

Гендерні аспекти соціальної політики на регіональних ринках праці України

У статті аналізуються можливості жінок порівняно з чоловіками в питаннях зайнятості, оплати праці, соціального захисту, доступу до освіти, участі в управлінні. Викладено рекомендації щодо подолання гендерної нерівності на регіональних ринках праці.

соціальні пріоритети, соціальна політика, гендерна нерівність, доходи, освіта, участь в управлінні

Забезпечення якості трудового життя в Україні у відповідності із загальноприйнятими в Європі стандартами потребує того, щоб діяльність держави спрямовувалася на користь інтересів людини, зокрема, на захист прав та інтересів усіх працюючих – і чоловіків, і жінок, подолання проблеми їх поширеної бідності, зниження гостроти гендерних проблем у політиці зайнятості, оплаті та стимулюванні праці, сфері освіти тощо. У 2000 р. ЄС оголосив пріоритетом своєї політики досягнення гендерної рівності. Визнано, що суспільство не може бути у повній мірі демократичним, якщо існує статева дискримінація.

В Україні на рівні регіональних стратегій це питання поки майже не озвучується як пріоритетне. На рівні держави воно також не вирішується послідовно та ефективно. Структурне поєднання двох міністерств – Міністерства праці України та Міністерства соціального захисту населення України, що відбулося у середині 90-х років, позитивно вплинуло на забезпечення соціального захисту пенсіонерів, проте суттєво не змінило захист прав та інтересів працюючих, зокрема, не вирішило гендерну проблему на національному та регіональному ринках праці. Проблема дискримінації жінок у сфері праці продовжує існувати.

Окресленій проблемі присвячені дослідження О. Грішньої, Г. Герасименко, Т. Журженко, Е. Лібанової, О. Макарової, М. Семикіної, В. Шишкіна, Л. Фільштейна та інших вчених. Їх наукові статті торкалися розробки адекватних механізмів функціонування і регулювання системи суспільних відносин, що впливали б на поліпшення гендерної ситуації в Україні. Останніми роками гендерна проблематика поглиблена в наукових працях В. Новікова, Г. Кулікова, Г. Реут та ін.

Водночас, незважаючи на те, що останніми роками відбувається поширення досліджень у сфері гендерної тематики, вивчення особливостей гендерних процесів в Україні все ще залишається недостатнім для пошуку оптимальних шляхів вирішення проблеми гендерної нерівності на ринку праці.

Мета статті полягає в аналізі сучасних гендерних аспектів соціальної політики на національному та регіональних ринках праці України на основі порівняння небезпеки бідності для жінок і чоловіків, їх можливостей в отриманні місця роботи, доходів, освіти, кар'єрного зростання, соціального захисту тощо та визначенні шляхів пом'якшення гендерної нерівності серед працюючих.

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що останні десять років у світі має місце тенденція підвищення соціальної та професійної ролі жінок у суспільстві. Дослідження вчених доводять, що традиційні гендерні ролі обмежують розвиток особистості і ведуть до соціальної нерівності, що загалом знижує ефективність використання трудового потенціалу нації.

Економічним підґрунтям для дослідження гендерної проблематики при розробці і реалізації державних стратегій і програм має стати розуміння того, що існування гендерної нерівності є причиною додаткових витрат для суспільства в цілому, оскільки порушує перспективи економічного зростання, послаблює систему управління державою, знижує ефективність розвитку та боротьби з бідністю.

Виконані нами дослідження свідчать про те, що гендерні відмінності в Україні стосуються:

- тривалості життя жінок і чоловіків (різниця перевищує 10 років на користь жінок [1]);
- доходів (майже вдвічі більших для чоловіків [1]);
- доступу до освіти (відсоток жінок, що вступають до вищих навчальних закладів, вищий відповідного показника для чоловіків);
- доступу до економічних ресурсів тощо.

Дослідження цих та інших відмінностей потребує цілісної системи гендерних показників, які б характеризувати сферу державного управління, ринок праці, доступ населення до економічних ресурсів та їх перерозподілу на рівні домогосподарств.

У пострадянських державах сьогодні відбувається довготривалий і суперечливий процес побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, який не може не відбиватися на стані забезпечення актуальних життєвих потреб населення загалом і працюючого населення зокрема. В Україні триває етап переходу до ринкових відносин, на якому соціальними пріоритетами більшості працюючих залишається подолання бідності та отримання гідного доходу. Тому вважаємо за необхідне зосередження особливої уваги, передусім, на такому індикаторі людського розвитку як бідність. Саме наявність бідності стає суттєвим обмежувачем перспектив соціально-економічного розвитку будь-якої країни світу.

Нагадаємо, що у платформі дій, прийнятій на Четвертій всесвітній конференції з питань становища жінок, що відбулася в Пекіні у 1995 р., в якості одного із 12 найважливіших соціальних завдань виокремлено подолання постійно зростаючої бідності, яка переважно лягає на плечі жіночої половини людства.

За оцінками експертів ПРООН, підтвердженими дослідженнями вітчизняних науковців [1, С.9], бідність охоплює четверту частину населення України. Стосуючись (середньостатистично) кожного четвертого громадянина країни, бідність по-різному відбивається на представниках населення, ідентифікованих за статевою ознакою, породжуючи так звану “гендерну нерівність”, масштабність та соціальні наслідки якої вимагають окремого дослідження.

Відповідно до Конституції України, загальних стратегій згаданої Пекінської декларації, інших міжнародних документів, жінки в нашій державі мають рівні із чоловіками права на працю та винагороду за неї. Для України є притаманним зростання кількості освічених жінок, серед студентів більш старанні та успішні, як правило, дівчата. Однак, незважаючи на те, що освічених жінок в Україні більше, ніж чоловіків (йдеться про відсоток охоплених вищою освітою), різниця у зайнятості, оплаті праці існує саме на користь чоловіків (рис.1). Це стосується усіх видів економічної діяльності: у фінансовій діяльності оплата праці жінок становить 55,2% до зарплати чоловіків, у галузях транспорту та зв'язку – 73%, у сфері освіти – 78%, у закладах охорони здоров'я – 84,5%, у торгівлі – 80%, у сільському господарстві – 93,7% тощо. В середньому по економіці України цей показник складає 68,6% [2].

На регіональному рівні аналіз засвідчує ті ж самі тенденції. Найменшою є диференціація в оплаті праці жінок і чоловіків у Чернівецькій області (15,2%), найбільшою – у Луганській області (31,4%). Пояснення ситуації бачимо в тому, що жінки обіймають переважно посади менш престижні, отже, менш оплачувані. Крім

того, законодавство про працю забороняє використання праці жінок на важких і шкідливих роботах, а чоловіки, працюючи на таких виробництвах, отримують більш високий заробіток, певні пільги та компенсації.

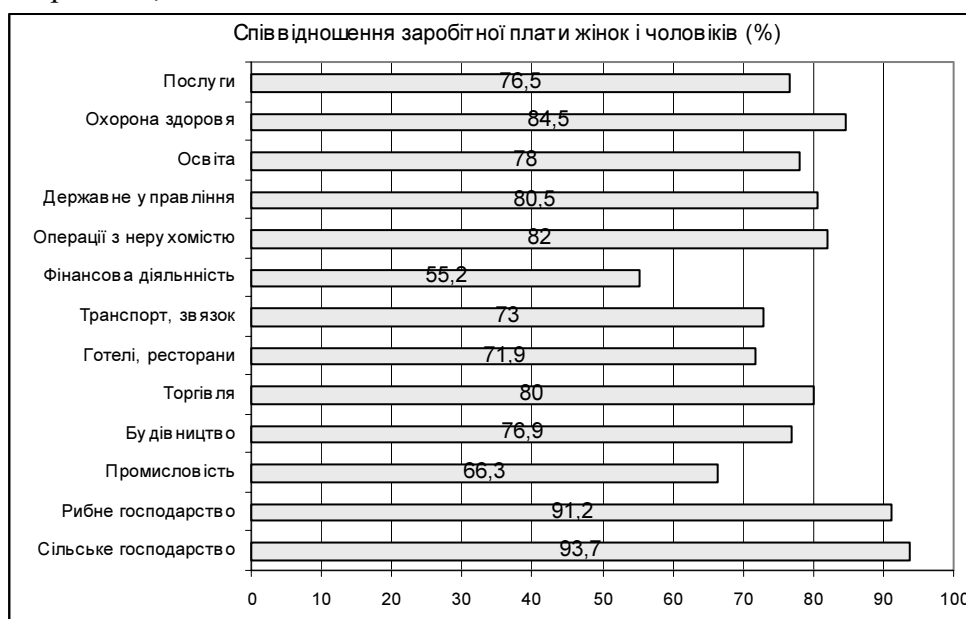


Рисунок 1 – Порівняння заробітної плати жінок з оплатою праці чоловіків за видами економічної діяльності. Джерело: [3]

Окреслене доводить, що гендерна ситуація в Україні має специфічні особливості у сфері зайнятості, які відбивають як суперечності у процесах становлення регіональних ринків праці, так і застарілі соціально-психологічні стереотипи, згідно яких жінки не здатні працювати з тією ж самою віддачею, як чоловіки. Подоланню гендерної асиметрії на ринку праці заважає низький ступінь розвитку демократії в країні, характерні риси культури та традиційні уявлення про роль жінки на виробництві, в управлінні.

До речі, підкреслимо, що аналогічна картина з дискримінацією жінок у сфері зайнятості спостерігається і в Росії. Аналіз причин дискримінації жінок у сфері зайнятості показує, що в їх основі – уявлення про традиційний розподіл ролевих функцій у сім'ї. Зайнятість жінок останніми роками скоротилася з 53% до 47%, що удвічі перевищує скорочення зайнятості чоловіків. При цьому є цікавим досить різне ставлення до проблеми гендерної нерівності на ринку праці з боку чоловіків і жінок. Так, за даними Московського центру гендерних досліджень, понад 40% опитаних чоловіків існування такої проблеми заперечують, в той час, як понад 50% респондентом її визнають. [6].

Продовження аналізу стану зайнятості чоловіків і жінок на прикладі України дозволяє побачити, що більш висока концентрація працюючих жінок спостерігається, передусім, у галузях невиробничої сфери, у легкій, харчовій, медичній промисловості, закладах соціального забезпечення. Так, частка жінок у харчовій промисловості становить 57,4%, у сфері соціального забезпечення сягає до 86,6% [4]. Однак при цьому зауважимо, що переважною є частка жінок-робітниць саме на роботах, які не потребують високої кваліфікації і є малооплачуваними.

Аналіз гендерних відмінностей серед економічно неактивного населення засвідчує: переважання кількості жінок працездатного віку порівняно з чоловіками серед незайнятого працездатного населення становить 1,13 рази. Серед осіб старше працездатного віку цей же показник удвічі більший (рис. 2). Отже, освітній та трудовий потенціал жінок в українському суспільстві повною мірою не використовується.



Рисунок 2 – Ілюстрація гендерних відмінностей серед економічно неактивного населення. Джерело: [4]

Зауважимо, що особливо деструктивними є гендерні процеси у сфері зайнятості малих міст і селищ міського типу із чисельністю населення до 50 тис. В них проживає понад 11 млн. осіб або майже 22% населення України. Чисельність жінок в таких містах і селищах становить близько 6 млн., половина з яких – жінки працездатного віку. З цього приводу Е.М. Лібанова, В.М. Новіков у книзі “Реалізація цілей розвитку тисячоліття ООН в Україні” справедливо відмічають, що “... у сільській місцевості економічно активного населення налічується усього 6394,2 тис. осіб, із них 46,7% – жінки. Переважна більшість із них (близько 40%) працює у сільському і лісовому господарстві. На промислових підприємствах у сільській місцевості зайнято 12% працюючих, на транспорті та у сфері зв’язку – 4,1%, у громадському харчуванні та у сфері матеріально-технічного постачання – 7,3%. У закладах медицини, освіти, культури – 27,5%. Як показали соціологічні дослідження, на роботах із високою часткою ручної праці працює до 30% зайнятих у сільському господарстві жінок, із них 40% – у віці 50 і більше років” [3].

В умовах структурних зрушень в економіці безробіття частіше загрожує жінкам. Соціологічні опитування підтверджують, що жінки більше, ніж чоловіки, побоюються втратити своє робоче місце. Аналіз ситуації на ринку праці засвідчує, що для цього є підстави: в багатьох галузях серед вивільнених переважають жінки, зокрема, у сфері послуг, охорони здоров’я, освіти, державного управління, фінансової діяльності, готельного та ресторанного господарства, торгівлі, транспорту та зв’язку, промисловості, торгівлі (рис. 3).

Отже, гендерна проблема набуває ознак фемінізації бідності, особливо за соціальними критеріями. Забезпечення реалізації соціальних пріоритетів працівників у сфері праці ніяк не може обминути цього важливого для умов сьогодення питання.

Ситуація соціальної незахищеності жінок порівняно з чоловіками виглядає ще більш контрастною з огляду на гендерну структуру попиту на робочу силу в межах окремих видів економічної діяльності. На рисунку 4 проілюстровано, що за винятком фінансової діяльності в інших сферах діяльності та галузях економіки істотно переважає попит на працю чоловіків.

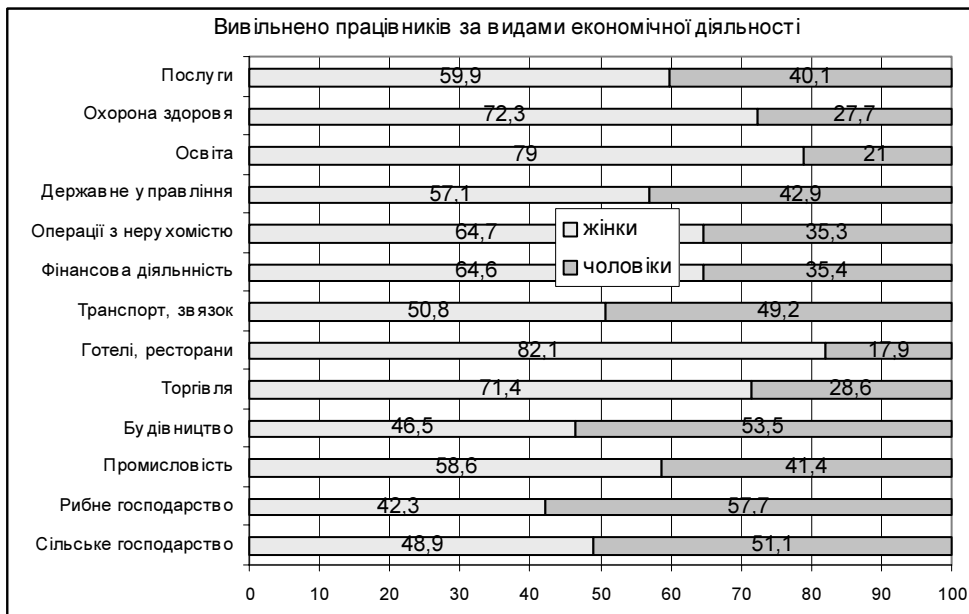


Рисунок 3 – Гендерні аспекти вивільнення працівників за видами економічної діяльності. Джерело: [4]

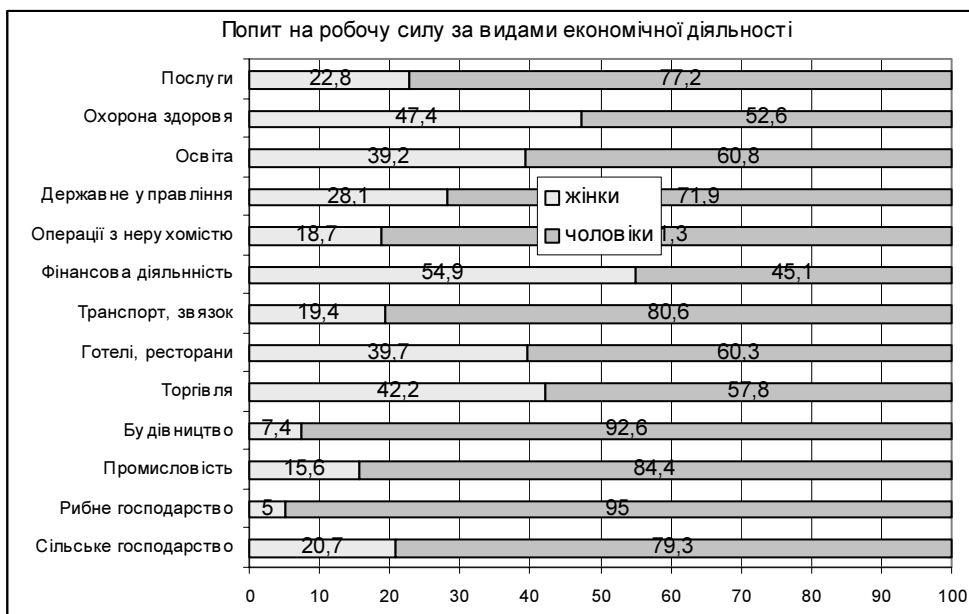


Рисунок 4 – Попит на робочу силу за видами економічної діяльності. Джерело: [4]

Пояснити це можна не лише особливостями праці (більш напруженої або переважно тяжкої фізичної), структурними змінами в економіці, скороченням штатів, а й бажанням роботодавців надавати переваги працівникам-чоловікам, які, звісно, не йдуть в декретну відпустку, рідко беруть лікарняний для догляду за дитиною, не вимогливі до умов праці тощо.

Не дивлячись на дискримінаційні труднощі, жінки на ринку праці виявляють активність в усіх заходах, що сприяють отриманню освіти та працевлаштуванню.

Як відмічає у своїх дослідженнях О.А. Грیشнова, “жінки набагато критичніші до себе і більш орієнтовані на навчання та розвиток професійних навичок. На питання “Чи вважаєте Ви свою освіту та професійну підготовку достатньою?” дали ствердну

відповідь 59,1: чоловіків і лише 36,7% жінок. Причому серед респондентів з високими заробітками (понад 500 грн. у місяць) чоловіки практично задоволені своєю освітою (ствердних відповідей 88,2%), а більшість жінок усе ще вбачають резерви в подальшому навчанні (ствердних відповідей лише 46,1%). Інші дані нашого дослідження також підтверджують гіпотезу про те. Що жінки, порівняно із чоловіками, більш орієнтовані на інвестування в людський капітал (зокрема, в освіту). Так, серед опитаних жінок на курсах та інших формах додаткової освіти (за власні кошти) за період 1991-2000 рр. навчалася 36,1%, тоді як серед чоловіків таких лише 23,7%”[5].

За нашими розрахунками серед працівників підприємств та установ, які у 2003 році підвищили кваліфікацію, 42,4% становили жінки, кожен четвертий працівник, який навчався новій професії, – також жінка [4]. Ці дані, з одного боку, підтверджують прояв достатньо високої активності жінок, з іншого, – дають змогу припустити, що чоловікам легше знайти час для навчання, оскільки традиційно жінка більш зайнята вихованням дітей та сімейним господарством.

Аналіз підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за регіонами свідчить, що порівняно з чоловіками жінки були більш активні у підвищенні кваліфікації у Тернопільській області (62,5% до кількості працівників, які підвищили кваліфікацію), Черкаській (56,8%), Закарпатській (58,5%), Волинській (53,8%), Житомирській (50,6%), менш активні – в Одеській (32,5%), Дніпропетровській (35,3%), Донецькій (35,7) областях [4]. Фахівці спостерігають позитивну тенденцію – в Україні жінки починають активно освоювати сферу малого і середнього бізнесу. За даними спільного проекту урядів США та України по приватизації несільськогосподарських земель жінки становлять 35% підприємців, які придбали приватизовані земельні ділянки [3]; серед зареєстрованих в Україні 35,4 тис. фермерських господарств 12% (4129) очолюють жінки [3].

Окрім всього, як свідчать обстеження, проведені вченими Інституту аграрної економіки, жінкам доводиться виконувати більше половини робіт із догляду за особистим підсобним господарством, щоденно витрачаючи на це додатково 2,5 – 3 години, а у разі збільшення площ присадибних ділянок і поголів'я худоби в особистому секторі трудовий внесок жінок у підсобне господарство зростає до 160 робочих днів [3]. Останнє доводить, що розширення прав і можливостей жінок у сфері виробництва, зокрема, аграрного, є важливим чинником у поліпшенні їх становища у суспільстві.

Таким чином, формування пріоритетів соціальної політики на регіональних ринках праці має бути спрямовано на підтримку позитивних тенденцій і подолання виявлених негативних тенденцій у гендерній політиці. Важливо забезпечити гармонійне поєднання сімейних і професійних обов'язків працюючих, адаптацію їх (особливо жінок) до змін у соціально-економічному середовищі, послаблення соціальної напруги у сімейних стосунках і підтримки соціального статусу жінок. Викладене особливою мірою стосується регіонів України, які за індексом людського розвитку є найбільш відсталими (Донецька область – 27-ма позиція, Луганська область – 26-та позиція, Херсонська область – 25-та позиція, Миколаївська область – 24-та позиція, Сумська область – 23-тя позиція, Одеська область – 22-га позиція) або депресивними (Запорізька область – з 13-ї позиції у 1999-му році змістилася на 20-ту позицію у 2003 році, Черкаська область – зміщення за чотири роки відбулося з 3-ї на 14-ту позицію) [1].

Викладене підводить до наступних висновків та пропозицій.

По-перше, реалізація державної політики, що направлена на забезпечення гендерної рівності, потребує вдосконалення інформаційно-методичної бази гендерних досліджень. Йдеться про розробку та впровадження у практику Державного комітету статистики нових гендерних індикаторів – частки жінок на керівних посадах в органах управління, організаціях, серед власників підприємств, нерухомості, цінних паперів.

По-друге, впровадження гендерних підходів до аналізу можливостей подальшого людського розвитку має передбачати вихід за рамки суто кількісних характеристик (рівнів економічної активності або зайнятості населення) і перехід до вивчення умов, форм зайнятості чоловіків та жінок. Поряд з традиційними характеристиками економічної активності, зайнятості та доходів населення у гендерному розрізі, необхідно використовувати спеціальні показники рівня гендерної професійної сегрегації, що характеризують розподіл жінок та чоловіків за сферами діяльності.

По-третє, заходи державної політики, спрямовані на скорочення гендерного розриву в оплаті праці населення, повинні враховувати існування професійної сегрегації за ознакою статі як між видами економічної діяльності, так і між рівнями управління.

По-четверте, вирішення проблеми економічної гендерної нерівності потребує протекціоністських заходів державної соціальної політики, які включають зміни трудового та соціального законодавства з метою посилення адресності соціального захисту найбільш вразливих верств населення (серед яких, як про те йшлося вище, домінують жінки), регулюючі заходи в сфері оплати праці, подальшу послідовну підтримку розвитку жіночого підприємництва та самозайнятості.

Список літератури

1. Людський розвиток в Україні: 2004 рік / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с.
2. Праця України 2003: Статистичний збірник /Державний комітет статистики України: № 09-2-2/92/277 від 9.07.2004 р. – К.: Держкомстат України, 2004. – 385 с.
3. Реалізація Цілей Розвитку Тисячоліття ООН в Україні: подолання бідності та підвищення життєвого рівня населення / Е.М. Лібанова, В.М. Новіков, Н.П. Сітніков та ін. – К: НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2004. – 138 с.
4. Статистичний щорічник України за 2003 рік – К.: Держкомстат України, 2004. – 631 с.
5. Грішнова О.А. Соціально-трудові відносини (з врахуванням тендерного аспекту): практичні тренінги. – К.: Канадсько-український тендерний фонд, 2003. – 64 с.
6. Малышева М. Женщины и глобализация: опасения и надежды // Женщина Плюс.– М., 2002. – №5. – С.12.
7. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.

В статье анализируются возможности женщин по сравнению с мужчинами в вопросах занятости, оплаты труда, социальной защиты, доступа к образованию, участия в управлении. Изложены рекомендации относительно преодоления гендерного неравенства на региональных рынках труда.

The article analyses women's potential as compared with men's one in issues of employment, remuneration of labour, social protection, access to education and management. There have been set forth recommendations as to how to overcome gender inequality on regional labour-markets.