

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті розглянуто проблеми гендерної нерівності, які існують в Україні. Досліджено сучасний стан проблеми, існуючі підходи та ознаки, що є основою визначення гендерної нерівності. Здійснено спробу виділення першочергових кроків щодо запобігання подальшого розповсюдження негативних наслідків на ринку праці.

The existing in Ukraine problems of gender inequality are considered in the article. It was examined the modern state of the problem and the existing approaches that are the base of the definition of gender inequality. It was made an attempt to mark out the first-priority steps (moves) in order to prevent the further spreading of the negatives consequences of the gender inequality.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Економічне зростання відкриває широкі можливості для розвитку людського потенціалу та використання для людини спектра вибору. Людський потенціал – міра втілених здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування; ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують і самозабезпеченість людей [1, с. 216]. Для того, щоб людський потенціал міг бути реалізований, слід забезпечити справедливий розподіл цих можливостей між усіма членами суспільства.

У теперішній час гендерна нерівність у розвитку і використанні людського потенціалу притаманна всім суспільствам, незалежно від рівня соціально-економічного розвитку і виявляється в неоднакових можливостях чоловіків і жінок щодо структур влади, зайнятості, сфери освіти, доходу.

У рейтингу гендерної нерівності у трудових відносинах Україна зайняла 86 місце з 182 можливих. За даними МОП, у нашій країні жінки працюють на 4-6 годин більше ніж чоловіки. У своїх розрахунках фахівці враховують роботу у домашньому господарстві, яка не оплачується [2].

Останнє тисячоліття зробило значний крок вперед щодо забезпечення гендерної рівності, тобто, утвердження основ гендерної рівноваги та гендерної демократії у розвитку і використанні людського потенціалу.

Одним із пріоритетів міжнародного розвитку та індикатором соціально-економічного розвитку країни, Цілі Розвитку Тисячоліття проголошують забезпечення гендерної рівності.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. За останній період у всьому світі зросла роль гендерних досліджень. Необхідність гендерного аналізу українського ринку праці стає вельми актуальним на сучасному етапі. Окремі аспекти гендерної нерівності у розвитку і використанні людського потенціалу активно досліджуються такими вітчизняними вченими, як: Гриненко А.М.[3, с. 231], Грішнова О.А.[4, с. 105], Лавриненко А.В. [5, с.99], Лібанова Е.М.[6, с. 17, 43, 121], Шевченко К.Б. [7] та ін.

Більшість дослідників визначеного напрямку погоджуються з тим, що стратифікаційний підхід до гендерної проблематики повинен акцентувати увагу не на традиційному аспекті рівності статей, а саме на їх відмінностях. Вчені вважають, що гендерний розвиток не можна розуміти тільки як боротьбу за права жінок. Гендерний розвиток означає досягнення однакових і широких можливостей всебічного розвитку та

повної реалізації людського потенціалу як жінок, так і чоловіків з метою максимального соціально-економічного прогресу людства.

Виділення невіршених частин загальної проблеми. Розв'язання проблеми забезпечення рівних прав жінок і чоловіків є не лише умовою соціальної загальнолюдської справедливості. Рівноправність чоловіків і жінок слід розглядати також і з позицій реалізації прав людини. Хоча в Україні визнано наявність проблеми гендерної нерівності, у т.ч. на законодавчому рівні – з прийняттям Верховною Радою України закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866 – IV, який набрав чинності 01.01.2006 р., жінки в нашій державі мають більш низький соціальний статус, потерпають від насильства і фактичної гендерної дискримінації.

Мета даної статті – привернути увагу до існуючої в Україні проблеми гендерної нерівності, дослідити напрями та підходи до оцінки основних причин та чинників явища гендерної нерівності на ринку праці, визначити чинники, що активізують цей процес або перешкоджають йому.

Виклад основного матеріалу дослідження. Гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві. Гендер – це категорія, яка відображає соціальну стать, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками і жінками. Аналіз гендерних відносин по суті є аналізом відносин влади статей в економічній, соціальній, політичній сферах життєдіяльності. В Україні як на рівні окремої родини, так і в масштабах усієї країни, має місце гендерний дисбаланс. Гендерна політика відіграє важливу роль у дотриманні соціальної гармонії у суспільстві, забезпеченні соціальної безпеки держави, а також засвідчує рівень її цивілізованості.

Гендерна соціально-економічна нерівність – це соціальні, а не біологічні причини відмінностей у можливостях людей залежно від статі. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки повинні мати однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Соціальна стратегія, яка спрямована на створення умов стійкого розвитку України, припускає також включення цілей досягнення гендерної рівності як відповідно до Конституції України, так і відповідно до цілей, які позначені в Декларації Тисячоліття ООН, серед яких особлива увага приділена рівності чоловіків і жінок [8, с. 24].

Для розробки ефективних заходів політики розвитку людського потенціалу велике значення має комплексна оцінка ситуації з гендерною рівністю. З цією метою ПРООН використовує і щорічно розраховує для багатьох країн основні інтегральні показники розширення можливостей жінок.

Уряд України затвердив Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві, в якій визначено коло завдань і першочергових заходів, обов'язкових до виконання щодо забезпечення гендерних підходів у діяльності галузей та регіонів.

Національний координатор МОП в Україні відмітив (09.2010 р.), що у трудовій політиці України існує гендерна нерівність. «За порівнянням з іншими країнами, жінки складають значну частину робочої сили в Україні, але широко розповсюдженими є дискримінація, зокрема, на рівні доступу до посад, кар'єрному розвитку та компенсації за виконану роботу [2].

На ринку праці України проблеми гендерної нерівності визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менш оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного просування.

Державна політика щодо жінок має бути спрямованою на створення таких умов життя, за яких вони могли б своєю працею та силами забезпечити оптимальні можливості для реалізації власного потенціалу і розвитку особистості.

На становище жінок на ринку праці впливає декілька чинників: набагато вищі витрати часу на ведення домашнього господарства, догляд за дітьми; прискоренні темпи вивільнення жінок з виробництва; ускладнення процесу працевлаштування; обмежені можливості кар'єрного зростання; збереження високої частки жінок, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Поліпшення становища жінок на ринку праці є важливою загальнодержавною проблемою, яка потребує формування і реалізації активної соціальної політики в цій сфері, вдосконалення правових і нормативних засад у різних сферах суспільного життя, що повною мірою враховували б значення жінки в суспільстві, розвитку системи ефективного соціального обслуговування сім'ї та жінки.

Одним з об'єктів аналізу ринку праці в аспекті гендерної рівності є диференціація економічної активності населення за статтю. Гендерні відмінності щодо частки економічно активного населення в загальній чисельності працездатних часто використовуються для оцінки гендерної рівності в суспільстві. Слід відзначити, що в Україні чоловіки складають 46% загальної чисельності населення, а жінки – 54%. Серед чоловіків частка економічно активного населення є незмінно вищою, ніж серед жінок (таблиця 1). Однак, рівень економічної активності жінок (понад 58%) свідчить про те, що немає підстав стверджувати, що жінки меншою мірою залучені до суспільно корисної діяльності. В багатьох випадках жінки в нашій країні через традиційно високу завантаженість в організації побуту домогосподарства позбавлені можливості повністю самореалізуватися в роботі. Гендерні нерівності у сфері праці загострюються саме із підвищенням економічної активності жінок.

Таблиця 1

Розподіл чоловіків та жінок у віці 15 – 70 років за економічною активністю в Україні у 2008 – 2010 рр.

Показники	Жінки			Чоловіки		
	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Всього населення у віці 15-70 р., тис. осіб	18730,6	18514,5	18306,2	16637,9	16458,8	16320,9
Економічно активне населення у віці 15-70 р., тис. осіб	10778,8	10761,1	10694,8	11618,6	11389,2	11356,8
Зайняті економічною діяльністю у віці 15-70 р., тис. осіб	10122,6	9974,3	9965,6	10849,7	10217,2	10300,4
Безробітне населення (за методол. МОП) у віці 15-70 р., тис. осіб	656,2	786,8	729,258,4	768,9	1172,0	1056,4
Рівень економічної активності населення у віці 15-70 р., %	57,5	58,1	729,2	69,8	69,2	69,6
Рівень зайнятості населення у віці 15-70 р., %	54,0	53,9	54,4	65,2	62,1	63,1
Рівень безробіття (за методологією МОП) у віці 15-70 років, %	6,1	7,3	6,8	6,6	0,3	9,3

Характерною рисою українського суспільства є досить високий та стабільний рівень зайнятості як чоловіків (62,1% - 65,2%), так і жінок (53,9% - 54,4%).

У структурі зайнятості чоловіків переважають робочі місця, що потребують кваліфікованих робітників із інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за технологічним устаткуванням. Майже однаковий рівень зайнятості у 2010 р. як чоловіків, так і жінок спостерігався у найпростіших професіях.

Можна припустити, що вагомим чинником високої зайнятості жінок є низькі доходи сім'ї. В теперішніх умовах нестабільного соціально-економічного розвитку, падіння життєвого рівня більшої частини населення, оплачувана зайнятість жінок є необхідною для виживання багатьох сімей. На відміну від чоловіків небагато жінок встановлюють для себе високі вимоги до мінімально прийнятої заробітної плати, професійного статусу. Для значної частини жінок перш за все – піклування про родину, виховання дітей, а вже потім – кар'єра, професійний статус.

Відповідно до ст. 43 Конституції України державна гарантія у сфері оплати праці реалізується через установлення мінімальної заробітної плати, котра повинна встановлюватися на рівні не нижче прожиткового мінімуму для працездатної особи. Проте, економічний стан України не дозволяє встановити її на такому рівні, тому розмір мінімальної заробітної плати підвищується поступово і, як наслідок, продовжується процес зростання рівня номінальної заробітної плати, яка є основним джерелом доходу найманих працівників, основою формування їхнього добробуту.

Як було зазначено вище, українські закони не передбачають дискримінації за статевою ознакою, проте ситуація у країні зовсім інша. За різними даними, середня заробітна плата українських жінок на 25 – 40% нижче за чоловіків. Проаналізувавши офіційні статистичні дані [9], доходимо висновку, що у сфері промислової діяльності співвідношення заробітної плати жінок до зарплати чоловіків становило понад 65%, фінансової діяльності – 67%, діяльності пошти та зв'язку – 57%. Цей факт дає підстави стверджувати, що гендерна нерівність у державі перешкоджає розвитку людського потенціалу представниць жіночої статі, у зв'язку з чим вони одержують значно менші можливості порівняно з чоловіками.

З метою здійснення регулярного моніторингу виконання поставлених завдань, запропоновано низку конкретних індикаторів гендерної рівності, прогрес у досягненні якої деталізовано за періодами до 2015 року, у тому числі скорочення розриву у доходах жінок і чоловіків. (таблиця 2).

Таблиця 2

Скорочення розриву у доходах жінок і чоловіків [9, 12 с.]

Роки	2004	2007	2011	2015
Співвідношення середнього рівня заробітної плати жінок і чоловіків (%)	73	76	85	86

Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіти, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких жінки становлять переважну частку працівників. За даними МОП, серед працівників дошкільних закладів в Україні – 98,6% жінок, у середніх школах – 84,5%. Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості та транспорту. Тому середня заробітна плата жінок протягом останніх років не перевищувала 70% середньої заробітної плати чоловіків. Жінки концентруються на посадах нижчого рівня в усіх без винятку секторах економіки і внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної плати.

Одним з важливих чинників, що сприяє нерівноправному становищу на ринку праці є професійна сегрегація за гендерним принципом, яка проявляється у двох формах: горизонтальна сегрегація (тенденція до забезпечення зайнятості жінок і чоловіків у різних професіях) та вертикальна сегрегація (тенденція, коли чоловіки та

жінки в межах однієї професійної групи обіймають переважно різні за характером посади).

Професійна сегрегація за гендерним принципом негативно впливає на ефективність ринку праці загалом. Вона обмежує гнучкість ринку праці, оскільки працедавці не можуть взяти на роботу найбільш підходящого працівника через наявність упередженості щодо статі людини, яка виконуватиме певну роботу. Як наслідок – сегрегація негативно впливає на рівень заробітної плати жінок: вони менше, ніж чоловіки, цінуються на ринку праці, тому типово «жіночі» професії, як правило, оплачуються нижче. Негативний вплив гендерної сегрегації в «горизонтальній» формі зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу. Тому в Україні були розроблені завдання для досягнення гендерного паритету у представницьких органах влади шляхом забезпечення оптимального гендерного співвідношення, а також скорочення розриву у доходах жінок і чоловіків.

Аналіз статево-вікової структури посадових осіб свідчить про те, що в органах місцевого самоврядування в загальній кількості переважають жінки. Поряд з цим серед керівників першої-третьої категорії жінки становлять лише біля 10%. У роботі Верховної Ради України VI скликання взяли участь лише 39 жінок, що становить 8,5% загального складу Парламенту. (Для порівняння: європейський стандарт – 30% жіночого представництва в усіх органах влади [10]).

Отже, загальна картина призначення на керівні посади в нашій країні поки ще не свідчить про гендерні підходи. Хоча у цій ситуації помітні позитивні зрушення. Так, 26.07.2005 р. Президентом України підписано Указ «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а Верховна Рада України 8.09.2005 р. ухвалила закон України «Про забезпечення рівних прав жінок та чоловіків» [11]. Цей Закон є надзвичайно важливим документом, яким створено прецедент спеціального закону про рівні можливості і права жінок та чоловіків в Україні. Вперше в Україні законодавчо визначено і закріплено такі дефініції, як права жінок і чоловіків, рівні можливості жінок і чоловіків, усунення дискримінації за статевою ознакою.

Певний інтерес представляє аналіз безробіття жінок та чоловіків в Україні (таблиця 1).

Як видно з наведених даних, рівень безробіття у чоловіків вищий ніж у жінок, незважаючи на те, що на ринку праці більшою мірою потерпають саме жінки.

У часи економічної кризи рівень безробіття серед чоловіків може підвищуватися не лише через скорочення виробництва та звільнення, а й через неготовність і непристосованість до виконання низькооплачуваних і менш престижних «жіночих робіт». Крім того, істотне скорочення виробництва, яке відбулося останнім часом, забезпечувало зайнятість переважно чоловіків.

Оскільки безробіття серед жінок та серед чоловіків визначається дещо різними чинниками, то і наслідки безробіття впливають на чоловіків та жінок у різний спосіб. Розв'язуючи проблеми зменшення рівня безробіття серед чоловіків, важливо враховувати значення гендерних аспектів, про які йшлося вище.

Враховуючи соціальний статус жінок та потреби їх соціального захисту в Україні проведено низку заходів, спрямованих на зниження рівня безробіття серед жінок: законодавчо встановлені додаткові гарантії у сфері зайнятості для жінок, які мають дітей віком до 6 років, одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів. З метою працевлаштування жінок на підприємствах, установах і організаціях встановлено додаткові гарантії бронювання до 5% загальної кількості робочих місць. Чинним законодавством передбачено додаткові гарантії зайнятості тим, хто потребує соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Висновки та перспективи подальших наукових розробок. Результати проведеного аналізу дають підстави для висновку про те, що на ринку праці жінки зазнають

дискримінації при прийнятті на роботу. Крім того, заробітна плата жінок нижче ніж у чоловіків.

Необхідність розробки гендерної стратегії визначається соціальними проблемами, викликаними соціально-економічними й політичними перетвореннями в Україні. Поряд з відкриттям нових перспектив для використання людських здібностей, потрібно враховувати істотні гендерні розходження, що мають місце в суспільстві. Можна відзначити, що й досі існують перешкоди для жінок у реалізації їх прав у сфері праці, економіки, культури, політиці тощо. Щоб досягти гендерної рівності у сфері праці, до визначених проблем важливо підходити комплексно.

Стратегія служить інструментом формування державної гендерної політики і повинна визначити систему вимог і критеріїв, що відбивають сучасні представлення про соціальну справедливість у розподілі ролей між жінками і чоловіками в політичному і громадському житті, соціально-трудовах і сімейних відносинах, бізнесі, а також в інформаційній сфері.

Необхідно намітити перспективи розвитку соціальної держави в контексті зміцнення гендерної демократії, що забезпечує проведення соціально відповідальної політики і розкриття цивільного потенціалу особистості. Для цього треба:

- підвищити рівень загальної і політичної культури українського суспільства, показниками якого є можливість самореалізації громадян і забезпечення рівності статей у всіх сферах життєдіяльності;
- спрямувати діяльність державних інститутів на формування і реалізацію державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в суспільстві, адаптацію законодавства України до законодавства ЄС у сфері гендерної рівності;
- звернути увагу на необхідність розробки і виконання державних цільових програм щодо забезпечення гендерної рівності;
- розробити механізм захисту інтересів працюючих жінок шляхом забезпечення їх пропорційного представництва у керівних органах;
- запровадити кваліфікаційні тестові програми для визнання професіоналізму та потенціалу жінок у сфері зайнятості;
- організувати наукові та експертні дослідження з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Очікувані результати Програми дадуть можливість сформувати ефективний механізм проведення гендерних перетворень як на державному, так і на місцевому рівнях.

Література

1. Економічна енциклопедія / Під ред. Б.Д. Гаврилишина. – К.: Академія, 2002. – т.2. – 846 с.
2. Електронний ресурс. – Режим доступу: [http // www/ interfax. com. ua / rus/main/49301/](http://www/interfax.com.ua/rus/main/49301/).
3. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005 – 403 с.
4. Грішнова Н.В. Людський розвиток: Навч. посібник – К.:КНЕУ, 2006. – 308 с.
5. Лавріненко Н.В. Гендерний аспект соціально-економічного статусу // Українське суспільство 2003. Соціологічний моніторинг. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2003. – с.97 – 105.
6. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003.- 224 с.
7. Шевченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління: Монографія. – Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 165 с.
8. Україна: Цілі Розвитку Тисячоліття. – К.: Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України. – 2003. – 24 с.
9. Офіційний сайт Держкомстату України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: [http // www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
10. Електронний ресурс. – Режим доступу: [http // www.library.ukma/kyiv/ua](http://www.library.ukma/kyiv/ua).
11. Електронний ресурс. – Режим доступу: [http // zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi).

