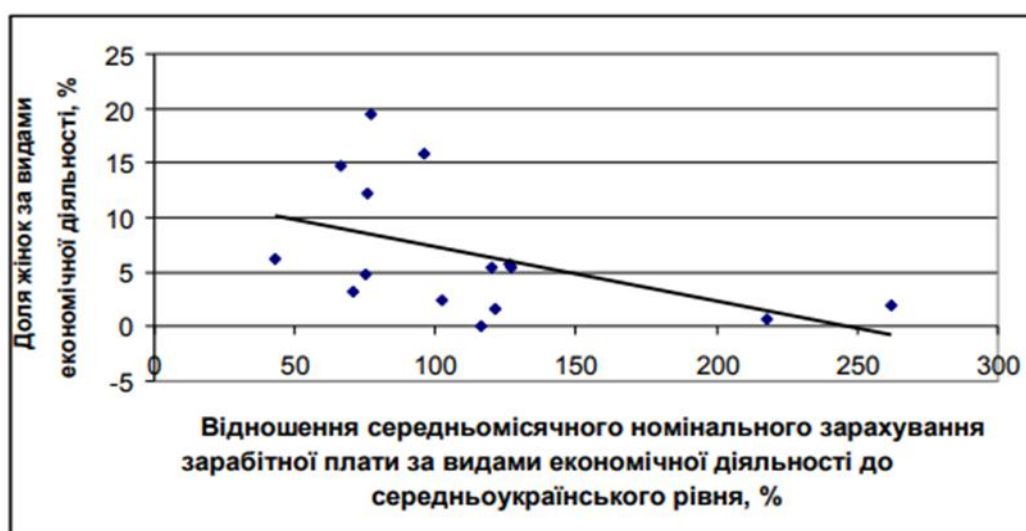


Рис. 2.1. Кореляція долі жінок за видами економічної діяльності до відношення середньомісячного номінального зарахування заробітної плати за видами економічної діяльності до середньоукраїнського рівня

Однак такий показник, як середній рівень заробітної плати, є занадто агрегованим, щоб відображати розмір виграшу або програшу кожної гендерної групи від зайнятості в даній сфері.

Таблиця 2.1

Порівняння середньомісячної заробітної плати жінок до середньомісячної заробітної плати чоловікам за різними галузями економіки, 2012-2018 рр., %

Галузь економіки	2012 р.	2014 р.	2016 р.	2018 р.
Всього	70,35	63,32	66,54	63,85
Промисловість	68,89	62,89	62,887	62,04
Сільське господарство	90,51	87,57	91,99	92,7
Лісове господарство	100,98	103,37	100,18	101,34
Будівництво	79,41	76,6	80,09	85,63
Транспорт	77,28	72,72	73,96	72,7
Зв'язок	70,34	58,09	60,09	58,83
Торгівля та громадське харчування	73,29	65,33	56,22	61,23
Інформаційно-обчислювальне обслуговування	70,24	64,72	60,84	53,92
Геологія	59,03	54,26	53,42	53,86
ЖКХ	77,79	78,13	78,58	80,26
Охорона здоров'я	78,53	71,56	69,17	71,38
Освіта	82,98	80,01	78,53	76,27
Культура та мистецтво	80,89	71,72	69,17	68,86
Наука	73,99	68,48	65,45	67,41
Фінанси, кредит, страхування	77,43	72,35	67,56	62,73
Управління	83,64	80,53	78,84	78,95

З даних таблиці 2.1 видно, що практично у всіх галузях, за винятком лісового господарства, жінки заробляють помітно менше.

Таблиця 2.2

Відношення середньої зарахованої заробітної плати жінок до середньої зарахованої заробітної плати чоловіків за видами економічної діяльності в 2019 р., % [7].

№ п/п	Види економічної діяльності	Відношення середньої зарахованої заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків
1	Добуток корисних копалин	70,2
2	Обробляючі виробництва	6,1
3	Виробництво і розподіл електроенергії, газу і води	80
4	Будівництво	77
5	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів, мотоциклів, побутових виробів	68,4
6	Готелі та ресторани	75,4
7	Транспорт і зв'язок	70,5
8	Операції з нерухомим майном, оренда і надання послуг	76,9
9	Освіта	87,1
10	Охорона здоров'я і надання соціальних послуг	84,6
11	Організація відпочинку і розваг, культури і спорту	65,2

Навіть в тих галузях, які відносяться до «жіночим», середня заробітна плата у жінок значно відстає від зарплати чоловіків, а саме: торгівля, охорона

здоров'я, освіта, фінанси. В цілому ж спостерігається стійке збільшення різниці в середніх заробітках чоловіків і жінок по роках.

Подібне явище підтверджують дані Укрстату: в даний час гендерний розрив в зарплаті становить 36%, тобто середній заробіток жінок дорівнює лише 64% середнього заробітку чоловіків.

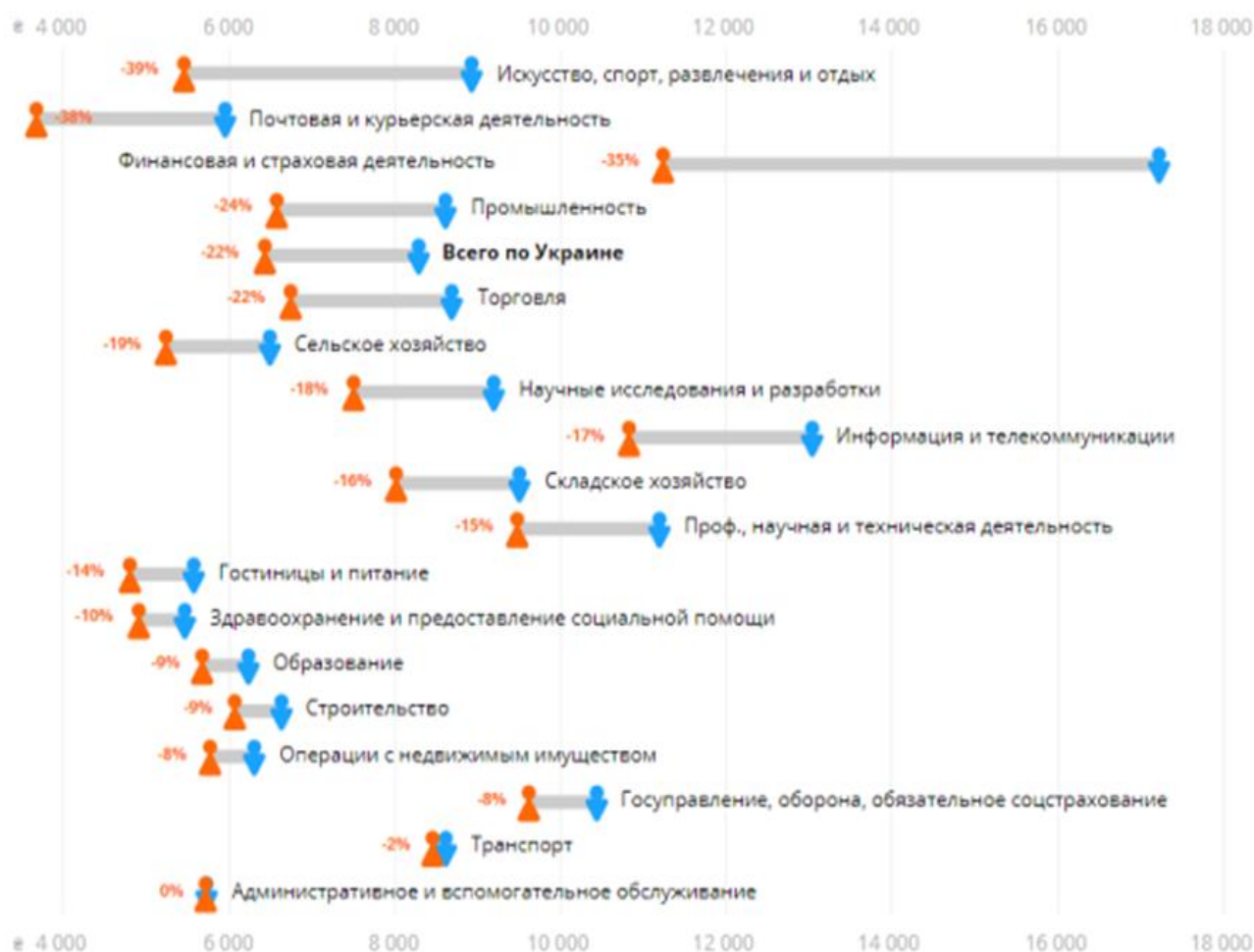


Рис. 2.1. Різниця у середній заробітній платі між чоловіками та жінками в залежності від сфери діяльності у 2019 році [7].

Схожа ситуація в різниці по заробітній платі чоловіків і жінок спостерігається за видами економічної діяльності. За даними таблиці 2.2 в середньому заробітна плата жінок відстає від заробітної плати чоловіків за видами діяльності на 25%.

На рисунку 2.1 чітко зображена різниця у заробітних платах між жінками та чоловіками в залежності від сфери діяльності, дані взяті з Укрстату [7.]

На даний момент розріз у заробітних платах в регіонах можна спостерігати на рисунку 2.2.

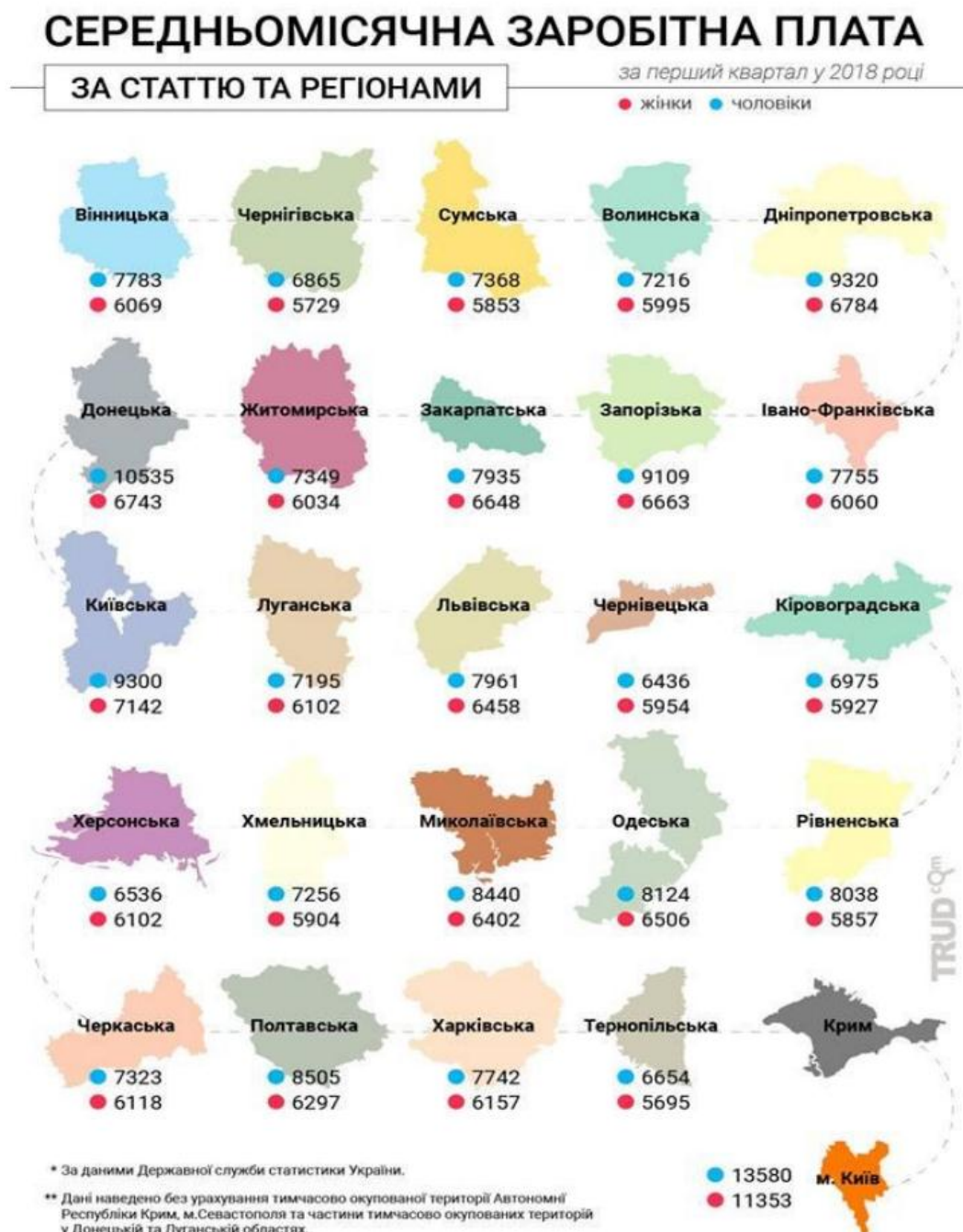


Рис. 2.2. Розподіл різниці у середньомісячній заробітній платі серед чоловіків та жінок в залежності від регіону [7].

Серед наукової еліти, як не дивно, також має місце бути гендерної нерівності. Порівнюючи гендерний баланс серед викладачів, ректорів та академіків усіх українських вузів, можна спостерігати негативну тенденцію, яка

свідчить, що феномен «скляної стелі» для української сфери освіти є дуже розповсюдженим. За даними Держстату розроблено гендерний розподіл у посадах, що займають чоловіки та жінки у освітній сфері [7] (рис . 2.3).

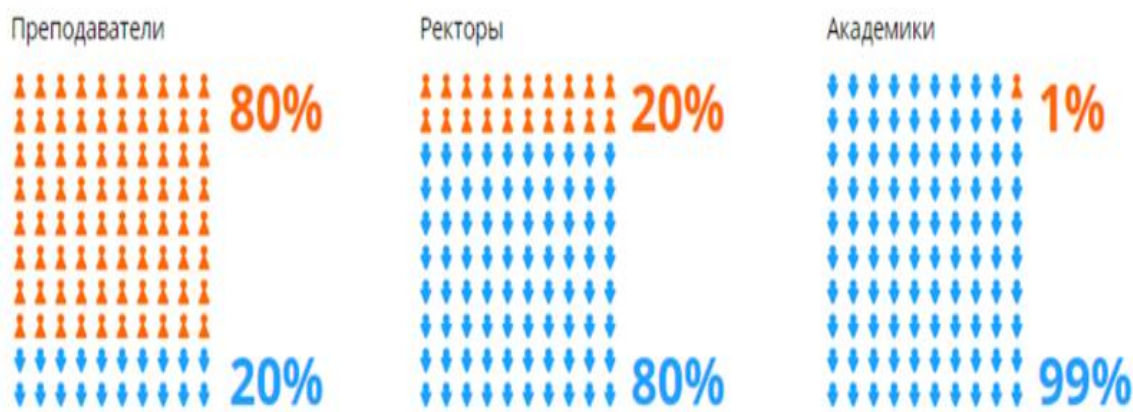


Рис. 2.3. Гендерний розподіл у посадах, що займають чоловіки та жінки у освітній сфері.

Таким чином, жінки заробляють менше чоловіків в галузевому, професійному розрізі. Ймовірно, частково розрив у заробітній платі може бути пояснений дискримінацією за гендерною ознакою, а частково за рахунок впливу інших факторів, одним з яких є законодавство.

В ході аналізу результатів іноземних і українських соціологічних досліджень можна з впевненістю сказати, що гендерна рівність в Україні знаходиться в початковому етапі становлення. Законодавством України закріплені рівні права і можливості жінок і чоловіків на ринку праці, однак на практиці формальні правила де-факто не працюють і ситуація в сфері зайнятості виглядає як дискримінаційна по відношенню до жінок.

Сучасне українське законодавство не відповідає вимогам гендерної нейтральності. Заборона і обмеження доступу працівників жіночої статі до ряду професій збільшують витрати роботодавця, таким чином, знижуються конкурентні переваги жінок в порівнянні з чоловіками.

2.3 Сучасні проблеми реалізації заходів забезпечення гендерної рівності та рекомендації щодо зменшення гендерної нерівності та дискримінації

Отже, ґрунтуючись на зарубіжній досвід виокремимо декілька дієвих механізмів регулювання гендерної рівності в соціально – трудових відносинах. Найбільш дієвими регуляторами гендерних процесів є економічні методи та інструменти державного впливу. Перш за все, доцільним є формування та реалізація стратегій економічного зростання з урахуванням гендерного чинника, що дозволить регулювати гендерні процеси не відокремлено, а разом з іншими соціальними та економічними процесами. Важливою і вкрай потрібною є розробка низки пріоритетних програм, серед яких:

1) програма розвитку відповідних послуг у сфері професійної зайнятості для жінок, які вступають або повертаються на ринок праці після виконання репродуктивної функції (зменшення податкового тиску на суб'єктів господарювання, надання безкоштовної або пільгової консультаційної допомоги державних служб зайнятості щодо створення схем нових робочих місць з урахуванням різних потреб чоловіків і жінок, вдосконалення державної системи курсів підготовки та перепідготовки жінок, професійної реадaptaції після репродуктивної перерви у трудовій діяльності).

– державна програма забезпечення поєднання сімейних та батьківських обов'язків з підприємницькою діяльністю (методики визначення середнього часу, що витрачений на виконання робіт у домашньому господарстві; впровадження гендерних індикаторів стосовно бюджету витраченого часу на оплачувану та неоплачувану діяльність; здійснення у повному обсязі фінансування видатків, передбачених на виконання національних програм з охорони материнства і дитинства та соціальної підтримки сімей з дітьми).

Розвиток мережі дитячих установ є, на сьогодні, найважливішим механізмом забезпечення гармонійного поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків. Тому необхідно розвивати широку мережу різних за

формою власності дитячих закладів, в тому числі і недержавних. Досягненню цього завдання сприятимуть:

- додаткове бюджетне фінансування розвитку мережі різних за формою власності дитячих дошкільних закладів, доступних для широких верств населення;
- розвиток інституту домашніх вихователів, що надають послуги по догляду за дітьми в домашніх умовах;
- впровадження системи акредитації приватних дитячих закладів, а також обов'язкове підвищення рівня кваліфікації працівників;
- якісний державний контроль над вартістю послуг з догляду за дитиною у дошкільних закладах, інститутах домашніх вихователів тощо.

Вкрай важливим є також подолання стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій, які посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці у галузях з домінуючою жіночою зайнятістю та стереотипів стосовно гендерного розподілу сімейних та батьківських обов'язків. Основною умовою залучення чоловіків до традиційно жіночих галузей є зростання престижу відповідних професій (охорона здоров'я, освіта, наука, культура, соціальне забезпечення тощо), що неможливо без підвищення рівня оплати праці в цих галузях. З цією метою пропонується використання інструментарію економічних методів державного регулювання, зокрема підвищення мінімальної заробітної плати, що покращить становище жінок у низькооплачуваних галузях, а також вдосконалення системи оплати праці в державному секторі економіки, зважаючи на домінування жінок серед зайнятих. З цією метою доцільним є встановлення чіткої залежності між рівнем оплати праці, її цінністю та складністю у державному секторі економіки [22].

Доцільним є впровадження дієвих заходів, що сприятимуть зміні суспільних стереотипів стосовно гендерного розподілу сімейних та батьківських обов'язків. Насамперед, вони спрямовані на створення умов, при яких жінки і чоловіки не лише матимуть право на тимчасову відпустку за сімейних обставин, користування належними пільгами і вихідною допомогою,

зміну режиму робочого часу без збитку для розвитку кар'єри і просування по службі, а й користуватимуться ними. До таких заходів варто віднести:

- стимулювання чоловіків брати відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та на період хвороби;
- реалізацію політики у сфері освіти, починаючи з розробки шкільних навчальних програм, підручників та навчальних посібників, спрямованих на зміну стереотипів, що закріплюють поділ праці за ознакою статі;
- державне замовлення соціальної реклами з метою пропаганди позитивного іміджу чоловіка, що виконує сімейні обов'язки та доглядає дитину.

Існує декілька видів дискримінації у сфері зайнятості: при влаштуванні на роботу, в оплаті праці, при просуванні на посадах, при скороченні персоналу, у підвищенні кваліфікації.

Основні елементи державної гендерної політики наведені на рис. 2.4 [8]

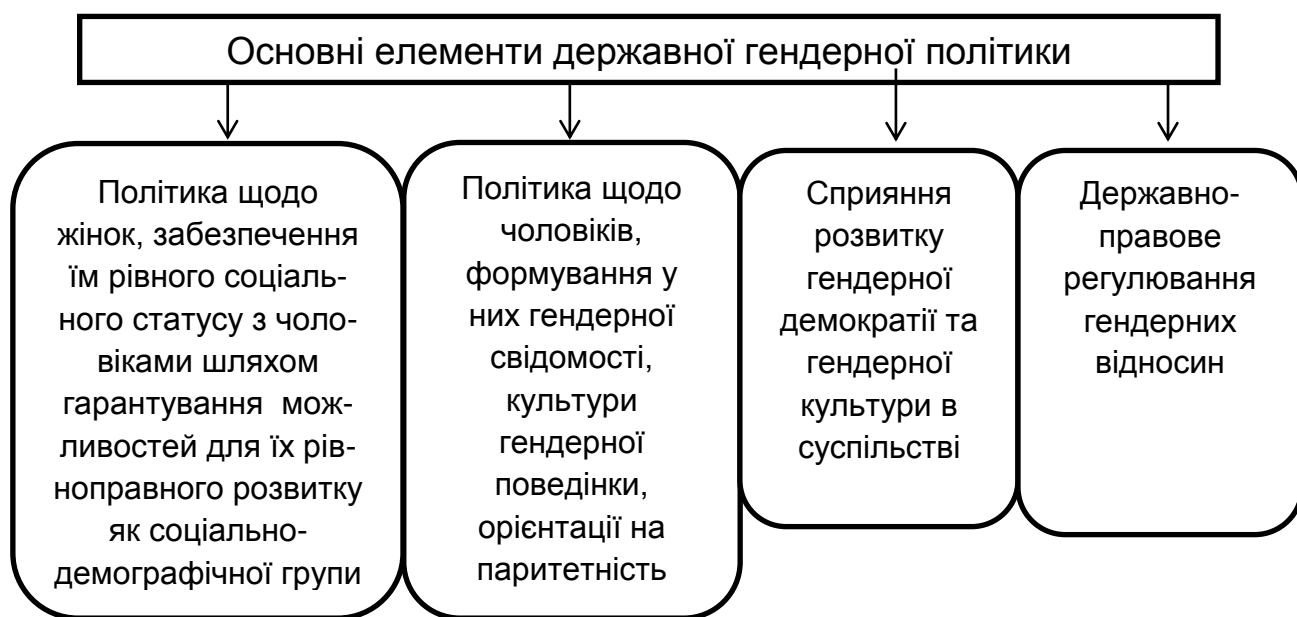


Рис. 2.4. Основні елементи державної гендерної політики

Щоб довести факт дискримінації особа яка постраждала, а саме працівник, стикається з низкою перешкод, що ускладнюють процес у сучасних умовах. Оскільки роботодавці використовують замасковану і непрямую дискримінацію на етапі прийняття на роботу або робочого процесу. Немає

простішого варіанту, ніж приховати істинну причину відмови або звільнити з посади. Саме тому необхідно доповнити існуючі в законодавстві санкції, встановити загальну норму, яка б передбачала відповідальність осіб, дії яких є ознаками трудової дискримінації.

На шляху до встановлення гендерної рівності у нашому суспільстві стоять перешкоди, які наведені на рис. 2.5.



Рис. 2.5. Перешкоди на шляху гендерної рівності

Стосовно жіночого підприємництва, яке потребує підвищеної уваги держави необхідною є розробка спеціальних програм та надання пільг, які б давали можливість жінкам на рівних з чоловіками працювати в конкурентному середовищі.

Серед них найбільш дієвими є:

- створення жіночих бізнес-інкубаторів, які вважають одним з найбільш ефективних інструментів підтримки малого підприємництва на початковому етапі його розвитку;
- розробка та впровадження Державним комітетом із питань підприємництва та регуляторної політики системи пільгового кредитування та мікрокредитування для жінок, що мають намір розпочати власну справу;

- розробка та впровадження Державною податковою адміністрацією системи пільгового оподаткування жінок, що мають дітей, і зайняті підприємницькою діяльністю у малому або середньому бізнесі;
- проведення роботи стосовно подолання стереотипів традиційного патріархального суспільства шляхом просвітніх заходів як для жінок, так і для чоловіків щодо реалій гендерної демократії.

ВИСНОВКИ

В ході теоретичних досліджень та аналізу результатів іноземних і українських науковців можна з впевненістю сказати, що гендерна рівність в Україні знаходиться в початковому етапі становлення.

Законодавством України закріплені рівні права і можливості жінок і чоловіків на ринку праці, однак на практиці формальні правила де-факто не працюють і ситуація в сфері зайнятості виглядає як дискримінаційна по відношенню до жінок. Сучасне українське законодавство не відповідає вимогам гендерної нейтральності. Заборона і обмеження доступу працівників жіночої статі до ряду професій збільшують витрати роботодавця, таким чином, знижуються конкурентні переваги жінок в порівнянні з чоловіками.

Традиційний розподіл сімейних обов'язків між чоловіком і жінкою також негативно впливає на конкурентоспроможність жінок, проте подібний розподіл в основному обумовлено відмінностями в заробітних платах чоловіка і дружини і консервативними поглядами суспільства. Задля подальшого розвитку країни до європейського стандарту має бути виділений певний антидискримінаційний механізм, що повинен включати в себе:

- заходи щодо усунення існуючого нееквівалентного розподілу часового ресурсу між жінками і чоловіками на користь останніх;
- заходи щодо здійснення права на рівність і не-дискримінацію за статевою ознакою в сфері освіти (доступність, тексти, внутрішні статuti навчальних центрів, варіації в програмі залежно від статі, яких навчають, дотримання принципу гендерної представленості в історичних текстах, обов'язкове включення до навчальних планів матеріалу по гендерної рівноправності, реалізацію специфічних гендерних досліджень у вищій школі);
- заходи щодо усунення структурної (прямий і непрямий) дискримінації жінок у сфері культури та спорту, ЗМІ та ТБ;

- інтеграцію принципу рівності і не-дискримінації за ознакою статі в галузь охорони здоров'я (визнання різних потреб і запитів в залежності від статі, усунення практик гінекологічного та акушерського насильства);

- заходи щодо усунення сексизму та сексистських практик в ЗМІ, на ТБ. Забезпечення трансляції нестереотипного, плюрального і егалітарного образу жінки. Забезпечення трансляції принципів гендерної рівності та адекватного інформування про заходи здійснення політики гендерної рівності, яка повинна включати: Особлива увага повинна бути приділена усунення трудової дискримінації жінок (принцип матеріальної автономії і самостійності всіх жінок, незалежно від сімейного стану та наявності дітей):

- гарантована державою декретна відпустка та відпустка по догляду за дитиною (рівні можливості для чоловіків і жінок);

- прямі гарантовані виплати допомоги;

- заходи щодо припинення звільнень або знижень на посаді як наслідок вагітності / декретної відпустки;

- розробка і впровадження Програм Рівності в державних і приватних підприємствах, моніторинг і звітність щодо виконання положень цих Програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Parsons T. Age and Sex in the Social Structure It Essays in Sociological Theory Pure and Applied, 1949 – P. 218 — 232
2. Parsons R. Bales T. Family, Socialization and Interaction Process IT Parsons R., Bales T. // NY The Free University Press, 1956, P. 18 – 32
3. Коллинз Р. Введение в неочевидную социологию (глава V Любовь и собственность) // Антология гендерной теории: Мн Пропилей, 2000 г. – С. 114-141
4. Hartmann H. The un happy marriage of Marxism and Feminism Towards a More Progressive Union H Capital and Class, 1979 – P. 8
5. Norris G. M., Barron R. Sexual divisions and the dual labour market In D L Barker & S Allen (Eds), Dependence and exploitation in work and marriage // New York, Longman, 1976 – P. 92 – 99
6. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда: Москва: ГУ ВШЭ, 2006, 296 с.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Словарь гендерных терминов. М. 2002. С.62-65.
9. Л.Н. Тешукова, Е.В. Исакова. Рынок труда Кемеровской области. Равные права! Равные возможности? Новокузнецк: Издательство «Принт – сревис», 2001. С.45-46.
10. Скотт Дж. Гендер: полезная категория исторического анализа // Гендерные исследования, N 5 (2/2000): Харьковский центр гендерных исследований. С. 142-170
11. Рябова, Т. Б. Пол власти: гендерные стереотипы в современной российской политике / Т. Б. Рябова. — Иваново : Иван. гос. ун-т, 2008. — 246 с.
12. Тартаковская И. Карьера женщины в индустрии. //Человеческие ресурсы. 1998. №2. С.37-39.

13. С.Г. Серяков Макроэкономика, курс лекцій - Режим доступу : - http://www.uamconsult.com/book_766_chapter_18_3._Ehkonomicheskie_posledstvija_bezraboti%D1%81y._Zakon_Oukena.html

14. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки // Наукові доробки молоді – вирішенню проблем Європейської інтеграції: Збірник наукових статей у. 2 т.- х.: Континент, 2008 Т 2. – 2008. с - 182-184

15. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України : Звіт / Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, С.Ю. Аксьонова, Г.В. Герасименко, І.П. Майданік, Л.Г. Ткаченко, О.В. Лиса та ін. – Київ, 2012. – 107 с.

16. Н.В.Руденко Питання оптимізації регулювання зайнятості в умовах відкритої економіки України // Зовнішня торгівля: право та економіка. – №6. – 2007. – С.120-126.

17. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999. — 288 с.

18. Элисон Е. Вудвард Как достичь гендерного баланса: Брюссельский свободный университет (БСУ): Английское издание Going for gender balance - ISBN 92-871-4901-1. – 2003 г. - 143 с.

19. Bercusson, Brian and Anni Weiler 1998. Innovative agreements. An analysis : equal opportunities and collective bargaining in the European Union (Phase III) Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

20. «Engender» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.engender.org.uk>

21. Ferree, Myra Marx, and Patricia Yancey Martin. 1995. Feminist organisations harvest of the new woman's movement. Philadelphia : Temple University Press.

22. Buts Yu.V., Shenogolets A., Murad Ya. Problems of gender equality in the system of social and labor relations in Ukraine. Abstracts of the 5th International scientific and practical conference «The world of science and innovation». Cognum Publishing House. London, United Kingdom. 2020. Pp. 39-44. URL: <http://sci-conf.com.ua>.