

**SECTION 1
CONSTITUTIONAL LAW; MUNICIPAL LAW**

**СЕКЦІЯ 1
КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО**

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2018.i13.p7>

ГЕНДЕРНІ ВІДНОСИНИ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ



Ямненко Тетяна Михайлівна,
доктор юридичних наук,
професор кафедри цивільного права і процесу,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет



Колічева Юлія Олександрівна,
студентка 2 курсу освітнього ступеня «Магістр»,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет

Проблема зайнятості та працевлаштування як у розвинутих країнах ЄС, так і в Україні, наразі є однією з найактуальніших. Серед найгостріших проблем у галузі зайнятості та ринку праці Міжнародна організація праці називає зокрема скорочення зайнятості, створення нових робочих місць та посилення тенденції тривалого безробіття. Зазначені проблеми зайнятості найбільше зачіпають жінок. Внаслідок процесів глобалізації дедалі більш загрозливих масштабів набувають неформальні трудові відносини, які знижують гарантії зайнятості і до яких схильні молоді працівники обох статей [1].

Стаття піднімає питання гендерного дисбалансу в економічному секторі України. В цьому контексті висвітлено роль гендерної рівності як основоположної складової політики демократизму, яка спрямована на надання громадянам рівних прав та можливостей незалежно від статі. Актуальність теми підтверджується чисельністю науковців, які заклали базу дослідження гендерних відносин в соціально-економічній сфері. У праці розкрито проблеми нерівності в отриманні керівних посад та оплаті праці, проаналізовано дані Євростату, Всесвітнього економічного форуму, Державної служби статистики, Державної служби зайнятості щодо наявної демографічної ситуації, кількості безробітних та працевлаштованих громадян, доступу жінок до ринку праці та економічних можливостей останніх. На основі цих даних зроблено висновки стосовно сучасного стану забезпечення гендерної рівності в Україні. У дослідженні порівнюються показники рівня безробіття серед українських жінок та чоловіків в кількісному та відсотковому видах. У статті вказані нормативно-правові акти європейського та національного законодавства, які мають функцію регулювання гендерних відносин у суспільстві загалом, та економічному секторі, зокрема. Проаналізовано причини гендерних розривів в оплаті праці чоловіків і жінок, а також вказані типи професій і посад, до яких традиційно відносять

представників обох статей. Запропоновано методи подолання гендерної нерівності та заходи для ефективного розвитку ринку праці України шляхом реалізації гендерної чутливої політики у всіх сферах суспільного життя.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерна зайнятість, ринок праці, оплата праці, заробітна плата, безробіття, гендерний дисбаланс.

Yamnenko T.M., Kolycheva Y.O. Gender relations in the economic sector of Ukraine. The problem of employment, both in developed countries of the EU and in Ukraine, is currently one of the most urgent. Among the most acute problems in the area of employment and the labor market, the International Labor Organization counts, in particular, a reduction in employment, job creation and an increase in the tendency of long-term unemployment. The above problems of employment have the greatest impact on women. As a result of globalization, informal labor relations are becoming increasingly threatening, which reduce job security and to which young workers of both sexes are inclined [1].

The article raises issues of gender imbalance in the economic sector of Ukraine. In this context, the role of gender equality as a fundamental component of the policy of democracy, which seeks to provide citizens with equal rights and opportunities regardless of gender, is highlighted. The urgency of the topic is confirmed by the number of scholars who laid the foundation for research on gender relations in the socio-economic sphere. The article deals with the problems of inequality in obtaining senior positions and salary, analyzes the data of Eurostat, the World Economic Forum, the State Statistics Service, the State Employment Service regarding the current demographic situation, the number of unemployed and employed people, women's access to the labor market and their economic opportunities. Based on these data, conclusions are drawn regarding the current state of gender equality in Ukraine. The study compares unemployment rates among Ukrainian women and men in quantitative and percentage terms. The research provides normative legal acts of European and national legislation that have the function of regulating gender relations in society as a whole, and the economic sector, in particular. The causes of gender gaps in the salary of men and women are analyzed, as well as the types of professions and positions traditionally referred to as representatives of both sexes. The methods of overcoming gender inequality and measures for the effective development of the Ukrainian labor market through the implementation of gender sensitive policies in all spheres of public life are proposed.

Key words: gender equality, gender employment, labor market, labor remuneration, wages, unemployment, gender imbalance.

Актуальність теми. Тенденції розвитку світової економіки з кожним днем все більше популяризують питання ролі жінок у цьому складному глобальному процесі. Гендерна рівність в економічній сфері виступає показником демократичності та цивілізованості суспільства.

Гендерні відносини мають прямий вплив на результативність функціонування суспільства загалом, та сектору економіки, зокрема. Для забезпечення результативності та дотримання рівності серед громадян під час аналізу економіки необхідно брати до уваги гендерний фактор.

Так, гендерна нерівність в економічній сфері є, з однієї сторони, результатом суспільного розвитку, а з іншої – ресурсом багатьох проблем, які мають безпосередній вплив на функціонування ринку праці.

Не в одній сфері суспільства громадяни не сприймають дискримінацію так гостро, як на ринку праці. Саме тому проблеми гендерної нерівності

між жінками і чоловіками у трудових відносинах, що проявляються у вигляді неоднакових можливостей обох статей доступу до владних структур, освітньої сфери і зайнятості, набирають актуальності.

Не забезпечуючи боротьбу з проявами гендерної нерівності, суспільство отримує жахливі наслідки гендерного дисбалансу, зокрема обезцінення соціальної ролі жінки.

Аналіз досліджень і публікацій. Останнім часом дослідження гендерних особливостей ринку праці привертають все більше уваги науковців. Основи аналізу гендерних відносин у соціально-економічній сфері заклали зарубіжні соціологи (Дж. Анкер, Т. Верлен, К. Делфі, М. Кімел, Дж. Скотт, Х. Хартман). Суттєвий внесок у застосування гендерних підходів до досліджень соціально-економічних відносин зробили В. Близнюк, Г. Герасименко, О. Грішнова, Е. Лібанова, Л. Лобанова, О. Макарова, В. Новіков,

Ю. Сасенко, В. Сичова, В. Стешенко, О. Шестаковський та ін. Аналізуючи рівень економічної активності та зайнятості населення, проблеми безробіття та професійної сегрегації за ознакою статі, автори доводять наявність значних гендерних диспропорцій на ринку праці України. Особлива увага приділяється економічному становищу жінок та чоловіків, гендерному розриву в рівні заробітної плати, що має місце в усіх галузях економіки та зумовлює підвищений ризик зубожіння жінок. Разом із тим гендерні особливості зайнятості молоді на ринку праці досліджуються несистемно, фрагментарно, що підтверджує наукову актуальність цієї проблеми, що висвітлюється у зазначеній статті.

Метою статті є висвітлення проблем дотримання гендерної рівності у сфері економіки, зокрема на ринку праці, у владних структурах і приватному секторі та пошук їх вирішення шляхом аналізу й надання оцінки сучасного стану сфери зайнятості враховуючи гендерні особливості, а також пропозицій методів вирішення зазначеної проблеми.

Кількість жінок в Україні суттєво перевищує кількість чоловіків (22658,6 тис. – жінок та 19558,2 тис. – чоловіки станом на 1 січня 2018 року [2], що викликає серйозну демографічну кризу, яка є запорукою гендерної нерівності жінок і чоловіків.

Відповідно до Глобального звіту стану гендерної рівності у світі 2017 (The Global Gender Gap Report 2017) Україна зайняла 61 місце серед 144 країн за різноманітними індикаторами. Показники мають значення від 1 до 100, де 1 – повна гендерна рівність, 100 – повна гендерна нерівність. За індикатором «економічна участь і можливості» Україна отримала 34 ранг, що означає доступ жінок до ринку праці лише на третину [3].

В Україні та країнах ЄС одним з найактуальніших питань ринку праці було і є жіноче безробіття. Слід зазначити, що в Україні рівень жіночого безробіття є нижчим за чоловічий. Однак, рівень безробіття українських жінок є нижчим порівняно із зайнятістю європейських. У 2018 році рівень безробіття жінок (визначений за методологією МОП) складає 8%, а чоловіків – 10% (в абсолютному вимірі число безробітних жінок у 2018 р. становило 645,6 тис. осіб, а число безробітних чоловіків – 954,8 тис. осіб [4]. Беручи до уваги вказані показники, категоричне твердження про дискримінацію українських жінок на ринку праці буде недоцільним. При тому, що рівень жіночого безробіття є меншим, порівняно з чоловічим, серед осіб, які мали офіційний статус зареєстрованого безробітного, значною мірою переважали жінки, частка яких становила 58,2%,

або 167,2 тис. осіб. (з 287,1 тис. осіб, які мали статус зареєстрованого безробітного у вересні 2018 р.) [4].

У цілому, рівень працевлаштування чоловіків перевищує рівень працевлаштування жінок. Незважаючи на захист громадян від дискримінації у сфері зайнятості, в т.ч за статтю, який передбачений ЗУ «Про зайнятість», рівень працевлаштування за статтю різниться – жінкам складніше знайти роботу. За направленням Державної служби зайнятості за період січень-вересень 2018 р. отримали роботу 19 251 жінка з числа зареєстрованих безробітних, проти 270 556 чоловіків, мавших статус безробітного [5].

Жінки мають гірші можливості з працевлаштування, меншу конкурентоспроможність, що свідчить про дискримінаційну практику роботодавців. Саме з цим пов'язана низька спроможність жінок вийти зі стану безробіття.

Система ринку праці в багатьох країнах ЄС свідчить про те, що жінки зосереджуються в конкретних галузях економіки, певних фахах і посадах, що виражається спеціальним терміном – гендерна сегрегація. Саме вона стає основною причиною різниці в оплаті праці чоловіків і жінок.

Складність поєднувати професійні обов'язки з сімейними, а також традиційний поділ на «чоловічі» та «жіночі» професії зумовлюють гендерний дисбаланс на ринку праці як України, так і ЄС. Статистика щодо статевого розподілу зайнятих свідчить про існування гендерної сегрегації в економіці. Так, спостерігається значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, серед технічних службовців (83,5% проти 16,5%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,5% проти 32,5%); фахівців (64,6% проти 35,4%); професіоналів (61% проти 39%), натомість чоловіки переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (86,3% проти 13,7%) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (83,8% проти 16,2%) [6].

Сучасне міжнародне законодавство у сфері забезпечення гендерної рівності вражає різноманітністю. Величезна кількість міжнародних документів, нормативно-правових актів допомагають ліквідації гендерної дискримінації та встановлення рівності. До таких документів відносять Конвенцію ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Пекінську декларацію (1995 р.), Конвенцію ООН про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.), Конвенцію ООН про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1999 р.).

В Україні основним нормативно-правовим актом, спрямованим на реалізацію жінками і чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є Конституція України, зокрема статті 3, 21, 23 та 24 сприяють ліквідації дискримінації стосовно жінок, встановлюють рівність жінок та чоловіків в усіх сферах суспільного життя.

Окрім Конституції України гендерне економічне законодавство відображається у таких нормативних актах, як: Цивільний кодекс України, Кодекс законів про працю України, закони України про освіту, пенсійне забезпечення, охорону праці, Основи законодавства України про охорону здоров'я. Основна кількість захисних норм, які спрямовані на забезпечення рівності між працюючими чоловіками і жінками, обтяжених сімейними обов'язками, містить Кодекс законів про працю України.

Однак значною проблемою є декларативна риса гендерної рівності, так як на практиці українські закони не допомагають жінкам бути вільними та мати рівні поряд з чоловіками права в економічній сфері та працевлаштуванні.

Жінки піддаються статевій дискримінації ще на етапі пошуку роботи. Оголошення щодо працевлаштування у ЗМІ та Інтернеті містять вимоги щодо віку і статі. Особливо гостро жінки відчувають дискримінацію при наймі на престижні високооплачувані посади. Роботодавці віддають перевагу чоловікові, навіть якщо жінка матиме більший досвід і ширші знання. Оголошення такого типу можна зустріти у приватних агентствах з працевлаштування.

Гендерні розриви у заробітній платні чоловіків і жінок є однією з найпопулярніших тем соціально-економічних досліджень. Відповідно до визначення Євростату, гендерний розрив в оплаті праці є різницею в оплаті чоловіків і жінок, що розраховується як середня різниця у валовій погодинній оплаті праці (gross hourly earnings) усіх найманих працівників [2].

Необхідно відмітити, не всі розбіжності в оплаті праці є наслідками гендерної дискримінації, однак багато досліджень, що проводяться з цієї проблеми у всьому світі, все ж таки констатують існування дискримінації як причини вищезазначеного явища. Гендерна сегрегація, під якою розуміють традиційне зосередження жінок у сфері обслуговування з невисоким рівнем фаху, стала головною причиною диференціації оплати жіночої і чоловічої праці.

З моменту отримання Україною незалежності пропорційність частки жіночої зайнятості до аналогічного чоловічого показника знижується: від 82% в 1999 році до 74,5% в 2017 році; найнижчий показник досяг відмітки 74% у 2012 році [7]. Таким

чином, жінки завжди займали менш активну позицію у формальній економіці, наслідком чого є отримання жінками менше економічних ресурсів.

Покращення становища жінок в економічній сфері можливо за рахунок запровадження квот на законодавчому рівні. На кожному підприємстві, у кожній організації має бути виконаний мінімум по кількості працевлаштованих жінок.

У всіх 24 областях було призначено радників із гендерних питань, однак не усунені обмеження для їхньої повноцінної роботи з іншими відділами державних адміністрацій, що співпрацюють з радниками з гендерних питань. Необхідно визначити в законодавчих актах функції та обов'язки перших, аби політика гендерної рівності впроваджувалася грамотно та послідовно.

Перешкодою для гендерного підходу є й низький рівень обізнаності про гендерну проблематику, який можливо усунути шляхом введення до освітнього процесу заходів підвищення рівня знань та розширення кругозору школярів, студентів та молодих людей.

З огляду на виявлені проблеми на ринку праці необхідними та актуальними є пошуки нових підходів до забезпечення гендерного паритету. Це зумовлює необхідність реалізації гендерно чутливої політики зайнятості населення, впровадження гендерного підходу до розроблення програм і стратегій соціально-економічного розвитку регіону, які б містили:

- гендерну експертизу чинних законодавчих/нормативних актів колективних договорів;
- формування гнучкої системи робочих місць з урахуванням пріоритетів прогресивного розвитку економіки регіону, поширення нетрадиційних видів зайнятості;
- поновлення методу працевлаштування молоді на перше робоче місце шляхом надання дотацій роботодавцю, із запровадженням дотаційних виплат із другого року роботи молодого спеціаліста;
- встановлення пільг на податки та збори для підприємців, які беруть на роботу молодь;
- створення кризових центрів для психологічної підтримки як безробітних жінок, так і безробітних чоловіків;
- розроблення регіональних програм, що захищають інтереси жінок та чоловіків, які зазнали негативного впливу економічних реформ;
- розроблення й упровадження програм і послуг у сфері зайнятості для жінок, які вступають або повертаються на ринок праці після декретної відпустки;

- упровадження стратегій та механізмів розгляду скарг, що пов'язані з дискримінацією жінок під час прийняття на роботу та в разі скороченні штатів [8].

Висновки. Відповідно до даних опитувань громадської думки, ставлення українського суспільства до участі жінок в політичному та економічному житті країни продовжує залишатися досить суперечливим. Динаміка поглядів українського суспільства на роль жінки за останні роки свідчить про те, що населення поступово стає більш егалітарним і підтримує ідею забезпечення

рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у суспільстві.

Успішне впровадження і регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності як в суспільстві загалом, так і різних його інституціях зокрема, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (в першу чергу, на ринку праці та у сфері як економіки так і політики), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків.

Література:

1. Политика в сфере занятости в целях устойчивого восстановления и развития Доклад VI – Международная конференция труда [Електронний ресурс] / Международное бюро труда // Международная конференция труда, 103-я сессия. – 2014. – Режим доступа до ресурсу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240148.pdf.
2. Gender pay gap statistics [Електронний ресурс] / Eurostat Statistics Explained. – 2018. – Режим доступа до ресурсу: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels.
3. The Global Gender Gap Report [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – 2017. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.
4. Дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]: – 2018 – Режим доступа до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Дані Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]: – 2018 – Режим доступа до ресурсу: <https://www.dcz.gov.ua/>.
6. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. – К.: Заповіт, 2016. – 244 с.
7. World Bank Open Data [Електронний ресурс] / The World Bank. – 2017. – Режим доступа до ресурсу: <https://data.worldbank.org/>.
8. В. В. Сичова, Н. Ю. Абакумова, О. А. Корженко Гендерні особливості зайнятості молоді на ринку праці м. Харкова в 2014-2015 рр. (за даними Харківського міського центру зайнятості) / Теорія та практика державного управління. – Вип. 2 (49) – С.1-8.