

УДК 316.346.2:303.62"2009"

**ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ
(ЗГІДНО З ОПИТУВАННЯМ ISSP 2009 РОКУ)**

Марценюк Тамара Олегівна – кандидат соціологічних наук, старший викладач кафедри соціології Національного університету "Києво-Могилянська академія"

У статті проаналізовано гендерні відносини на українському ринку праці через призму горизонтальної та вертикальної професійної гендерної сегрегації, доходів чоловіків і жінок, самостійності на робочому місці, тривалості робочого часу. Емпіричною базою дослідження виступив масив даних репрезентативного опитування "Соціальна нерівність", яке було проведено КМІС у 2009 році (N=2012) у рамках міжнародного проекту ISSP. Зроблено висновок про наявність гендерної нерівності у сфері зайнятості в сучасній Україні.

Ключові слова: гендерні відносини, ринок праці, гендерна нерівність.

В статье проанализированы гендерные отношения на украинском рынке труда сквозь призму горизонтальной и вертикальной профессиональной гендерной сегрегации, доходов мужчин и женщин, самостоятельности на рабочем месте, длительности рабочего времени. Эмпирической базой исследования выступил массив данных репрезентативного опроса "Социальное неравенство", который был проведен КМИС в 2009 году (N=2012) в рамках международного проекта ISSP. Делается вывод о существовании гендерного неравенства в сфере занятости в современной Украине.

Ключевые слова: гендерные отношения, рынок труда, гендерное неравенство.

In this article gender relations in the Ukrainian labor market are analyzed through horizontal and vertical professional gender segregation, male and female incomes, independence on the working place, and working time aspects. The empirical basis for research is data of representative survey "Social Inequality" conducted by KIIIS in 2009 (N=2012) as a part of ISSP. In general, it is concluded that gender appears in the employment sphere of the contemporary Ukraine.

Key words: gender relations, labor market, gender inequality.

Однією з ключових сфер у суспільному житті є сфера зайнятості, яка визначає доступ до економічних ресурсів. Через сферу зайнятості зазвичай ідентифікується об'єктивна позиція людини у соціальній структурі суспільства. Обмежений доступ до матеріальних ресурсів може сприяти домінуванню чоловіків в українському суспільстві. Таким чином, аналіз гендерного виміру сфери зайнятості є необхідним аспектом вивчення стану *гендерної (не)рівності в суспільстві*.

Згідно з даними *міжнародних звітів*, які вимірюють стан гендерних відносин (Global Gender Gap Report, UNDP Human Development Report та ін.) [1], для України характерним є нерівний доступ чоловіків і жінок до матеріальних ресурсів, суттєва різниця в оплаті праці, гендерно сегрегований ринок праці тощо [2, с. 17]. Українські дослідники та експерти звертають увагу на нерівномірний розподіл жінок і чоловіків за галузями та сферами діяльності (горизонтальну сегрегацію), бар'єри для просування жінок по службі (вертикальну сегрегацію), дискримінацію на ринку праці та ін. [3; 4; 5].

Як показують дані досліджень щодо участі жінок на ринку праці в Україні, вагома підтримка думки про те, що для жінки так само важливо мати роботу, як і для чоловіка – результат дії радянського гендерного контракту працюючої матері. Натомість, українські жінки, будучи активно залученими до ринку праці, отримують, в середньому, згідно з різними даними, лише 70% зарплати чоловіків. Питання великої різниці в оплаті праці спонукає аналізувати протиріччя у сфері гендерних відносин щодо жінок: освічені жінки працюють на малооплачуваних роботах.

Стан гендерних відносин у сфері зайнятості в Україні регульований низкою *законодавчих актів*. По-перше, Конституція України у Розділі II "Права, свободи та обов'язки людини і громадянина" ст. 24 гарантує громадянам рівні конституційні права і свободи, "не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками" [6]. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується "наданням жінкам

рівних з чоловіками можливостей... у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці..." [7]. По-друге, у Кодексі законів про працю України у ст. 2-1 держава "забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин" [8]. По-третє, в Україні прийняті окремі законодавчі акти стосовно саме сфери забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, які також регулюють і економічну сферу життя суспільства: Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (від 8 вересня 2005 р.) [9], Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року [10]. У Законі України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" у Розділі IV "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері" врегульовано гендерні аспекти надання рівних прав і можливостей та ринку праці. Зокрема, варто звернути увагу на ст. 17 даного Закону України, яка розпочинається зі слів "жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці" [11]. Таким чином, нормативно-правова база України існує на засадах рівності прав та можливостей чоловіків і жінок в усіх сферах діяльності загалом, і стосовно трудової діяльності зокрема.

Доцільно перевірити результати державного регулювання стану гендерних відносин на ринку праці в Україні на прикладі опитування громадської думки. Метою даної статті є аналіз гендерних аспектів сфери зайнятості у сучасному українському суспільстві (горизонтальної та вертикальної професійної гендерної сегрегації, доходу чоловіків і жінок, самостійності на робочому місці, тривалості робочих годин). Емпіричною базою дослідження виступив масив даних репрезентативного опитування "Соціальна нерівність", яке було проведено Київським міжнародним інститутом соціології у 2009 році (N=2012) у рамках міжнародного проекту ISSP¹.

Горизонтальна професійна гендерна сегрегація

Під горизонтальною сегрегацією мається на увазі існування так званих типових "чоловічих" і "жіночих" професій у суспільстві. Відповідно, горизонтальна сегрегація виявляється у тому, що в певних сферах виробництва задіяна більша кількість чоловіків, в інших – жінок.

Спершу проаналізовано статус зайнятості дорослого населення України (див. рис. 1). Так, серед дорослих чоловіків статистично значущо більше тих, хто працює повний робочий день² – 49 % на противагу 32 % серед жінок. Серед чоловіків майже у два рази більше безробітних (10,2 %), ніж серед жінок (5,9 %). Однак, серед жінок суттєво більше пенсіонерів (37% проти 24% серед чоловіків) та домогосподарок (12% проти 0,2%). Отже, українські чоловіки більшою мірою, ніж жінки мають доступ до економічних ресурсів (зокрема, до оплачуваної праці).

Статус зайнятості (серед усіх опитаних)

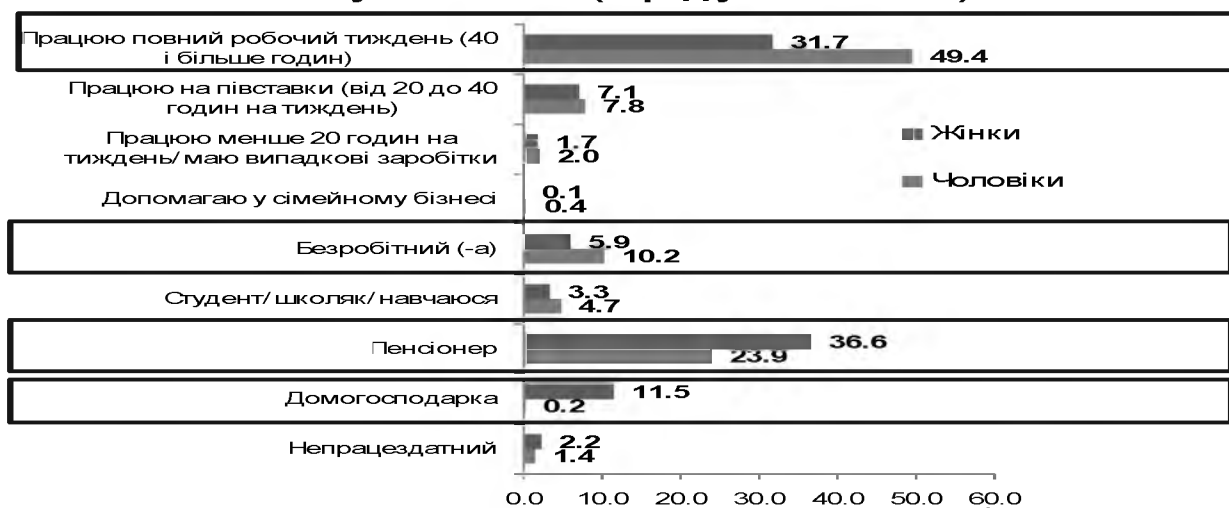


Рисунок 1. Статус зайнятості дорослого населення України³.

Дискусійним постає питання наявності дискримінації на ринку праці України, відповідно до результатів, поданих на Рис. 1. Через брак уточнюючих даних не доцільно говорити однозначно про свідомий чи не свідомий вибір жінок на користь ведення домашнього господарства, наявність структурних умов такого вибору чи вплив пануючих у суспільстві гендерних стереотипів про жінку-берегиню і чоловіка-годувальника.

¹ <http://www.issp.org/>

² 40 годин і більше.

³ Червоним виділені відповіді, де простежується статистично значуща розбіжність.

Розділ 2. Соціологічні дослідження проблем сучасного суспільства

Однак, отриманий результат свідчить про те, що в економічній сфері українські жінки мають менший доступ до такого важливого каналу доступу до економічних ресурсів, як оплачувана робота.

Надалі доцільно перевірити, чи між зайнятими чоловіками та жінками існує така форма нерівності, як сегрегація за професійною належністю. Результати аналізу показують існування суттєвої сегрегації (див. Рис. 2). Жінки більшою мірою, ніж чоловіки, представлені у професійній та технічній сфері: 33% проти 16% серед чоловіків; у сфері торгівлі: 15% серед жінок проти 6% серед чоловіків. Ми ще раз переконалися, що такі професії, як лікарі, вчителі, медсестри, бухгалтери тощо залишаються традиційно "жіночими" в українському суспільстві. Серед чоловіків же більше кваліфікованих і напівкваліфікованих робітників. Окрім того, серед чоловіків і жінок приблизно однакова кількість посідає вищі та нижчі адміністративні ланки. З іншого боку, між жінками і чоловіками може існувати не однакове розуміння того, що є "вищою" і "нижчою" ланками управління. Адже питання про самооцінку сфери трудової діяльності може мати певне суб'єктивне зміщення.

Сфера трудової діяльності



Рисунок 2. Сфера трудової діяльності дорослого населення України¹

Тому доцільно також використати шкалу ISCO, яка виступить більш об'єктивним показником професійної зайнятості чоловіків та жінок України. Оскільки шкала ISCO має кілька тисяч найменувань, її для зручності зведено до кількох найбільш загальних груп (див. рис. 3).

Сфера трудової діяльності (ISCO)

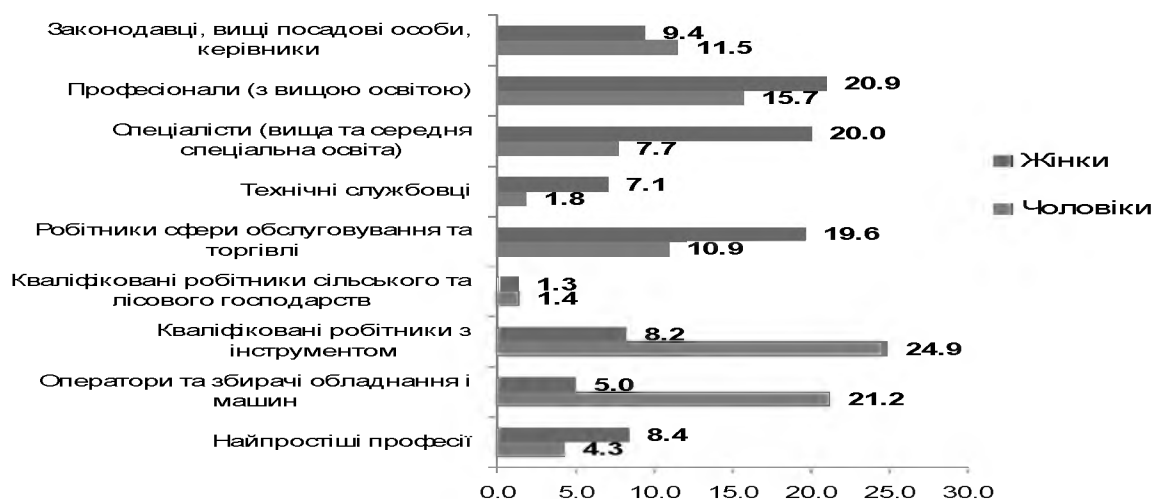


Рисунок 3. Сфера трудової діяльності дорослого населення України (за шкалою ISCO)

¹ Серед тих респондентів, хто відповіли, що їхній статус зайнятості нині «працюю повний робочий тиждень (40 годин і більше на тиждень)», «працюю неповний робочий день (від 20 до 40 годин на тиждень)», «працюю менше 20 годин на тиждень/маю випадкові заробітки».

Загалом отримані результати подібні до попередніх. Жінок більше серед професіоналів (21% проти 16% серед чоловіків), спеціалістів (20% проти 8%), технічних службовців (7% проти 2%) та робітників сфери торгівлі і послуг (20% проти 11%). Водночас серед чоловіків більше кваліфікованих робітників (25% проти 8% серед жінок) та операторів машин (21% проти 2%). А от серед найвищої категорії – законодавців, вищих посадових осіб, керівників – жінок стільки ж, як і чоловіків (10-12%). Згідно з такими даними доцільно знову констатувати наявність значної сегрегації за сферами діяльності. Причому, на перший погляд може здатися, що жінки посідають більш престижні позиції, адже їх більше серед професіоналів і спеціалістів, а чоловіків – серед робітників. Однак у цьому випадку ми зіштовхуємося з обмеженістю емпіричних даних. Самі ці професійні сфери внутрішньо гетерогенні. Зокрема, різні професії в межах однієї сфери можуть мати неоднакові параметри (наприклад, за оплатою праці). Як приклад доцільно взяти професію вчителя (чи викладача), яка в Україні є типово "жіночою", і хоча вона належить до категорії, здебільшого, "професіоналів", але є гірше оплачуваною, ніж деякі інші професії з цієї сфери. Попри належність до "професіоналів", чоловіки і жінки з різних професій матимуть об'єктивно відмінні за ефективністю канали доступу до різноманітних ресурсів.

Вертикальна професійна гендерна сегрегація

Під вертикальною сегрегацією розуміється нерівність між чоловіками та жінками щодо посад. Чоловіки частіше займають керівні посади, на відміну від жінок, які знаходяться на нижчих щаблях влади. Результати вертикального виміру сфери зайнятості наведені у табл. 1 та 2.

Таблиця 1

Чи доводилось Вам на Вашій основній роботі керувати співробітниками та відповідати за їхню роботу?

	Чоловіки	Жінки
Так	29,6%	23,1%
Ні	70,4%	76,9%
Загалом	100%	100 %

Як і очікувалося, між жінками та чоловіками існує статистично значуща розбіжність показників. Так, на рівні 1% значущості серед чоловіків більше тих, хто керує, ніж серед жінок (30% проти 23% серед опитаних респондентів). Найбільш чутливим це питання виявилось для різних освітніх категорій. Тут вже розбіжності є не лише статистично значущими, але й значними за своєю величиною.

Таблиця 2

Чи доводилось Вам на Вашій основній роботі керувати співробітниками та відповідати за їхню роботу?

	Освіта			
	Неповна середня або нижча	Повна середня	Середня спеціальна	Вища
Так	20.7	15.7	24.0	48.0
Ні	79.3	84.3	76.0	52.0

Такий розподіл є очікуваним, враховуючи необхідність певного рівня освіти для заняття керівних посад. Відповідно до попередніх результатів, жінки рідше за чоловіків займають керівні посади. А як відомо, жінок серед вищої освітньої категорії більше, аніж чоловіків. Оскільки жінки мають не гіршу освіту, ніж чоловіки, є підстави вважати, що жінок менше на керівних посадах не через рівень їхніх навичок або вмінь.

Для підтвердження впливу статі на наявність досвіду керівництва своїми співробітниками побудовано модель логістичної регресії, де залежною змінною був досвід керівництва, а незалежними – стать, вік, освіта та професійна належність (за шкалою ISCO). Аналіз проводився лише серед тих, хто зараз працює повний робочий тиждень (40 годин і більше на тиждень). У побудованій моделі коефіцієнт Nagelkerke R Square дорівнював 0,42, що є досить високим показником. Загалом, модель правильно прогнозувала 81% респондентів. Так, стать, освіта та професійна належність мали значущий зв'язок із такою змінною, як досвід керівництва своїми співробітниками. Отже, належність до жіночої статі у 1,5 рази збільшує шанс того, що людина не має досвіду керівництва своїми співробітниками, і це за умови статистичного контролювання впливу освіти та професійної належності. Причому, вплив статі не поступається за своєю силою навіть впливові освіти. Таким чином, отриманий результат доводить, що для української професійної сфери характерна суттєва вертикальна гендерна сегрегація.

Дохід чоловіків та жінок в Україні

Спершу розглянуто загалом особистий дохід усіх опитаних респондентів. Жінки мають середній дохід (985 гривень), який дорівнює приблизно 60% середнього доходу чоловіків (1657 гривень). Тобто, виходячи навіть з цих даних, чоловіки мають більшу кількість економічних ресурсів, що уможливорює відтворення патріархатних відносин у суспільстві. Причому розбіжності у доході простежуються серед мешканців міст і сіл, представників різних регіонів України, людей з різним рівнем освіти.

Окрім того, проаналізовано дохід чоловіків та жінок із різним статусом зайнятості (див. Рис. 4). В усіх випадках жінки отримують суттєво менше, ніж чоловіки (приблизно в 1,5 рази). Різниця в оплаті праці між чоловіками і жінками, які зайняті повний робочий тиждень становить приблизно 35%.



Рисунок 4. Дохід українських чоловіків і жінок з різним статусом зайнятості Самостійність на робочому місці

Ще одним важливим аспектом роботи є ступінь самостійності на робочому місці. Опитані респонденти незалежно від статі мають однаковий (різниця статистично не значуща) рівень свободи на робочому місці. Причому, навіть для різних вікових груп чоловіків і жінок статистично значущі розбіжності у рівні самостійності не простежуються (див. Рис. 5).

Ступінь самостійності організації повсякденної праці

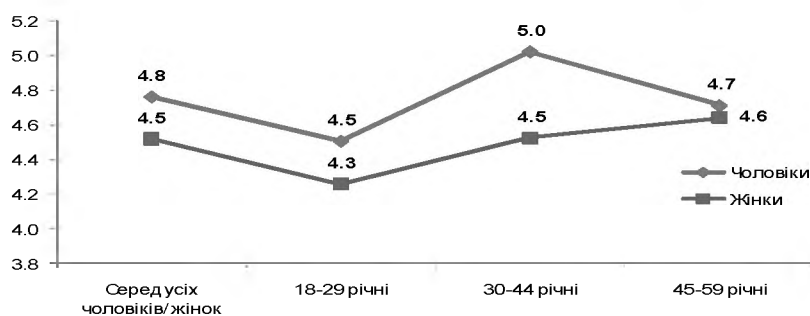


Рисунок 5. Ступінь самостійності організації повсякденної праці респондентами

Якщо ж проаналізувати можливість респондентів впливати на прийняття рішень щодо діяльності організації, в якій вони працюють, то виявляється, що чоловіки і жінки мають однакову можливість це робити (різниця у відповідях респондентів не є статистично незначущою).

Ступінь впливу на рішення щодо діяльності організації

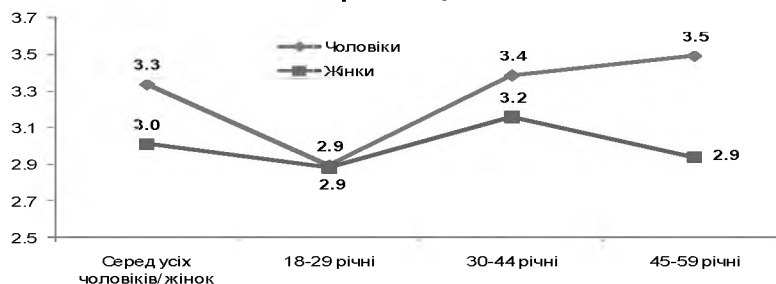


Рисунок 6. Ступінь впливу на рішення щодо діяльності організації

Таким чином, не дивлячись на, в середньому, значно нижчий дохід, який отримують українські жінки, вони на рівні з чоловіками мають можливість проявляти самостійність на робочому місці, тобто, повноцінним чином брати участь у професійному житті суспільства.

Тривалість робочого тижня

Ще однією важливою умовою праці є кількість годин, які зобов'язана працювати людина. Чоловіки, в середньому, працюють 43 години на добу, а жінки – 39,5, що на 3,5 години менше. За результатами дисперсійного аналізу (статистично контролювався вплив віку), фактор статі пояснює 2% дисперсії кількості години звичайного робочого тижня. Отриману відмінність доцільно пояснити з різних точок зору. З одного

боку, жінки можуть бути змушені йти раніше з роботи, оскільки мають обов'язки щодо домашньої сфери та дітей. З іншого боку, професії, де зайняті здебільшого чоловіки, можуть вимагати більше часу. Дисперсійний аналіз дійсно показує, що врахування впливу професійної належності при аналізі тривалості робочого тижня зменшує вплив статі, але він усе одно лишається статистично значущим (частка поясненої дисперсії – 0,6%).

Окремо розглянуто наявність взаємозв'язку між статтю, віком і тривалістю робочого тижня (див. Рис. 7). Найбільша різниця простежується для наймолодшої вікової групи – 18-29 річних. Так, серед них чоловіки працюють більше, ніж жінки, аж на 8 годин. Для 30-44 річних наявність розбіжності зберігається, але стає суттєво меншою – 4 години. А уже для 45-59 річних статично значущих розбіжностей не простежуються.

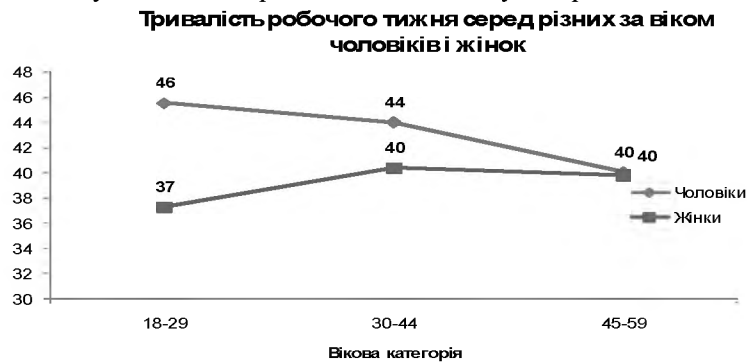


Рисунок 6. Тривалість робочого тижня респондентів залежно від віку.

Отже, загалом чоловіки працюють більше, ніж жінки. Як вже зазначалося, з отриманих даних неможливо однозначно сказати, чому так відбувається. Окрім того, слід додати, що відповідно до усталених гендерних стереотипів прийнято вважати, що чоловік (який є годувальником родини), має працювати, причому більше, ніж жінка, яка радше повинна займатися облаштуванням домашнього вогнища.

Відповідно до результатів опитування, проведеного в рамках ISSP у 2009 р., жінки і чоловіки мають об'єктивно відмінні позиції у сфері зайнятості в Україні, тобто, доцільно стверджувати про наявність гендерної нерівності у цій сфері.

По-перше, наявні суттєві розбіжності між чоловіками і жінками за статусом зайнятості. Уже доступ до сфери зайнятості обмежує жінок, оскільки серед них більше домогосподарок та пенсіонерів. У межах же самої сфери зайнятості ситуація погіршується наявністю очевидної горизонтальної і вертикальної гендерної сегрегації.

По-друге, окрім загальних відмінностей простежуються і певні розбіжності конкретних особливостей праці чоловіків і жінок. Насамперед це стосується доходу, адже чоловіки мають суттєво вищий дохід. Це означає, що чоловіки володіють більшими ресурсами, які можуть бути конвертовані у більш вигідні позиції в суспільстві. Серед інших важливих умов праці відмітимо, що чоловіки, здебільшого, працюють більше, ніж жінки. Важко однозначно пояснювати, чому так відбувається. Можливо, жінки змушені багато що робити по домогосподарству. Або чоловіки працюють на таких роботах, які вимагаються більшої кількості годин. Однак, жінки на рівні з чоловіками мають можливість проявляти самостійність у прийнятті рішень на робочому місці.

ЛІТЕРАТУРА: 1. Марценюк Т. Стан гендерної рівності в Україні: міжнародний аспект / Т.О. Марценюк // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки – 2007. – т. 70. – С. 53-59. 2. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз / Тамара Марценюк // Праця і закон. – 2008. – № 02 (98). – С. 16-19. 3. Близнюк В. Гендерні відносини в економічній сфері / В. Близнюк // Основи теорії гендеру: навчальний посібник / [відповід. ред. М.М. Скорик]. – К.: К.І.С., 2004. – С. 327-353. 4. Журженко Т.Ю. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине / Т.Ю. Журженко. – Харьков: Фолио, 2001. – 240 с. 5. Лаврінченко Н.В. Гендерна динаміка соціально-економічного статусу / Н.В. Лаврінченко // Українське суспільство 1992–2004. Моніторинг соціальних змін / [за ред. В. Ворони, М. Шульги]. – К.: Інститут соціології НАН України, 2004. – С. 81-89. 6. Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>. 7. Там само. 8. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 ВВР N 322-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>. 9. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>. 10. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року" від 27 грудня 2006 р. № 1834 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>. 11. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.