

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: СТРУКТУРНІ ПЕРЕДУМОВИ І ТРИВКІ СТЕРЕОТИПИ¹

Шестаковський Олексій Петрович – кандидат соціологічних наук, науковий співробітник ДУ „Інститут економіки та прогнозування НАН України”

У статті описано передумови і стан гендерної нерівності на ринку праці України. Наводяться дані щодо фактичної горизонтальної і вертикальної сегрегації жінок, менших заробітків і підвищеного навантаження хатньою працею. Показано, що, крім об'єктивних умов, гендерна нерівність відтворюється стереотипами, поширеність яких серед осіб обох статей майже незмінна протягом довгого часу. Йдеться про прагнення поступатися чоловікам робочими місцями, меншу придатність жінок для керівних посад і суперечливі ролі очікування, що підтримують "подвійну зайнятість" жінок.

Ключові слова: гендерна нерівність, ринок праці, Україна, "подвійна зайнятість", гендерні стереотипи.

В статье описаны предпосылки и состояние гендерного неравенства на рынке труда Украины. Приводятся данные о фактической горизонтальной и вертикальной сегрегации женщин, меньших зароботков и повышенной нагрузки домашним трудом. Показано, что, кроме объективных условий, гендерное неравенство воспроизводится стереотипами, распространённость которых среди представителей обоих полов почти неизменна на протяжении долгого времени. К ним относятся представления о необходимости уступать мужчинам рабочие места, меньшей пригодности женщин для руководящих должностей и противоречивые ролевые ожидания, поддерживающие "двойную занятость" женщин.

Ключевые слова: гендерное неравенство, рынок труда, Украина, "двойная занятость", гендерные стереотипы.

The paper describes structural preconditions and the present state of gender inequality in the Ukrainian labor market. The data on virtual horizontal and vertical segregation of women and their higher load of household chores is adduced. It is shown that besides objective reasons gender inequality is reproduced by stereotypes. These stereotypes are spread among individuals of both genders and the situation almost has not changed during the time. Among them beliefs about desirability of letting men have a workplace, lesser suitability for executive positions and contradictory role expectations that maintain women's "double burden" could be mentioned.

Keywords: gender inequality, labor market, Ukraine, double burden, gender stereotypes.

У сучасному цивілізованому суспільстві рівний правовий статус жінок і чоловіків, а також рівність можливостей для його реалізації у житті суспільства, тобто гендерна рівність, давно стали загальним місцем. Україна теж належить до країн, де рівність між чоловіками і жінками задекларована на законодавчому рівні [1]. Проте реально наше суспільство продовжує залишатися гендерно нерівним, де більшість власності, влади і загального впливу належить чоловікам.

Актуальність аналізу цієї ситуації зумовлюється не тільки тим, що вона є несправедливою за визначенням. Вона має негативні наслідки для економічного розвитку. Обмеження для жінок "можливостей займатися певними професіями зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу" [2, с. 180]. Крім того, крос-національний аналіз демонструє, що гендерна рівність може виступати предиктором економічного розвитку. Жінки складають більшість населення у будь-якому суспільстві, тому зниження вхідних бар'єрів для жінок призводить до розширення "креативного класу" і є плідним для постіндустріальної економіки [3].

З огляду на зазначене вище, метою цієї статті ми визначили аналіз особливостей гендерної нерівності на ринку праці сучасної України, а також у розподілі сімейних обов'язків між чоловіком і жінкою.

© Шестаковський О.П., 2013

¹ Підготовлено в межах Цільової комплексної програми наукових досліджень НАН України «Модернізація українського суспільства і економіки в контексті викликів ХХІ століття», наукова робота №: П.12.12 «Ціннісна складова модернізаційних процесів в сучасному соціумі України (I етап)».

Гендерна нерівність в українському суспільстві є наслідком як політики вирішення жіночого питання в СРСР, так і специфіки пострадянського транзиту.

Ще в радянські часи жінки отримали широкі можливості для праці, але за умов нерівного її розподілу, а їхня заробітна плата була в середньому менша, ніж у чоловіків [4]. У Радянському Союзі жінки могли отримувати освіту нарівні з чоловіками, внаслідок чого навіть зараз спостерігається позитивний дисбаланс в отриманні жінками вищої освіти². Вони також мали не менші, а часом і більші права у сфері шлюбу та родини. Водночас жінки, як правило, несли потрібний тягар роботи: не тільки у формальній, а й у неформальній економіці, наприклад, натуральному господарстві, а також як основні опікуни дітей і домашні працівниці [6, с. 72].

У пострадянський період відбулося певне відродження патріархальної ідеології і практик, які закріпили і поглибили нерівність, що склалася за часів СРСР. Справа не тільки в патріархальних стереотипах, які і зараз підтримуються багатьма людьми. Системна криза в умовах час трансформації суспільства характеризувалася певним поверненням архаїчних колективностей і методів перерозподілу обмежених ресурсів, котрі базуються на чоловічому домінуванні [7, с. 227–228]. У перші роки незалежності зарплати жінок відносно зарплат чоловіків знизилися [8]. Деградувала система державних дошкільних закладів, яка раніше полегшувала потрібну зайнятість жінок, і багато з них стали перед вибором між кар'єрою і вихованням дітей [6, с. 72].

На сьогоднішній день на ринку праці продовжує існувати тенденція дискримінації жінок. Так, жінки в середньому заробляють менше, ніж чоловіки. Співвідношення зарплат жінок і чоловіків у 2010 році становило 77,2% [9, с. 91]. Головним чином, це є наслідком структурних передумов: горизонтальної сегрегації (жінки займаються менш престижними видами праці) і вертикальної сегрегації (жінки рідше посідають керівні посади високого рівня).

Жінок набагато менше серед представників більш високооплачуваних професій і в бізнесі. Натомість найбільша концентрація жінок спостерігається у сфері послуг, дрібній торгівлі і бюджетній сфері з їхніми низькими доходами і високою часткою прихованого безробіття [10].

Вертикальна сегрегація є наслідком того, що чоловіки мають більше кар'єрних перспектив, ніж жінки. Чим вище соціальний статус посади, тим менше на цих посадах жінок. Наприклад, частка жінок серед держслужбовців першої категорії у 2010 році становила 13,7%, другої категорії – 28,2%, тоді як серед службовців п'ятої-сьомої категорій – 70% і більше [9, с. 65]. Кількість підприємств у приватному бізнесі, які очолюються жінками, за даними обстежень, втричі менша, ніж очолюваних чоловіками [11].

Але і в межах професій, де переважає жіноча праця, чоловіки частіше стають керівниками. В результаті середній доход жінок у таких випадках також є нижчим, ніж у чоловіків. Наприклад, у 2007 році 82,6% зайнятих у сфері соціального забезпечення склали жінки, але їхня середня плата складала 85,6% чоловічої. У фінансуванні, страхуванні, кредитуванні 69,3% зайнятих жінки, їхня середня плата – 65,7% від чоловічої. У громадському харчуванні відповідні показники склали 71,3 і 74,5%, у торгівлі – 65,3 і 75,7% [12, с. 176].

Описані тенденції мають певні об'єктивні передумови. Чоловіки складають більшість працівників серед більш важких і небезпечних професій, які мають вищі зарплати [13]. Іншою причиною є небажання працевлаштувати жінок репродуктивного віку через ризик виконання обов'язків щодо жінок-матерів (декретна відпустка, обмеження щодо залучення матерів до певних видів робіт тощо). В результаті жінки, особливо молоді, виявляються вразливішими на ринку праці і часто вимушені погоджуватися на нижчі заробітки і гірші кар'єрні перспективи [9, с.64]. Потрапивши до лав безробітних, жінці важче отримати роботу у будь-якому віці [13].

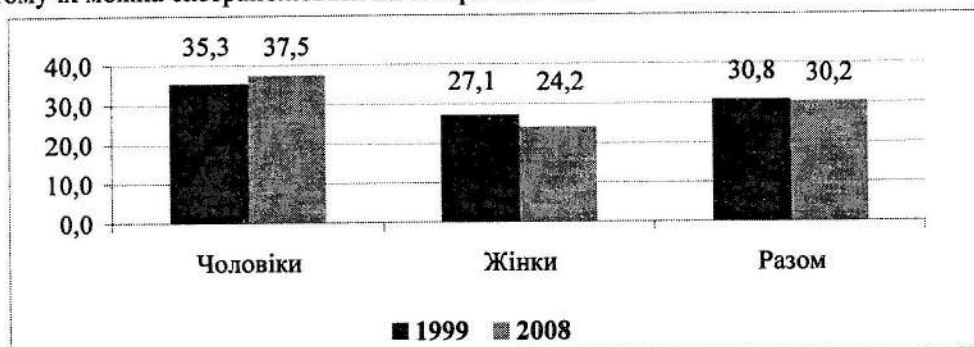
Не в останню чергу така ситуація пов'язана із суперечливою роллю жінки в родині, внаслідок чого жінка часто має відповідати і за свою роботу, і за сімейний добробут і виховання дітей. Сім'я – чи не єдина сфера, де жінки загалом мають не менше, а більше впливу, ніж чоловіки. В більшості українських родин виражений голова є відсутнім, але жінки частіше за чоловіків визначають, яким має бути життя в родині: що купувати, як виховувати дітей і проводити сімейне дозвілля [14, с. 507–508]. Але це компенсується традиційно більшою завантаженістю жінки домашніми обов'язками і хатньою роботою. У 2007 році 56% жінок витрачали на домашню працю в середньому від 2 до 8,5 годин на добу, в той час як лише 34% чоловіків витрачали на це стільки ж часу [15, с. 86]. Як зазначають деякі дослідники, жінки є більш залежними від родинних відносин, навіть якщо є менш залежними в них [16].

² На початок 2010/2011 навчального року жінки склали 53,2% осіб, які навчалися у ВНЗ I–II рівнів акредитації, і 53,8% – у ВНЗ III–IV рівнів акредитації (див. [5]).

Але тривкість названих структурних обмежень неможлива без суб'єктивних передумов у свідомості людей, поширеності гендерних стереотипів і суперечливих рольових очікувань від жінки. Розглянемо їх докладніше.

Для визначення поширеності гендерних стереотипів в українському суспільстві ми звернулися до даних Європейського дослідження цінностей (*European Values Study*), яке проходило в Україні у 1999 і 2008 роках³.

Згідно з результатами цих досліджень (1999 та 2008 р. р.), переважна більшість населення України вважала, що жінки повинні мати однакові права з чоловіками на робочі місця, якщо останніх не вистачає. Але близько 30% опитаних виступали за дискримінацію жінок (рис. 1). При цьому чоловіки мали більш дискримінаційні погляди (37,5%), ніж жінки (24,2%). Вказані погляди майже не зазнали змін протягом останніх років, тому їх можна екстраполювати на теперішній час.



Різниця між відповідями у 1999 і 2008 роках статистично незначуща.

Рисунок 1. Динаміка розподілу ствердних відповідей щодо судження "Коли робочих місць недостатньо, чоловіки повинні мати більше прав на роботу, ніж жінки" (EVS), %

Згідно з даними моніторингу Інституту соціології НАН України, з тим, що жінки можуть обіймати керівні посади, погоджується приблизно 69% українців (табл. 1). Тобто більшість не заперечує принаймні потенційну гендерну рівність в цьому питанні, але кожен п'ятий опитаний вважає, що жінкам керівні посади доручати не слід.

Причому це співвідношення поглядів також практично не зазнало змін з кінця 1990-х років, лише тимчасово змінившись на користь більш егалітарного погляду в 2004 році. Серед жінок, як і варто було очікувати, на 16% більше тих, хто не згоден з дискримінаційними поглядами щодо можливості жінок-керівників (табл. 2).

Таблиця 1.

Розподіл відповідей щодо судження "Жінки не мають обіймати керівних посад", %

	1999	2001	2004	2006	2008	2010
Згоден	14,8	16,6	13,0	15,1	19,1	18,4
Не згоден	72,4	69,7	75,7	72,0	70,3	69,1
Не знаю	12,5	13,2	11,2	12,9	10,5	12,5

Джерело: [18, с. 200].

Таблиця 2.

Розподіл відповідей щодо судження "Жінки не мають обіймати керівних посад" за статтю, 2010 рік, %

	Серед усіх опитаних (N=1799)	За статтю	
		Чоловіча (N=806)	Жіноча (N=993)
Згоден	18,4	24,1	13,9
Не згоден	69,1	60,3	76,1
Не знаю	12,5	15,6	10,0

Джерело: обраховано на підставі даних соціологічного моніторингу "Українське суспільство", 2010 рік.

³ Європейське дослідження цінностей (European Values Study, EVS) – крос-національне соціологічне дослідження населення європейських країн і територій з метою порівняння поширеності і динаміки цінностей і переконань. Україна брала в ньому участь у 1999 році і 2008 році. Було опитано 1195 і 1507 осіб відповідно, за вибірками, репрезентативними для дорослого населення України. Версія масиву даних, використана в цій роботі – див. [17]. Для подальшої інформації див. <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>

Подвійна зайнятість жінок на роботі і вдома узгоджується з суперечливими рольовими очікуваннями щодо жінок в українському суспільстві. Це демонструють дані Європейського дослідження цінностей.

Уявлення про рольові очікування щодо жінок⁴ були поділені на дві групи в результаті застосування факторного аналізу до розподілів відповідей на них. Фактори було виокремлено методом головних компонент з наступним Varimax-обертанням. Обидва фактори, чиє власне число перевищує одиницю, разом пояснюють 50,4% дисперсії відповідей. Один фактор було названо "рівність жінки з чоловіком у праці, заробітках і вихованні", другий – "для жінки краще бути домогосподаркою і виховувати дітей" (табл. 3).

Аналіз розподілів рольових очікувань, що належать до різних факторів, показує парадоксальність уявлень щодо жінок у робочій та сімейній сферах (табл. 4).

Таблиця 3.

Обернена матриця факторних навантажень відповідей щодо суджень про рольові очікування стосовно чоловіків і жінок (EVS), 2008 рік⁵

	Фактор 1. Рівність жінки з чоловіком у праці, заробітках і у вихованні	Фактор 2. Для жінки краще бути домогосподаркою і виховувати дітей
І чоловік, і дружина повинні робити внесок у сімейний доход	0,77	
Працювати – це кращий спосіб для жінки бути незалежною	0,67	
У цілому, батько може так само добре доглядати своїх дітей, як і матір	0,63	
Працююча мати може встановити із своїми дітьми такі ж теплі та міцні стосунки, як і непрацююча	0,59	
Робота – це добре, але насправді більшість жінок бажає мати дім і дітей		0,79
Бути домогосподаркою – це такий же спосіб реалізувати себе, як і працювати		0,78
Для дитини дошкільного віку погано, коли її мати працює		0,63

З одного боку, жінка вважається рівноправною з чоловіком, коли йдеться про можливість працювати, робити внесок до сімейного бюджету, виховувати дітей і відповідати за дім. Тією або іншою мірою погоджуються з цим від 76% до 92% опитаних. Одночасно поширеними є погляди, що для жінки краще бути домогосподаркою і доглядати дітей і що для неї це такий само спосіб реалізувати себе, як і робота. З відповідними судженнями погоджуються від 62% до 83% опитаних.

Таблиця 4.

Розподіл відповідей щодо різних суджень, пов'язаних з рольовими очікуваннями щодо чоловіка та жінки в сучасному суспільстві (EVS), 2008 рік, %

	Повністю погоджуюсь	Погоджуюсь	Не погоджуюсь	Повністю не погоджуюсь	Не знаю
Рівність жінки з чоловіком у праці, заробітках і вихованні					
Працююча мати може встановити із своїми дітьми такі ж теплі та міцні стосунки, як і непрацююча	49,9	39,1	8,2	1,1	1,7
Працювати – це кращий спосіб для жінки бути незалежною	30,7	44,9	16,4	1,8	6,2
І чоловік, і дружина повинні робити внесок у сімейний доход	48,5	43,7	5,9	0,4	1,6
У цілому, батько може так само добре доглядати своїх дітей, як і матір	44,6	42,5	9,4	1,3	2,1
Для жінки краще бути домогосподаркою і виховувати дітей					
Бути домогосподаркою – це такий же спосіб реалізувати себе, як і працювати	21,6	40,0	26,1	6,4	5,9
Для дитини дошкільного віку погано, коли її мати працює	26,9	41,7	23,0	4,9	3,6
Робота – це добре, але насправді більшість жінок бажає мати дім і дітей	33,4	49,2	9,7	1,8	6,0

⁴ Респондентам було запропоновано висловити свою згоду/незгоду стосовно восьми суджень щодо сучасних змін ролей чоловіків та жінок. З них було відібрано сім, які використовувалися і в 1999, і у 2008 роках. Формулювання суджень наведені у табл. 3. Варіанти відповіді щодо кожного з них варіювали від «повністю погоджуюсь» (1) до «повністю не погоджуюсь» (4).

⁵ Для зручнішого сприйняття факторні навантаження, менші, ніж 0,3, у таблиці не наведені.

Теоретично, одночасна підтримка рольових очікувань обох типів мала б призводити до більшої свободи для жінки у виборі основної сфери самореалізації. На практиці ж це призводить до легітимації подвійного навантаження, оскільки жінка намагається бути успішною і там, і там.

Причому жінки погоджуються з такими рольовими очікуваннями не набагато менше чоловіків. У 2008 році жінки (порівняно з чоловіками) мали дещо більш емансиповані погляди на рівноправність у праці, заробітку і відповідальності за дім, але щодо ролі "жінки-домогосподарки" відмінностей між жінками і чоловіками не було (табл. 5).

Таблиця 5.

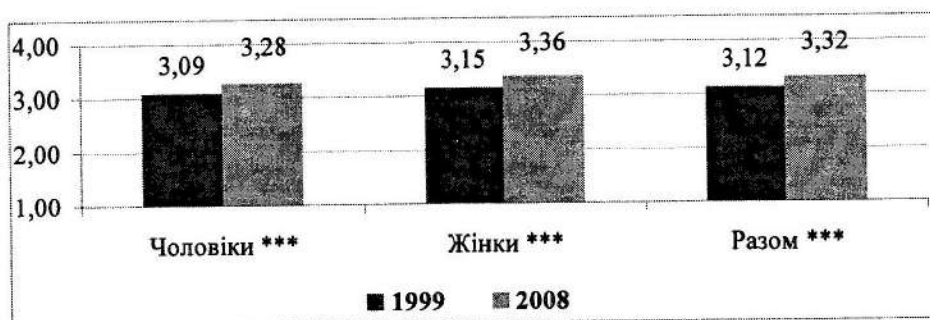
Розподіл середніх значень шкал⁶ орієнтації щодо ролі жінок за статтю (EVS), 2008 рік, %

	Рівність жінки з чоловіком у правах на працю, заробіток і у догляді за дітьми, бали ***	Для жінки краще бути домогосподаркою і виховувати дітей, бали
Чоловіки	3,28	3,04
Жінки	3,36	2,98
Разом	3,32	3,01

Середні значення оцінюються за шкалою від 1 (повністю не погоджуюсь) до 4 (повністю погоджуюсь). Значення більше, ніж 2,5, свідчать про переважну підтримку орієнтації.

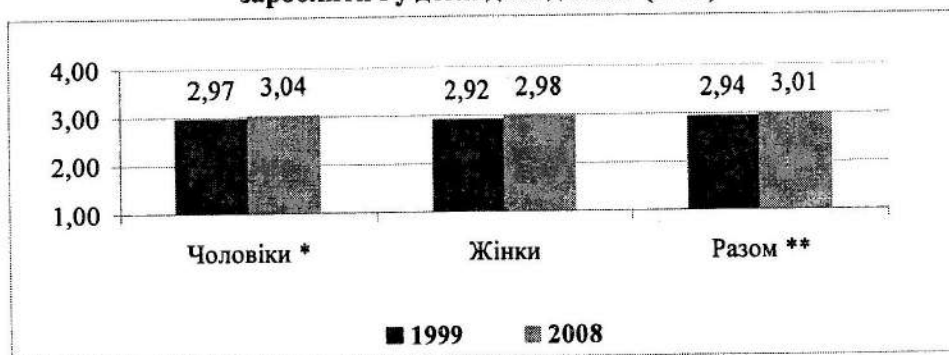
*** Різниця між відповідями чоловіків і жінок статистично значуща на рівні $p=0,001$.

Поширеність рольових очікувань з 1999 року змінилася незначно, і в напрямку посилення суперечності між ними. І чоловіки, і жінки стали частіше відповідати що жінка має бути рівноправною в питаннях праці і заробітку (рис. 2). Водночас чоловіки трохи укріпилися в поглядах, що жінці більше підходить бути домогосподаркою (рис. 3).



*** Різниця між відповідями у 1999 і 2008 роках статистично значуща на рівні $p=0,001$.

Рисунок 2. Динаміка середніх значень орієнтації на рівність жінок з чоловіками у праві працювати, заробляти і у догляді за дітьми (EVS)



* Різниця між відповідями у 1999 і 2008 роках статистично значуща на рівні $p=0,05$.

** Різниця між відповідями у 1999 і 2008 роках

Рисунок 3. Динаміка середніх значень орієнтації на переважну роль жінки як домогосподарки і виховательки дітей (EVS)

⁶ Значення шкал, було обраховано як середнє арифметичне відповідей на запитання, котрі було віднесено до відповідного фактору. Перед обрахунком значення шкал були обернені – 1 у 4, 2 у 3 тощо.

Таким чином, в Україні продовжує існувати гендерна нерівність на ринку праці, яка виражається в тому, що жінки в цілому посідають менш престижні і оплачувані робочі місця, заробляють в середньому менше, рідше посідають керівні посади, маючи вищий рівень освіти. Крім того, продовжує існувати "подвійна зайнятість" на роботі і вдома. Ця ситуація, скоріше, вважається нормальною більшістю громадян, хоча по факту є несправедливою і робить внесок в обмеження можливостей розвитку суспільства.

Така гендерна нерівність, маючи історичні і структурні передумови, одночасно консервуються поглядами про роль та місце жінки. З одного боку, певне поширення (хоча й не панівне) мають погляди, згідно з якими жінки мають поступатися чоловікам правом на роботу і що жінкам не слід посідати керівні посади. З іншого боку, уявлення про те, що жінка може працювати і заробляти нарівні з чоловіками і, одночасно, що передусім жінка відповідальна за дім і дітей, консервують подвійне навантаження жінок фактичною роботою.

Причому ці уявлення широко підтримуються не тільки чоловіками, а й самими жінками, і не зазнають істотних змін упродовж останніх років. Це робить проблематичним суттєві зміни в бік покращення реальної гендерної рівності на ринку праці України протягом найближчого часу.

Література:

1. Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. – Редакція від 13.06.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
2. Герасименко Г. В. Гендерні проблеми на ринку праці України / Г. В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 180.
3. Shcherbak A. Does Culture Matter? The Impact of Tolerance on Economic Modernization in a Comparative Perspective / [A working paper]. / Series: Sociology – WP BRP05/SOC/2012. – <http://www.hse.ru/data/2012/03/16/1264845679/04SOC2012.pdf>.
4. Katz K. Gender, wages and discrimination in the USSR: a study of a Russian industrial town // Cambridge Journal of Economy. – 1997. – №21(4). – P. 431–452.
5. Жінки і чоловіки в Україні / Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики в Україні, 2011.
6. Региональный доклад о человеческом развитии: "От трансформации – к обществу для всех" / [Анджелкович Б., Иванов А., Марни Ш. и др.] – Братислава: "Valeur", 2011. – 132 с.
7. Лавриненко Н. Динамика гендерного неравенства в постсоветской Украине / Н. Лавриненко // Новые социальные неравенства / Под ред. С.Макеева. – К.: ИС НАНУ, 2006. – С. 225–253.
8. Brainerd E. Women in Transition: Changes in Gender Wages Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union / Industrial and Labor Relations Review. – Vol.54. – №1. – Oct. 2000. – P. 138–162.
9. National Human Development Report 2011 "Ukraine: Towards Social Inclusion" [Електронний ресурс] / [E. Libanova, Yu. Levenets, O. Makarova et al.]. 2011. – 124 p. – Accessed at: <http://hdr.undp.org/en/reports/national/europethecis/ukraine/Ukraine%202011.pdf>
10. Восьний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Восьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – №1. – С. 69–80.
11. Лавриненко Н. Характеристика малих та середніх підприємств в Україні (гендерний аспект) / Н. Лавриненко // Проблеми розвитку соціологічної теорії – К.: Інститут соціології НАНУ, 2004. – № 2. – С. 189–193.
12. Мамонова Г. В. Гендерні особливості диференціації доходів населення та перспективи їхнього забезпечення в Україні / Г.В. Мамонова, О.І. Піжук // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №9.
13. Васюта В.Б. Проблеми гендерної нерівності в Україні [Електронний ресурс] / В.Б. Васюта, Т.О. Галайда, В.В.Васюта // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія "Економічні науки". Збірник. – Чернігів: ЧДТУ, 2011. – № 2 (50). – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_50/8.htm
14. Лавриненко Н. Інститут сім'ї: структура і сімейні цінності. / Н. Лавриненко // Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг : У 2-х т. Том 1. Аналітичні матеріали / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2011.
15. Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці / Н.Лавриненко // Українське суспільство 1992–2008. Соціологічний моніторинг / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2008.
16. Pascall G. Manning N. Gender and social policy: Comparing welfare states in Central and Eastern Europe and the former Soviet Union // Journal of European Social Policy. – 2000. – Vol. 10. – №3. – P. 240–266.
17. European Values Study 1981–2008, Longitudinal Data File. GESIS Data Archive, Cologne, Germany, ZA4804 Data File Version 1.0.0 (2011-04-30) DOI:10.4232/1.14804. For further information see EVS' webpage: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>
18. Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг: у 2-х т. Том 2: Таблиці і графіки / за ред. Є. І. Головахи, М.О. Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2011. – 520 с.