



УДК 316.346.2:331.5

### **Проблеми гендерної нерівності та оплата праці в Україні**

**Жулій Є. А.**

студентка факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

У сучасному світі тема гендерної нерівності є досить розповсюдженою. В Україні з даною проблемою стикається кожна жінка. У країні спостерігаються наступні стереотипи: чоловік повинен забезпечувати родину, повинен отримувати більшу заробітну плату ніж жінка за однакову роботу; чоловік кращий керівник, лідер і найкраще орієнтується у професійній діяльності; жінки менш активні у пошуках роботи. Зазначені стереотипи створюють основу і підґрунтя для існування в Україні гендерної нерівності.

Висвітлення проблем гендерної нерівності в Україні, а також виявлення її причин та способів вирішення.

Гендерна нерівність — це права жінок і чоловіків, які створюють систему обмежень або привілеїв за ознакою статі. Явище гендерної нерівності обумовлюється обмеженістю трудових і капітальних ресурсів, соціальними, культурними та політичними факторами [1].

Стан гендерних відносин у сфері зайнятості в Україні регульований низкою законодавчих актів. Згідно Закону України "гендерна рівність" – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Тобто, жінки та чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Підтвердженням гендерної дискримінації в Україні є наступні факти: частина жіночого населення складає 54% від загального населення країни, разом з цим кількість жіночих організацій зростає, проте кількість жінок в органах влади зменшується. У нинішній Верховній Раді жінки складають лише 11%, у порівнянні з країнами Європи ця цифра, не суттєво, але все ж таки відрізняється та становить у середньому 26% [2].

Згідно з даними міжнародних звітів, які вимірюють стан гендерних відносин (Global Gender Gap Report, UNDP Human Development Report та ін.) для України характерним є нерівний доступ чоловіків та жінок до матеріальних ресурсів, суттєва різниця в оплаті праці, гендерно сегрегований ринок праці тощо. Гендерні відмінності в оплаті праці українців є досить стабільним явищем. Так, у 2009 році жінки мали середній дохід, який дорівнює приблизно 60% доходу чоловіків. Тобто, виходячи навіть з цих даних, чоловіки мають більшу кількість економічних ресурсів, що уможлиблює відтворення патріархальних відносин у суспільстві. Причому розбіжності у доході простежуються серед мешканців міст і сіл, представників різних регіонів України, людей з різним рівнем освіти. Окрім того аналіз доходів жінок та чоловіків із різним статусом зайнятості показав, що жінки в усіх випадках отримують суттєво менше, ніж чоловіки (приблизно в 1,5 рази). Різниця в оплаті між чоловіками та жінками, які зайняті повний робочий тиждень склала приблизно 35% [3].

В економічній літературі, присвяченій аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, найчастіше виокремлюють декілька основних причин відмінностей розміру заробітної плати жінок та чоловіків:

відмінності в розмірі нагромадження людського капіталу як загального, так і специфічного, що пов'язане з тим, що жіноча частина ринку праці має менше часу на зайнятість за рахунок традиційно обумовлених «побутових обов'язків»;

концентрація осіб різної статі у різних галузях економіки, на різних професіях й посадах. Понад 70% працівників в сфері освіти, культури, побутових послуг, охороні здоров'я, соціальній – становлять жінки. Заробітна плата в зазначених сферах знаходиться на рівні – нижче середнього. В галузях с високим рівнем середньої заробітної плати –



підприємницькому секторі, добувної промисловості, машинобудуванні, транспорті – переважають чоловіки;

наявність дискримінації жіночого контингенту при формуванні попиту ринку праці.

Аналізуючи ситуацію в Україні можна сказати, що одним із бар'єрів для реалізації власних прагнень кожної статі є існування безробіття. Можливості виходу із цього становища у жінок і чоловіків є різними внаслідок різних причин і соціально-демографічних характеристик. Хоча в загальному рівень безробіття чоловіків перевищує рівень безробіття жінок, останнім складніше, ніж чоловікам, повторно влаштуватись на роботу. Але знову ж таки цікаво подивитися статистику по кількості безробітних та працевлаштованих осіб в Україні за останні роки. Статистичні дані свідчать про те, що у середньому за 2009 рік серед безробітних у віці 15-70 років було більше чоловіків (1171,3 тис. осіб), ніж жінок (786,8 тис. осіб). Така кількість безробітних є наслідком кризи в країні. Вже на кінець 2010 року кількість безробітних чоловіків становила 248,9 тис. осіб, а жінок 296,0 тис. осіб, а на кінець лютого 2011 року – 291,8 та 324,9 тис. осіб відповідно. За період січень-лютий 2011 року рівень працевлаштування серед жінок та чоловіків був майже однаковий [3]. Також потрібно відмітити те, що одружені жінки мають нижчу вірогідність бути безробітними, ніж одружені чоловіки. Це зумовлено тим, що жінки швидше погоджуються на отримання роботи на будь-яких умовах і є менш схильними до звільнень за власним бажанням.

Статистичні спостереження в Україні свідчать, що серед менеджерів вищого складу жінки становлять лише 38 %, але серед професій нижчої кваліфікації (технічних працівників, спеціалістів та ін.) – 64 %.

Як показують статистичні дані, рівень професійної сегрегації чоловіків і жінок безпосередньо пов'язаний із диференціацією в оплаті чоловічої та жіночої праці. Практично в усіх країнах світу чітко виявляється тенденція до концентрації жінок у галузях і професіях із нижчим рівнем оплати праці. Дослідники, які вивчали особливості гендерної сегрегації в зайнятості на основі аналізу міжпрофесійних відмінностей у заробітній платі, виявили три найважливіші закономірності:

існує від'ємна кореляція між представленістю жінок у даній професії та розміром середньої заробітної плати;

близькість розмірів заробітної плати чоловіків і жінок позитивно корелює з часткою жінок. Інакше кажучи, чоловіки все ще заробляють більше, ніж жінки, майже у кожній професії, хоча відмінності є меншими в тих професійних групах, де переважають жінки;

«чоловіча» сфера зайнятості поширюється здебільшого на найбільш престижні професії: медицина, юриспруденція, вища школа. Водночас фемінізовані професії включають традиційні професії сфери послуг, наприклад, медсестра, лікар-терапевт, вчитель початкової та середньої школи.

Важливо відмітити, що міжгалузеві відмінності в заробітках є результатом не лише професійної сегрегації, але й пов'язані з відмінностями у кваліфікації чоловічої та жіночої праці, у режимах праці, у можливій продуктивності праці, в умовах праці, так само як і ефекти, пов'язані з існуванням дискримінації.

Перша – модель винятку – полягає в тому, що жінок систематично не допускають до більш високооплачуваних професій і наймають лише для заповнення низькооплачуваних. У цьому випадку заробітна плата не формується на основі ринкового механізму, оскільки не враховується реальна пропозиція праці у межах тієї чи іншої професії.

Друга форма – модель переповнювання – виходить із того, що на рівні найму не відбувається дискримінації жінок, і вони можуть найматися на будь-які роботи, включаючи престижні та високооплачувані. Однак із часом відбувається їх витіснення з цих робочих місць і заміщення чоловіками. Таким чином, жінки систематично вивільнюються з кращих і привабливіших робіт і залишаються на менш привабливих робочих місцях. При цьому привабливість роботи визначається не тільки заробітком, але й іншими чинниками, наприклад, престижністю, соціальним статусом тощо.

Крім ефектів, пов'язаних із практикою найму і трудовою мобільністю чоловіків і жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Жінки частіше зайняті за тими професіями, що передбачають можливість часткової зайнятості. Чоловіки частіше



працюють у режимі повної зайнятості, що відповідно призводить до різниці в оплаті праці.

Проаналізовано проблеми гендерної нерівності та оплата праці та внесені кроки до вирішення цієї проблеми. Гендерна нерівність є проблемою і потребує подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життя в Україні. А саме держава повинна приймати заходи не формально , а реально усували прояви гендерної нерівності. В Україні вже здійснені перші кроки щодо вирішення проблем гендерної нерівності:

проведено гендерний аналіз українського суспільства;

прийнято Верховною Радою України Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;

відбувається розробка механізму управління ґендерними процесами в системі законодавчої та виконавчої влади;

розпочато ґендерну експертизу українського законодавства.

Потрібно як найшвидше подолати гендерні стереотипи, які не дають можливості професійного, правильного вибору як жінок так і чоловіків.

#### **Список використаних джерел**

1. Гендерна нерівність. Словник гендерних термінів. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-nerivnist.html>

2. В.М. Черба., І.Ю. Ромашко. Гендерна нерівність на ринку праці : стаття. м. Дніпропетровськ, 2016.- №5 .

3. Т.О. Галайда., В.Б. Васюта., М.К. Марченко. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні, 2011. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [reposit.nupp.edu.ua](http://reposit.nupp.edu.ua)

