

## Тема 3. Гендер і ринок праці

### Базовий рівень

#### 1. Різниця в оплаті праці між жінками і чоловіками

Давайте прослідкуємо особливості залучення жінок і чоловіків в Україні на ринок праці. Серед тих, хто навчається у вищих закладах як III-IV, так і I-II рівнів акредитації жінки становлять навіть більшість, близько 54%<sup>1</sup>. Якщо подивитися на статистику стосовно зайнятості жінок і чоловіків в українському суспільстві, то зайнятими є приблизно 63 % жінок і 68 % чоловіків. Отже, жінки на рівні з чоловіками як здобувають вищу освіту, так і залучені до ринку праці. Нам здається, що у сучасному світі (в тому числі, і українському суспільстві) жінки і чоловіки мають майже однаковий доступ до ринку праці. Але чи справді це так?

Сам факт залученості жінок і чоловіків до сфери зайнятості майже на однаковому рівні нічого нам не говорить, якщо не поглянути на особливості заробітку залежно від статі. Та ж статистика свідчить: в Україні жінки, в середньому, отримують на 22% менше, ніж чоловіки<sup>2</sup>. Таке явище називається **розрив в оплаті праці жінок і чоловіків** (англ. мовою *wage* або *pay gap*) – одна з найбільш поширених форм дискримінації на ринку праці, яка передбачає те, що, в середньому, чоловіки отримують на 10-40% більше, ніж жінки (залежно від країни).

Найбільший розрив в оплаті праці спостерігається у таких сферах як промисловість (32%), фінансова діяльність (29%), діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (34%), надання комунальних та індивідуальних послуг (30%).

Давайте спробуємо розібратися, яким чином утворюється така різниця в зарплатах залежно від статі? Насамперед, давайте подумаємо, *серед яких професій* в Україні переважно працюють жінки? Де ми бачимо жінок найбільшою мірою? Наприклад, це виховательки дитячих садочків, няні, вчительки середньої школи, медсестри і лікарки

---

<sup>1</sup> [Жінки і чоловіки в Україні. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2013. – 120 с.](#)

<sup>2</sup> Там само. – С. 74.

(зокрема, у сфері терапії, адже серед хірургів жінок майже немає), бухгалтерки, продавчині, касирки. Дійсно, зазвичай жінки працюють у сферах обслуговування, надання різного роду послуг, торгівлі.

Натомість, де ми бачимо в Україні чоловіків? Пожежник – робота для «справжніх чоловіків» - говорить реклама із метрополітену. Чоловіки, наприклад, зводять будівлі, водять різні транспортні засоби, займаються політикою, охороняють державу, ведуть переговори, працюють дипломатами тощо. Отримана картина – це явище **горизонтальної сегрегації** - це один із механізмів гендерної нерівності на ринку праці, який передбачає існування так званих типових «чоловічих» і «жіночих» професій у суспільстві.

Цікаво також дізнатися, чого очікують роботодавці від майбутніх працівниць і працівників? Це видно із робочих оголошень, які проаналізували в 2011 році у рамках курсу про гендерні відносини в сучасному українському суспільстві студентки Києво-Могилянської академії Гаджук Олена, Пригоровська Лариса та Свердлова Олександра. Емпіричною базою дослідження слугував контент-аналіз 612 вакансій у дев'яти різних сферах зайнятості, взятих з одного з найбільш відомих інтернет-порталів пошуку роботи [rabota.ua](http://rabota.ua). У більше чверті оголошень містяться вимоги до статі. Причому вони йдуть у поєднанні з вимогами щодо віку, а також зовнішності (що підтверджує тезу про множинні нерівності).

Жінки є найбільш затребуваними в таких сферах як освіта, готельний та ресторанний бізнес (близько 40% вакансій із перелічених сфер містять вказівку на стать на претендентки на посаду). На противагу, чоловіків найбільше очікують у сферах будівництва (50%), транспорту (36%), сільського господарства (22%) та, дещо меншою мірою, у вакансіях на посади топ-менеджерів (13%). Тобто, жінок очікують на тих роботах, які традиційно марковані як «більш жіночні», а чоловіків – на «більш чоловічих».

Отже, перший механізм розриву в оплаті праці жінок і чоловіків - створені ринком праці окремі «ніші» для наповнення переважно жінками чи чоловіками (горизонтальна гендерна сегрегація), які характеризуються нерівним доходом, нездатністю освіти надавати можливість отримати кращі ресурси.

## 2. Вертикальна гендерна сегрегація

А тепер погляньмо на ринок праці України з точки зору важливих посад. Хто займає переважно найкращі управлінські та директорські місця? Найвищий орган законодавчої влади Верховна Рада України характеризується майже суцільним домінуванням чоловіків. У результаті останніх виборів жінки посідають лише 12% місць. У міжнародній порівняльній статистиці чітко видно, що наша держава «пасе задніх» щодо кількості жінок у парламенті, посідаючи аж 107 місце у міжнародному рейтингу.<sup>3</sup>

Подібна картина із доступом до керівних посад спостерігається також і загалом в державній службі. Це ілюструють дані про державних службовиць і службовців, надані Державним комітетом статистики України. Загалом серед керівних працівниць і працівників близько 65% жінок і 35% чоловіків. Однак, як видно із Рис. 1, жінки знаходяться переважно внизу кар'єрної драбини, займаючи посади шостої (70%), п'ятої (69%) та четвертої (49%) категорій. Чоловіки, навпаки, домінують на керівних посадах серед державних службовців першої (87%), другої (74%) та третьої (59%) категорій. Тобто, загальна тенденція в Україні полягає в тому, що *жінки не присутні на вищих рівнях прийняття рішень.*

---

<sup>3</sup> Станом на 1 травня 2015 року, взято з бази даних Women in National Parliaments, Inter-Parliamentary Union [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

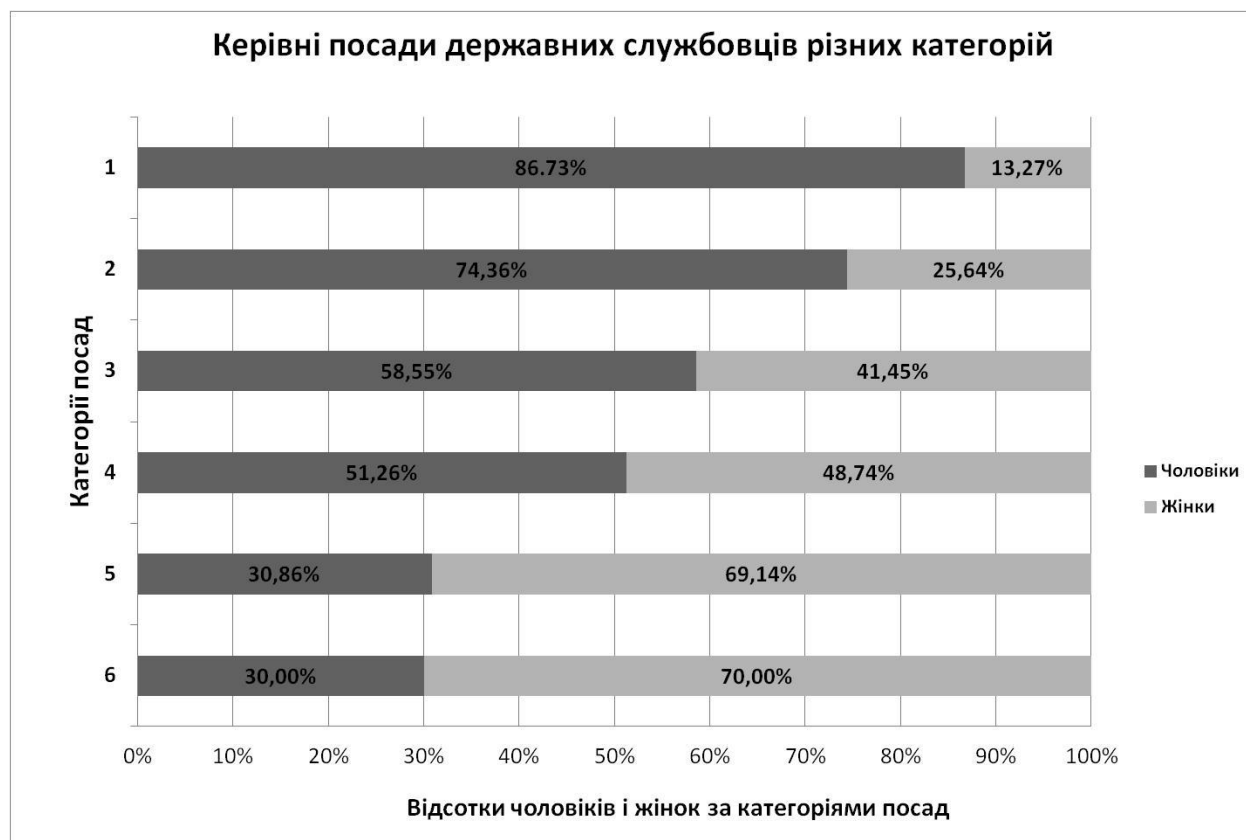


Рис. 1. Вертикальна гендерна сегрегація серед керівних посад державних службовців України.

Наведені приклади надають можливість зазначити ще один важливий аспект сегрегації ринку праці, який пов'язаний із попередньо розглянутою горизонтальною сегрегацією – вертикальна сегрегація. Під **вертикальною сегрегацією** розуміється нерівність між чоловіками та жінками щодо посад на кар'єрній драбині.

Причому вертикальна сегрегація має різні форми. Явище перешкоджання просуванню жінок на престижніші та більш оплачувані робочі місця західні дослідниці та дослідники називають **«скляною стелею»** та **«липкою підлогою»**. Метафоричне словосполучення «скляна стеля» («glass ceiling») з'явилося та увійшло в публічну та наукову лексику у 1980-х роках в США. **«Скляна стеля»** є явищем, що узагальнює набір бар'єрів, які виникли на ґрунті індивідуальних та суспільних упереджень, та які заважають

жінкам просуватись кар'єрною драбиною у межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня. Приклади - за даними дослідницького центру «Catalyst», у 2013 році в США 36% великих компаній (з 422 досліджених) не мали жодної жінки на посаді виконавчого(-ї) директора/(-ки), а лише близько 8% компаній мали 40 або більше відсотків жінок на даній посаді<sup>4</sup>.

Окрім суспільних причин скляної стелі (зокрема, стереотипів) індивідуальні охоплюють низку особистісних якостей: невпевненість в собі, які заважають жінкам досягати топ-позицій. До того ж, нестача досвіду через уповільнене просування кар'єрними щаблями, наявність сімейних обов'язків – доглядової та хатньої праці – також не дозволяють жінкам просуватись службовою ієрархією на рівні із чоловіками.

**Липка підлога** – також бар'єри, які утримують жінок на низькооплачуваних і малопrestiжних роботах (наприклад, прибиральниць, касирок, нянь тощо).

Таким чином, вертикальна гендерна сегрегація ринку зайнятості (як і горизонтальна) – це ще один механізм встановлення нерівності між чоловіками і жінками, який спричиняє різницю в оплаті праці.

### **3. Як держава захищає жінок на ринку праці**

Ще один механізм сегрегації робочих місць стосується виділення окремих типів роботи лише для жінок чи лише для чоловіків. Давайте спочатку розглянемо обмеження щодо роботи жінок. Зокрема, саме у державних документах визначено, де можна, а де не можна працювати жінкам. Скажімо, в Україні Міністерство охорони здоров'я затвердило величезний перелік «важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці» (1993)<sup>5</sup>, логіка потрапляння професій до якого не завжди зрозуміла у сучасних умовах праці. От чому жінка, наприклад, не може добувати і переробляти рибу, збирати насіння з дерев висотою понад 4 м.? Чи бути працівницею, зайнятою на вирощуванні, збиранні,

---

<sup>4</sup> Bartkiewicz M. 2013 Catalyst Census: Financial Post 500 Women Board Directors / L. Mulligan-Ferry, M. Bartkiewicz, R. Soares, A. Singh, I. Winkleman // New York: Catalyst. – 2014. – с. 2.

<sup>5</sup> <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0051-94>

транспортуванні та первинній обробці тютюну? Невже це надто особливі саме для чоловіків сфери? Мало того, жінка не може бути трактористкою-машиністкою сільськогосподарського виробництва (працювати на тракторах, комбайнах та інших самохідних сільськогосподарських машинах), а також водійкою автобуса з кількістю місць понад 14. Тобто, фермерство офіційно для жінок – закрита сфера діяльності. Як і низка інших. Загалом, визначено близько шести сотень таких професій та робіт. У результаті чоловіки мають значно більшу можливість вибору робочих місць, і тому конкурують за вищі зарплати. Це теж один з механізмів різниці в оплаті праці чоловіків і жінок, який ми досліджуємо.

А чи бачили ви хоч раз у метрополітені жінку за кермом поїзда? Звісно ж ні, адже жінкам заборонено бути машиністками моторовагонного електропоїзда, помічницями машиністки моторовагонного електропоїзда. Зате ми бачимо, що в метрополітені серед персоналу – переважно жінки. Вони прибирають платформи, слідкують за ескалаторами тощо – тобто, виконують більш марудну і менш престижну роботу, за яку, звісно ж, менше платять.

А от для порівняння, ми часто бачимо, що жінки водять трамваї. Чи водіння трамваю і поїзда в метрополітені надто різна робота за змістовною складністю? Більше того, у процесі водіння трамваю треба ретельно слідкувати за правилами дорожнього руху, реагувати на світлофори та транспорт навколо. То чому ж там жінкам можна, а в метро водити поїзд – ні? Чи раптом водії поїздів у метрополітені не отримують значно більшу зарплату, у порівнянні з іншим персоналом підземки?

Які ще обмеження держава накладає для праці жінок? Відкриваємо *Кодекс законів про працю, Розділ 12 «Праця жінок»* і читаємо, що для жінок заборонені нічні роботи. Найчастіше пояснюють такі обмеження шкідливістю праці: жінок слід берегти, не напружувати надмірною та важкою роботою. Але, з іншого боку, щодо такого обмеження є певні нюанси.

Наприклад, Західноукраїнський центр «Жіночі перспективи» надав інформацію щодо такої ситуації. У 2007 р. фірма з іноземним капіталом, яка виготовляла вироби із поліетилену у Львівській області, працевлаштувала українок і українців, дала офіційну

зарплату, яка приблизно втричі вища за середню по області. В результаті першої ж юридичної перевірки було звільнено всіх жінок. Як ви гадаєте, чому? Справа в тому, що стаття 175 Кодексу Законів про працю забороняє використовувати працю жінок у нічний час. В результаті усі жінки пішли на облік у районний центр зайнятості, чим досить суттєво збільшили навантаження на бюджет виплат (оскільки мали високі зарплати). І не важливо, що жінки були дуже задоволені роботою, адже їм було забезпечені гідні умови праці (висока зарплата, харчування на підприємстві, душові кабінки, білі халати тощо). А якби вони допрацювали, мали б достойну пенсію. Оце вам і захист... Зауважте, що цей закон поширюється на всіх жінок: і на бездітних, і на жінок із дорослими дітьми.

Ще одним дискусійним моментом вітчизняного трудового законодавства (зокрема, статті 176 Кодексу Законів про працю) є те, що жінки з дітьми до трьох років не повинні залучатися також до робіт у вихідні дні, та бути відправленими у відрядження. Як приклад наведемо такий випадок. Фірма направляє свою працівницю у відрядження до Відня. Вона успішно повертається, це для неї перспективна можливість у кар'єрному зрості. Через декілька місяців приходить на фірму Інспекція з праці і накладає стягнення за порушення статті 176, адже у працівницю дитина віком до трьох років. І зовсім не важливий факт того, що дитина в цей час ходила в садочок, батько дбав про дитину, коли мама була у відрядженні. Тепер ця фірма уважніше вивчає сімейний стан тих, кого відряджає.

Із гендерно сегрегованого українського законодавства виходить, що батьківство стосується лише жінок. У процесі працевлаштування саме жінок роботодавці запитують про наявність дітей. Чоловіків ця законодавча норма не стосується. Чим не дискримінаційне положення? Виходить, що працедавець саме жінці після народження дитини повинен змінити тип роботи (забрати з обов'язків відрядження чи нічну роботу), або взагалі звільнити (якщо це неможливо зробити)?

На перший погляд може видатися, що заборона наймати жінок на певні види роботи є гуманною, адже заборонені професії є шкідливими або потребують значної фізичної сили. Однак, хіба є гуманним делегувати шкідливу роботу чоловікам? Ще менш

зрозумілим є міркування законодавців, які вважали, що чоловіки є більш придатними для роботи вночі, аніж жінки?

#### **4. Час як ресурс або закріплена за жінками домашня робота**

Ми вже говорили на початку теми про те, що жінки працюють на рівні з чоловіками. Доцільно звернутися також до такого *ресурсу як час*, що є важливим на рівні із владним чи матеріальним ресурсом.

Час є дефіцитним ресурсом, який розподіляється гендерно. Якщо в тебе менше грошей, ти можеш піти на пікнік із дешевшими сосисками, але теж мати пікнік. Але якщо у тебе 24 год на добу, з них не можна зробити 30 год. Як стверджує у праці «Гендер і політика часу» британська феміністська дослідниця Валері Брайсон: «Сучасні практики розподілу часу – несправедливі та породжують нерівність»<sup>6</sup>. Звісно ж, чоловіки також можуть турбуватися про інших, і частина з них це робить, виділяючи на турботу часовий ресурс. Однак, «турбота залишається пов'язаною із гендерними ознаками і цінностями; вона до сих пір диспропорційно лежить на жінках»<sup>7</sup>.

Саме для хатньої роботи жінок відводиться значно більше часу, ніж для чоловіків. Вважається, що чоловіки приходять після роботи більш втомленими, ніж жінки, адже їх робота складніша і відповідальніша. Тому вони потребують більшого відпочинку. Натомість хатня робота, яку виконують жінки – це буцімто нескладна, нестресова робота, адже здійснюється у домашніх умовах. Натомість розмаїта хатня робота – це не одноразова дія, а процес, як повсякчас повторється і не має кінцевої точки виміру (тобто, це робота, яка не може бути виконана до кінця).

Отже, ми маємо обмежений ресурс часу, який розподіляється по-різному між чоловіками і жінками. Зокрема, жінка має значно менше цінного часового ресурсу на заняття, пов'язані із саморозвитком, відпочинком, освітою тощо. Цей час використовується на хатню (домашню) роботу. Що це за такий тип роботи?

---

<sup>6</sup> Брайсон В. Гендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии / Пер. с англ. А. Якубина. – К.: Центр учебной литературы, 2011. – С. 16.

<sup>7</sup> Там само. – с. 157.



Давайте подумаємо спочатку, що таке *робота* загалом? Що ми вважаємо роботою? І чи однакове значення має різного типу робота для жінок і чоловіків? Чи ми під роботою розуміємо тільки так звану **продуктивну працю**<sup>8</sup>? Саме таку, що, в першу чергу, оцінюється матеріальною винагородою і вважається корисною для суспільства. *Хатня (чи домашня робота)* асоціюється з її відсутністю: «сідити вдома», «я ніде не працюю».

Але, з іншого боку, це – виснажлива робота, яка вимагає серйозних зусиль, виконується щодня, є рутинною, марудною і, до того ж, неоплачуваною? Хатню працю (чи роботу у домашній сфері) також називають **репродуктивною**<sup>9</sup> – пов’язаною із відтворенням суспільства (народженням дітей) і доглядом за ними та загалом за іншими членами родини. Стосується вона закупівлі та приготування їжі, миття посуду, прання, прасування, прибирання помешкання та інших речей, які виконуються для домашнього господарства. Явище закріплення за жінкою хатньої роботи (на додачу до залучення на ринок праці) називається **подвійним навантаженням**<sup>10</sup>. Дивіться гендерні особливості розподілу часового ресурсу на Ілюстрації (див. презентацію). Давайте подивимося, що більше по дому виконують жінки? (приготування їжі, миття посуду, прасування, уроки із дітьми тощо). А де більшою мірою задіяні чоловіки? (дрібний ремонт по дому). Чому так?

Репродуктивна праця жінок піддається дискримінації на ринку праці. Оскільки в патріархатному суспільстві основна роль жінки пов’язана, в першу чергу, із материнством, то молоді жінки завжди є «потенційними матерями», тими, які в будь-який момент можуть завагітнити. Згідно з таким стереотипним уявленням, жінки є «ненадійними» працівницями, яких не слід призначати на відповідальні посади, давати серйозні доручення. Тому роботодавці схильні призначати жінок на радше допоміжні, менш важливі посади, які, відповідно, менше престижні та менше оплачуються. Допоки діти

---

<sup>8</sup> **Продуктивна праця** – робота у публічній сфері життя суспільства, за яку передбачено матеріальну винагороду, і яка стосується виробництва товарів, послуг тощо на користь суспільства.

<sup>9</sup> **Репродуктивна праця** – робота (найчастіше безоплатна) у сфері домашнього господарства, яка закріплена за жінками, і передбачає народження і виховання дітей, догляд за іними членами родини, підтримка функціонування домогосподарства (приготування їжі, миття посуду, прибирання помешкання тощо).

<sup>10</sup> **Подвійне навантаження** – закріплення за жінкою хатньої (домашньої) роботи, поєднання продуктивної і репродуктивної праці.

«закріплені», в першу чергу, за жінками, до тих пір за ними буде «закріплена» скляна стеля.

## **5. Гендерна дискримінація на ринку праці на прикладі сексуальних домагань**

Дискримінація проти жінок є досить розповсюдженою при прийомі на роботу. Не зважаючи на існування статті 17 **Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»**: *«Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей»*, у багатьох оголошеннях щодо прийому на роботу статі респондентів вказана. Роботодавці порушують Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», оскільки немає жодних санкцій за ці протиправні дії. У даному випадку в Україні не виконується Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок в Україні (міжнародний документ, який Україна ратифікувала у 1980 р.), зокрема, стаття 2, де вказано, що держава зобов'язана приймати санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію проти жінок.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», статті 1 подано визначення **сексуальних домагань**: *«дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування»*. Це формулювання ми вважаємо неповним, оскільки воно передбачає лише вертикальні відносини (підпорядкування типу начальник-підлеглий), а не включає відносини горизонтального типу (між колегами), серед яких також трапляються випадки сексуальних домагань.

Більше того, дані міжнародних досліджень свідчать про те, що сексуальні домагання більшою мірою трапляються серед колег, ніж у відносинах начальник-підлеглий<sup>11</sup>.

Варто зазначити, що у Швеції розрізняють сексуальні домагання (sexual harassment) і **гендерні домагання** (gender-related harassment), що не притаманно для вітчизняної соціології та статистики. Англomовний термін «gender-related harassment» не має відповідної термінології у вітчизняній суспільній науці. Він означає упереджене ставлення до людей через їх приналежність до певної статі. Ми пропонуємо його перекладати як «гендерне домагання» або «домагання на основі статі». Розгляд питання домагань у контексті не лише дій сексуального характеру є досить слушним зауваженням. Визначення «гендерних домагань» є ширшим, адже акцент не ставиться саме на діях сексуального характеру (як у сексуальних домаганнях), а загалом на діях, які принижують особу іншої статі, яка перебуває з кривдником у певних трудових відносинах. У шведському законодавстві термін «гендерні домагання» поступово замінив «сексуальні домагання».

Гендерні домагання на робочому місці є поширеними на рівні із сексуальними. Пояснюються вони передусім стійкими гендерними стереотипами, які склалися у суспільстві. Найпростіший приклад гендерних домагань проти чоловіків: у робочому колективі вважається, що вкрутити нову лампочку, коли стара перегоріла – це суто «чоловіча робота» (подібне стосується певних технічних питань – заміна картриджів, під'єднання комп'ютерів тощо). Проти жінок – це очікування, що саме жінки повинні готувати каву чи чай для усіх, навіть якщо це не входить у їхні робочі обов'язки.

Опитування українського суспільства (2005 р.) засвідчує факт того, що більше половини респондентів зауважують проблему сексуальних домагань на робочому місці (див. табл. 1).

**Таблиця 1. Поширеність сексуальних домагань на робочому місці, 2005 р. (%)**

	Разом	Чоловіки	Жінки

<sup>11</sup> Клецин А.А. Социологический анализ сексуальных домогательств на работе (на примере Санкт-Петербурга). – СПб.: Филиал Института социологии РАН, 1998. – С. 10.

Досить поширене	20,0	14,1	21,8
Трапляється, але рідко	45,0	41,4	46,2
Досить рідко	22,2	29,3	20,0
Таке взагалі не трапляється	12,7	15,2	12,0
Загалом	100	100	100

П'ята частина опитаних респондентів, серед яких жінки переважають на 7,5%, вважають сексуальні домагання на робочому місці досить поширеним явищем. Лише 13% українців зазначили, що таке взагалі не трапляється. На запитання про власний досвід перебування жертвою сексуальних домагань на робочому місці, 13% респондентів відповіли ствердно (див. табл. 2).

**Таблиця 2. Чи ви стикалися з випадками сексуальних домагань на роботі? 2005 р. (%)**

	Разом	Чоловіки	Жінки
Так	13,2	7,3	15,0
Ні	86,8	92,7	85,0
Загалом	100	100	100

Варто зауважити, що у дослідженнях щодо сексуальних домагань прослідковуються такі особливості: чоловіки і жінки відрізняються своїм розумінням, що таке сексуальні домагання (зазвичай жінки під сексуальним домаганням розуміють більш широкий спектр поведінки, ніж чоловіки); жертвами найчастіше виступають жінки, а агресорами – чоловіки. Тому проводити подібні дослідження досить складно і результати можуть бути доволі різними.

Що можна зробити, якщо Ви стали жертвою сексуальних домагань:

«Важливо повідомити когось, наприклад, начальника, керівника або призначеного посадовця, відповідального за протидію сексуальним домаганням. Про факт сексуального домагання можна також поінформувати Вашу профспілку та звернутися до неї за

підтримкою. Як варіант, можна звернутися за допомогою до Державної інспекції з питань праці або міліції. Ви також можете сказати особі, яка здійснює сексуальні домагання, що вважаєте її поведінку небажаною. Крім того, важливо документально зафіксувати всі випадки домагань, зазначивши місце, час і точні обставини події.»<sup>12</sup>

За порадою та консультацією з приводу сексуальних домагань на робочому місці можна звернутись на Національну «гарячу лінію» з питань протидії насильству та захисту прав дитини: 0 800 500 335 або 386 (для дзвінків з мобільного)<sup>13</sup>.

### Основна література

1. Марценюк Т., Плахотнік О. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер (Розділ 5) // [Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей](#) / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 77-96.

### Додаткова літератури

1. Барсукова С.Ю. [Сущность и функции домашней экономики, способы измерения домашнего труда](#) // Социологические исследования. – 2003. - № 12. – С. 21-31.
2. Близнюк В. Гендерні відносини в економічній сфері // [Основи теорії гендеру: Навчальний посібник](#). – К.: “К.І.С.”, 2004. – С. 327-353.
3. Журженко Т. Дискурс рынка и проблема гендера в экономической науке (Раздел I. Рынок, нация, гендер) // [Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства](#). – Вильнюс: ЕГУ, 2008. – С. 17-37.
4. Кіммел М. Гендероване місце роботи // [Гендероване суспільство](#). – К.: Сфера, 2003. – С. 265-310.

<sup>12</sup>

[http://gender.ilo.org.ua/DocLib1/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Sexual\\_harassment\\_LEAFLET\\_A4.pdf](http://gender.ilo.org.ua/DocLib1/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Sexual_harassment_LEAFLET_A4.pdf)

<sup>13</sup> [http://la-strada.org.ua/ucp\\_mod\\_content\\_show\\_30\\_robota-garyachoyi-liniyi.html](http://la-strada.org.ua/ucp_mod_content_show_30_robota-garyachoyi-liniyi.html)

5. Марценюк Т. [Різниця в оплаті праці молодих чоловіків і жінок](#) // Молодь України: від освіти до праці / [Оксамитна С., Виноградов О., Малиш Л., Марценюк Т.; за ред. С. Оксамитної]. – К.: ВПЦ НАУКМА, 2010. – С. 152-160.

### Корисний ресурс

<http://gender.ilo.org.ua> – Гендерна рівність у світі праці

## Експертний рівень

### 1. Типово «чоловіча» робота

Тому подивимося тепер на типово «чоловічу» сферу зайнятості як механізм гендерної сегрегації та формування нерівних зарплат. Традиційно «чоловічі» заняття краще оплачуються і саме тому, в першу чергу, жінки відсторонені від потрапляння у ці сфери. Західні дослідниці та дослідники відносять такі типи професій до «скляного підвалу», сегрегованого за статтю середовища виключно для чоловіків. **«Скляний підвал»** - явище існування небезпечних і ризикованих професій, якими зайняті переважно чоловіки, за які вони зазвичай отримують більший заробіток.

Типово чоловічі професії – це, передусім, небезпечні професії, якими зайняті переважно чоловіки, тобто, так звана робота для «справжніх чоловіків»: на шахтах, у відкритому морі, будівельних майданчиках і пожежних станціях тощо (можемо у даному випадку звернутися до нашого списку «важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці»). Як зазначає американський соціолог Майкл Кімел, «професії, якими оволодівають чоловіки, є ризикованими, і ступінь їхньої небезпечності виправдано підсилюється ідеологією маскулінності, яка вимагає, щоб чоловіки зберігали непохитність і витривалість перед загрозою безпеки»<sup>14</sup>.

Поглянемо, який ефект на ринок праці має законодавча заборона частини робіт і професій. Внаслідок обмеження для жінок, чоловіки отримують більший і ширший ринок

---

<sup>14</sup> Кімел М. Гендероване місце роботи // [Гендероване суспільство](#). – К.: Сфера, 2003. – С. 291.

праці, а в цих сферах, відповідно, нижча конкуренція. Нема жодної професії, яка була б законодавчо заборонена чоловікам. Законодавче обмеження професій також забезпечує можливість запроваджувати розриви у зарплатах між жінками і чоловіками: нерідко ті види праці, що заборонені жінкам (наприклад, нічна праця, праця шахтерів), оплачується за вищими тарифами (в ті періоди, коли на шахтах працювали жінки, шахтерська платня була мізерна).

Подібний підхід створює несприятливі умови і для чоловіків, адже політика передоручення шкідливої праці чоловікам (а не автоматизація її) позначається на здоров'ї чоловіків, високому рівні травматизму на роботі тощо.

Звідси «слабке» місце гендерного розподілу ринку праці – соціальне явище, яке називають **«платою на привілеї»**. **«Плата за підримку привілеїв»** – така ситуація, коли якість і тривалість життя гендерної групи, яка має більший доступ до ресурсів, суттєво понижують обставини, що є частиною виконання ними гендерної ролі. Ті обставини, що привілеюють чоловіків, спричиняють вищу конкуренцію та вищий рівень безробіття на жіночому ринку праці та водночас понижують якість і тривалість життя чоловіків.

## **2. Аргументи щодо більш активного залучення жінок до великого бізнесу**

**Аргумент 1. Соціальна справедливість, рівні права і можливості жінок і чоловіків у публічній і приватній сферах.**

Якщо у суспільстві рівність проголошується цінністю, то жінкам як повноцінним громадянкам демократичної держави повинна надаватися можливість бути залученими **на ринок праці** на тому ж рівні прийняття рішень і відповідальності, що й чоловіки.

Розподіл ресурсів у публічній і приватній сферах (грошей, влади, часу) – не є справедливим, ґрунтується **на гендерних стереотипах** (на рівні суспільства, роботодавців, працівників і працівниць); наприклад, основним «годувальником» у сім'ї має бути чоловік, а жінці (навіть якщо вона працює) відводиться роль «берегині домашнього вогнища».

Зокрема, близько 63 % опитаних студентів і третина студенток переконані в тому, що основна роль жінки полягає у веденні домашнього господарства та виховуванні дітей<sup>15</sup>.

**Зайнятість жінок**, дводохідна сім'я (заробітку чоловіка не достатньо для сімейного бюджету) є широко поширеною практикою в українському суспільстві. Так, згідно з даними Державного комітету статистики України 2010, приблизно 63% жінок і 68% чоловіків працездатного віку є зайнятими на ринку праці.

Однак, жінки не лише зароблять гроші (часто на рівні із чоловіками), але й змушені виконувати левову частку **домашньої праці**, яка, до того ж, не вважається за «справжню» (оплачувану) роботу. В Україні жінки на домашню працю в будні витрачають в середньому 3 год на день, а на вихідні – 5-6 год; а чоловіки, у порівнянні, лише 45 хв – 1 год.<sup>16</sup>

Проблема **подвійного навантаження** для переважно жінок (час як ресурс), ускладнення можливостей кар'єрного зростання через сімейні обов'язки. В результаті де в Україні переважно працюють жінки? **Горизонтальна професійна сегрегація**: втілення у публічній сфері ролі «берегині», піклуючись про суспільство (сфера обслуговування, торгівля тощо). **Вертикальна професійна сегрегація**: Статистика ООН свідчить, що жінки в Україні контролюють лише 5-10% економічних ресурсів. Загалом у підприємстві спостерігається така картина – чим менш масштабний бізнес, тим у жінок більша можливість його очолити: жінки очолюють 26% малих підприємств, 15% середніх, 12% великих. Проблема **гендерного розриву в оплаті праці** (жінки, в середньому, отримують на 30% менше, ніж чоловіки).

В Україні спостерігається **суперечливе становище у сферах освіти та зайнятості**. Згідно із даними статистики, жінки становлять більшість тих, хто здобуває вищу освіту в Україні. Очевидно, що освіта повинна бути тим соціальним ресурсом, який сприяє *висхідній соціальній мобільності у суспільстві* – просуванням на кращі робочі позиції, отримання більшого матеріального прибутку. Освіта – це одна із сфер публічного життя, яка після довгої боротьби жінок за свої права, стала доступною для них. Натомість на

---

<sup>15</sup> Гендерні проблеми очима студентства (2009). Аналітична доповідь / Л. Гусякова, І. Даниленко, О. Плахотнік, М. Сухомлин. – Харків: Райдер. – С. 7 // <http://krona.org.ua/uk/our-publications>

<sup>16</sup> Лавриненко Наталя. 2006. Динаміка гендерного нерівності в постсоветській Україні (Глава 8) // Новые социальные неравенства / Под ред. С. Макеева. – К.: Институт социологии НАН Украины. – С. 235.



прикладі української сфери зайнятості ми бачимо, що високий рівень освіти українських жінок залишається незатребуваним у вітчизняній економіці.

**Аргумент 2. Національні і міжнародні зобов'язання української держави у сфері забезпечення гендерної рівності, які слід виконувати.**

Їх чимало, наведені певні приклади. На Самміті Тисячоліття ООН у 2000 р. Україна приєдналася до **Цілей Розвитку Тисячоліття**, одна з яких - це «забезпечення гендерної рівності». В рамках цієї цілі Завданням № 2 – «Скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків» до 2015 р.

**Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**, ст. 17: «роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей».

Якщо держава проголошує **демографічну політику** як одну з пріоритетних, то повинна допомагати жінкам у догляді за дітьми. Як свідчать результати дослідження «Жінки та чоловіки на ринку праці України», в Україні забезпечення дітей дошкільного віку від трьох років місцями у дошкільних закладах становить близько 60%, що не є достатнім.

На державному рівні (а також на суспільно-стереотипному) **батьківство – це переважно материнство**. Роботодавець частіше відмовить при прийомі на роботу жінкам, адже саме вони, найбільш ймовірно, підуть у декретну відпустку. Оскільки в патріархатному суспільстві основна роль жінки пов'язана, в першу чергу, із материнством, то молоді жінки завжди є **«потенційними матерями»**, тими, які в будь-який момент можуть завагітнити. Згідно з таким стереотипним уявленням, жінки є «ненадійними» працівницями, яких не слід призначати на відповідальні посади, давати серйозні доручення. Тому роботодавці схильні призначати жінок на радше допоміжні, менш важливі посади, які, відповідно, менше престижні та менше оплачуються. Допоки діти

«закріплені», в першу чергу, за жінками, до тих пір за ними буде «закріплена» скляна стеля.

### **Аргумент 3. Інноваційні підходи та нові можливості у бізнесі шляхом інтеграції жінок.**

Інтегрувати жінок у бізнес на вищі посади, аби врахувати аспект «іншого» досвіду, нового бачення, розмаїття тощо. **Наталія Бочкова, голова жіночого клубу Європейської Бізнес Асоціації**, генеральна директорка DHL Express Ukraine: *одним з найбільших критеріїв успішності в бізнесі є можливість залучити персонал, який здатний реалізувати різноманітні конкурентні переваги. Другий важливий момент – це плюралізм думок. Як часто менеджери, в яких немає дітей, призначають важливу зустріч 1 вересня на 9 ранку? Ми рідко замислюємося над тим, з чим не стикаємося в житті. Так само і в бізнесі чоловіки і жінки бачать різні сторони того ж самого питання і їх рівність допомагає досягнути думок обох сторін. Враховуючи також факт того, що 60% споживачок на ринку – це жінки, то залучення їх до прийняття рішень, управління цими процесами сприятиме підвищенню прибутків, ефективним продажам.*

Жінки-споживачки – хто їх краще зрозуміє, окрім самих жінок?

### **3. Дружнє до сім'ї робоче середовище**

Тому чимало уваги приділяється тому, як жінка може поєднувати догляд за дитиною та роботу. Зокрема, важливим питанням є те, як довго жінка після народження дитини може не працювати, як це впливає на її професійну діяльність і на розвиток дитини. Наприклад, дві речі сприяють тому, що фінські жінки мають бажання та можливість народжувати дітей – соціальна підтримка з боку держави (зокрема, дитячі садочки) та упевненість у тому, що після відпустки по догляду за дитиною фінські жінки зможуть бути конкурентоспроможними на ринку праці<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Марценюк Т. Жінки Фінляндії: шлях до гендерної рівності // Інформаційно-просветительское издание «Я». – 2006. – № 3 (15). – С. 30-31 // <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1400>

Поняття «**дружнього до сім'ї робочого середовища**» передбачає те, що працівникам і працівницям надається змога адекватно поєднувати роботу і родинні зобов'язання, коротше кажучи, менше перебувати у стресі, бути більшою мірою щасливими. Гнучкий робочий графік<sup>18</sup> (ви пізніше виходите на роботу, чи чергуєтеся з колегою), неповний робочий день (частину роботи можна виконувати онлайн дома), обладнання дитячих кімнат у великій компанії тощо – приклади робочого середовища, де сім'я як цінність, як невід'ємна частина працівника чи працівниці береться до уваги<sup>19</sup>.

Доцільно звернутися також до такого **ресурсу як час**, що є важливим на рівні із владним чи матеріальним ресурсом. Чи вистачає у жінок часу, аби працювати на таких типах роботи, які вимагають понаднормової праці задля кращої кар'єри (політика, бізнес тощо)? І хоча зрозуміло, що проблематика дружнього до сім'ї робочого середовища стосується передусім жінок (адже саме за ними досі закріплена праця у приватній сфері), останні тенденції політики гендерної рівності ЄС чітко демонструють також активне залучення чоловіків до цих питань (цей аспект розглядатиметься пізніше).

Приклади кращих міжнародних практик поєднання публічної та приватної сфер життя:

**Бельгія:** У 2002 році запровадила систему «часового кредиту», де працівниці та працівники мають право взяти відпустку на 1 рік або перейти на часткову роботу без розірвання трудового контракту та втрати соціальних виплат. Ця ж система надає можливість перейти на чотириденний робочий тиждень протягом п'яти років.

**Данія:** Закон про робочі години надає право працівницям і працівникам вимагати зменшення робочого часу чи можливості для часткової зайнятості без втрати роботи. Така

---

<sup>18</sup> Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe. Final Report, prepared for the European Commission Directorate General for Justice and Fundamental Rights. – RAND Europe: April, 2014. – P. 25.

<sup>19</sup> Марценюк Т. О. Відповідальне батьківство та гендерна рівність // Гендерний журнал «Я». - 2009. - Спец. вып. - С. 12-13 // <http://www.ekmair.ukma.kiev.ua/handle/123456789/1432>

гнучкість надає можливість поєднувати роботу з, наприклад, вихованням дитини, що спонукає 42% працівниць і працівників використовувати саме таку схему.

**Ірландія:** У 2004 році запровадили День балансу роботи та приватного життя, протягом якого проводяться інформаційні заходи для підвищення обізнаності та розробки політики у цій галузі.

**Нідерланди:** Робочий тиждень складає 36 годин, при цьому працівниця і працівник може «зберігати» невтрачені робочі години чи гроші для подальшого використання. Наприклад, при необхідності працювати 40 годин на тиждень, робітниця може отримати зарплатню як за 36 годинну працю, назбиравши таким чином час на подовжену відпустку.

**Франція:** У 2000 році запровадила закон, за яким робочий час скорочується з 39 до 35 годин на тиждень, що особливо актуально для жінок, адже саме вони відповідальні за дітей. Опитування показали, що 60% людей відзначили покращення якості життя після скорочення робочого часу.

**Швеція:** Сімейна політика сприяє активному заохоченню батька до виховання дитини. 70% чоловіків серед батьків використовують можливість відпустки для нагляду за дитиною, яку було запроваджено у 1974 році. Кожний з батьків має право взяти таку відпустку по 240 днів кожний (390 з цих днів оплачуються на 80% від зарплатні). Існують також відпустки по догляду за хворою дитиною, що надає можливість взяти до 120 днів на рік до досягнення дитиною 16 років. 41% таких відпусток використовуються саме чоловіками.

Загалом роль чоловіків у забезпеченні гендерної рівності – це окрема тема, яка розробляється як на рівні ЄС, так і окремих країн-членів ЄС.

#### **4. Конкурс для українських компаній «Рівні можливості: найкращий роботодавець»**

##### **Успіх будь-якого підприємства залежить від збалансованості команди**

Конкурс для українських компаній «Рівні можливості: найкращий роботодавець», фінансований ЄС, проходив в Україні двічі у 2010 і 2011 роках і визначив найкращих роботодавців України у створенні рівних можливостей для чоловіків і жінок на робочому місці.

## **Контекст**

Найчастіше роботодавці не хочуть мати справу із молодими жінками, із жінками, у яких є маленька дитина. «Ви заміжня?», «Ви маєте (плануєте мати) дітей?»... Подібні питання – не рідкість на співбесідах роботодавців із кандидатками. Водночас чоловіків ніколи не запитують на співбесіді, чи планують ті одружитися або заводити сім'ю.

- Заробіток жінок на 30% менший від середньостатистичного у чоловіків.
- 86% топ-менеджерів в українських компаніях – чоловіки, а 40% роботодавців підтверджують, що у чоловіків більше шансів отримати керівну посаду.
- Такі практики як гнучкий робочий графік або дистанційна робота існують у менш ніж 20% компаній // [www.hh.ua](http://www.hh.ua).

## **Задачі проекту**

- Підтримка зусиль українських підприємств у протидії дискримінації за ознакою статі.
- Покращення розуміння питань гендерної рівності на робочому місці.
- Демонстрація успішних прикладів українських підприємств у забезпеченні рівних можливостей і поштовх для інших наслідувати їх приклад.

## **Результати**

- Понад 150 українських підприємств взяли участь у конкурсі «Рівні можливості: найкращий роботодавець».
- Серед існуючих практик забезпечення рівності співробітниць і співробітників, які продемонстрували компанії: 5 вільних годин на тиждень для співробітниць і співробітників з дітьми, кімнати матері та дитини, можливість перебування з дитиною на робочому місці, безвідсотковий кредит для лікування дитини та сприяння влаштуванню у дитячі заклади, дистанційна робота чи гнучкий робочий графік, квоти для представлення жінок у керівництві компаній.
- Такою передовою практикою тепер діляться із ширшою аудиторією, нарощуючи потенціал для натхнення інших українських підприємств.

## **Приклади**

Працівниці і працівники **Британської Ради в Україні**, яка отримала звання «Найкраще підприємство для родини» в 2010 та 2011 роках, мають змогу працювати в гнучкому робочому режимі. Ця організація також відмовилась від понаднормових годин роботи. Окрім того, в організації започатковано «День Дитини», коли у передріздвяний період діти співробітниць і співробітників мають змогу провести півдня на робочому місці батьків. У випадку серйозного захворювання дитини співробітницям і співробітникам Британської Ради в Україні може бути надана безвідсоткова позика на витрати, пов'язані з послугами у сфері охорони здоров'я.

Інша компанія-переможниця – **Ernst & Young – Україна** – після проведення опитування співробітниць впровадила програму для молодих мам, одним із елементів якої стала «мамина година» - додаткова вільна година на день, яку можна використати окремо чи об'єднати час за кілька днів.

**Партнери ЄС:** Міжнародна організація праці, Міністерство соціальної політики України, Конфедерація роботодавців України

### **Основна література**

1. Єфанова І.В., Марценюк Т.О. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2014. – Вип. 8. – С. 69–81.
2. Марценюк Т.О. [Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні \(на прикладі сексуальних домагань\)](#) // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. – 2008. – т. 83. – С. 50-55.
3. Марценюк Т.О. Кращі практики забезпечення гендерної рівності на роботі: міжнародний досвід і Україна // Я : гендерний журнал. - 2014. - № 2. - С. 16-21.

### **Додаткова література**

1. Марценюк Т. [Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки \(на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua\)](#) // Журнал соціальної критики «Спільне», [випуск «Гендер і праця»](#). - № 6. – 2013. – С. 89-95.
2. Марценюк Т. [Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз](#) // Праця і закон. – 2008. – № 02 (98). – С. 16-19.
3. Марценюк Т. [Відповідальне батьківство та гендерна рівність](#) // Інформаційно-просвітительське издание «Я», Харківська жіноча організація «Крона». – 2008. – Спецвипуск «Нові ролі для українських жінок». – С. 12-13.