

ГЕНДЕРОВАНА РОБОТА: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер



Горизонтальна гендерна сегрегація: “жіночі” й “чоловічі” професії

Професії і роботи, заборонені для жінок

Бігова доріжка для матерів

Між дитсадком і будівельним майданчиком:
де й ким працюють жінки і чоловіки

“Скляний підвал” – професії для “справжніх
чоловіків”

Вертикальна гендерна сегрегація: “жіночі” й “чоловічі” посади

Винятки, що підтверджують правило

Час як ресурс, або гендерована домашня робота

“Робота після роботи” – гендерний часовий розрив

“Справжня” і “несправжня” робота (продуктивна
і репродуктивна праця)

Після ознайомлення з цим розділом ви зможете:

- 1) назвати, які професії та види робіт законодавчо заборонені в Україні жінкам, а які – чоловікам;
- 2) пояснити, що таке “бігова доріжка для матерів”, і яким чином ринок праці стосується репродукції та материнства;
- 3) тлумачити, що таке “скляний підвал”, “скляна стеля” і “скляний ліфт”, і як вони задіяні в гендеруванні ринку праці;
- 4) відповісти на питання: “Невже жінки все ще заробляють менше, ніж чоловіки?”
- 5) підсумувати, які механізми формують різницю в заробітках жінок і чоловіків, і чому ці механізми часто невидимі;
- 6) розуміти, що таке “подвійне навантаження” і “жіноча часова бідність”;
- 7) інтерпретувати вислів “непрацюючих матерів не буває”.

Одним із соціальних інститутів, що конструює статі як протилежні, різні та взаємодоповнювальні, є ринок праці. Багато хто переконані, що будь-яка людина може опанувати будь-яку професію і досягти в ній успіху, якщо послідовно докладатиме зусиль. Звичайно, індивідуальні бажання і здібності, а також наполегливість у досягненні своєї мети важать багато. Існує певна можливість, що, доклавши зусиль, людина може подолати структурні перепони, встановлені для її статі, – й такі випадки описані в цьому розділі.

Проте основна увага цього розділу зосереджена на інших питаннях: чому буцімто природним чином сегменти ринку праці поділені на “жіночі” і “чоловічі”? Чому буцімто без стороннього умислу ті сфери, де працюють переважно жінки (наприклад, текстильна промисловість) нижче оплачувані, ніж ті, де працюють здебільшого чоловіки (вугільна промисловість)? А якщо на різних “жіночих” і “чоловічих” роботах

зарплатня приблизно однакова (як, наприклад, за вчителювання в початковій школі і за охорону в магазині), чи означає це, що в цих сферах ринку праці не існує гендерної нерівності? Чому, хоч жодна з професій не заборонена для чоловіків, у певних професіях чоловіків знайти важко, тоді як жінки не працюють лише в тих професіях, що заборонені їм законом? Чому багато хто вважає, що жінок лиш 10 % у Верховній Раді, бо вони “не хочуть” займатись політикою, але мало хто ставить питання, чому жінки так масово “хочуть” працювати на нижчих щаблях державної служби, де їх частка становить 75%, заробітна платня – мала, а навантаження – великі? Наскільки такі ситуації зумовлені особистими виборами людей?

У цьому розділі ми розглянемо чинники, які непомітно, проте послідовно, гендерують ринок праці, розділяють жінок і чоловіків на два потоки і задають цьому розподілу певної логіки нерівності.

Горизонтальна гендерна сегрегація: “жіночі” й “чоловічі” професії

Нині в розвинених країнах жінки й чоловіки задіяні на оплачуваній роботі практично рівною мірою. За даними Державного комітету статистики, в Україні це 63% всіх жінок і 68% всіх чоловіків працездатного віку. Водночас структура ринку праці була й лишається сегрегованою, тобто розділеною за статтю. Це означає, що жінки і чоловіки нерідко зайняті в різних сферах, а коли вони працюють за однією професією, то виконують різну роботу, обіймають різні посади, по-різному рухаються кар’єрними сходинками і мають різну заробітну плату. Які соціальні механізми спричиняють такий стан справ?

Професії і роботи, заборонені для жінок

Сьогодні в Україні понад 500 професій і спеціальностей заборонені для жінок законом. Жінки не мають права виконувати жодну роботу чи мати жодну з професій, що містяться в “Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці”, затвердженому Міністерством охорони здоров’я. Згідно з цим наказом, жінки не мають права керувати транспортними засобами, що мають 14 та більше пасажирських місць, тракторами та іншими сільськогосподарськими машинами, автодорожньою технікою, локомотивами, морськими і річковими суднами, працювати на великій кількості різних промислових та сіль-

ськогосподарських виробництв. Розглянемо, як з’явився такий закон, які для нього були передумови, і що з цього вийшло.

Цікавий випадок стався в 2009 році в Російській Федерації, де трудове законодавство має аналогічне обмеження професій та робіт для жінок. Одна жінка подала заяву в метрополітен Санкт-Петербурга на оголошену вакансію “машиніст електропоїзда”. Їй відмовили і не прийняли на роботу на підставі її статі. Жінка подала в суд на Петербурзький метрополітен. Суд не задовольнив її позову, а справа набула широкого медійного розголосу. Юридичною підставою для судового висновку стала Конвенція Міжнародної організації праці від 1935 року. У цій Конвенції йдеться про *неприпустимість примусу* жінок до праці у шкідливих умовах. У 1961 році цю конвенцію було ратифіковано в СРСР, отож пострадянські країни дотримуються її до сьогодні. Одначе загальну ідею Конвенції було трохи змінено, сьогодні вона звучить як *заборона* жінкам працювати в умовах, які визнано шкідливими.

Чимало людей не мають сумнівів щодо справедливості заборони певних видів професій для жінок, у тому числі і професії керування електропоїздами. Про це свідчили коментарі та дискусії, що широко розгорнулись у медіях навколо випадку з метрополітеном. Розглянемо ці аргументи докладніше.

Одні пояснення, чому жінкам не слід керувати поїздами метро, полягали в тому, що ця робота передбачає

несприятливі умови праці під землею, такі як перепади атмосферного тиску, сильні шуми, штучно вентилязоване повітря, відсутність денного світла, що негативно впливають на репродуктивне здоров'я жінок. Робота в метрополітені таки не з легких. Але почекайте: жінки теж працюють на станціях метро – прибиральницями, черговими на ескалаторах, стежать за безпекою і порядком, тобто вони перебувають у тих самих місцях під землею і в тих самих умовах, що й машиністи електропоїздів. Інакше кажучи, насправді умови праці в метро для жінок і чоловіків – майже однакові. Але ця та інші подібні заборони певних професій мають важливий наслідок – вони спричиняють різницю в розмірах заробітку жінок і чоловіків. За даними сайту Київського метрополітену, 2012 року середня зарплатня машиніста поїзда метро становила 5000 грн, а чергової на станції – 1600 грн.

Інші аргументи стосуються специфіки виконуваної роботи. Мовляв, щоб керувати поїздом метро, необхідно бути особливо сконцентрованими, зосередженими, мати швидку реакцію для екстреного гальмування й оперативних дій у критичних ситуаціях. Мовляв, чоловікам це вдається краще, ніж жінкам. Стривайте, але ж багато жінок працюють у великих містах водійками трамваїв, і ця робота вимагає від них цілковито тих самих якостей, що й від машиніста поїзда метро – швидкої реакції, зосередженості. Цей розподіл на дозволене для жінок керування трамваем та заборонене керування поїздом метро набуває сенсу, коли взяти до ува-

ги розмір зарплатні водійок трамвая (2000–2500 грн у 2012 році). Отже, і з цього огляду, встановлена заборона призводить до різниці в заробітку жінок і чоловіків.

Причинок для критичного мислення

Поміркуйте, чим відрізняється за специфікою виконуваної роботи праця водійки трамвая і машиніста поїзда метро? Чи відрізняється суспільне ставлення до такої роботи, її престижність?

Отож, заборона професій для жінок, встановлена з міркувань “особливої опіки”, спричиняє низку наслідків. По-перше, через цю заборону виникає суттєва різниця у фінансовій забезпеченості жінок і чоловіків, що трудяться в тому самому сегменті ринку праці. По-друге, коли держава забороняє жінкам певні види робіт, обґрунтовуючи це турботою про їхнє репродуктивне здоров'я, вона визнає і створює вищу цінність “жінки як матері” і упосліджує “жінку як робітницю”. Така заборона водночас нехтує чоловічим репродуктивним здоров'ям, яке несправедливо вважається невразливим, стійким до зовнішніх шкідливих впливів. Через таку заборону транслюються полярно різні очікування щодо жінок і щодо чоловіків: одні постають як невразливі істоти, покликані заробляти гроші, а інші – як надмір вразливі, що мають народжувати дітей. По-третє, ситуація, коли турбота й опіка про жінок виражена низкою заборон, показує громадянок як несамостійних і нетямущих, що

завдадуть собі шкоду, якщо про них не попіклуватись.

З огляду на прибутки, безпосереднім наслідком цього розподілу є така організація ринку праці, коли з'являються сфери діяльності, доступні тільки чоловікам, і ці сфери починають краще оплачуватись.

Окрім заборон на певні професії та спеціальності, існують інші статті обмежень для жінок. У Кодексі законів про працю є розділ “Праця жінок”, де у статті 175 вказано:

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Ми бачимо багато жінок, що працюють уночі в лікарнях, супермаркетах, аеропортах. Можливо, це і є ті самі випадки “особливої необхідності” та тимчасові заходи. Але працювати вночі заборонено лише жінкам, для чоловіків таких обмежень немає (як не існує жодної забороненої для чоловіків професії). Це може мати прямі негативні наслідки для жінок, оскільки зводить їхні можливості вибору на ринку праці, негативно впливає на рівень заробітку, обмежує можливість жінок матеріально підтримувати себе та свої сім'ї.

Ось реальний випадок, пов'язаний із цією законодавчою заборонаю. У 2007

році фірма з іноземним капіталом, яка виготовляє вироби із поліетилену, заснувала фабрику у Львівській області – у регіоні, де високий рівень безробіття вже кілька років змушував жінок шукати роботу за кордоном. Нова фабрика забезпечила комфортні робочі місця на автоматизованому виробництві й запропонувала офіційну зарплатню, що перевищувала показник середньої заробітної плати в області приблизно втричі, тому охочих працювати тут виявилось багато. Мешканки і мешканці навколишніх сіл та міст трудилися в три зміни (виробництво мало безперервний цикл) й були задоволені умовами праці. Аж поки одного дня на фабрику не прийшла перевірка і, на підставі вже цитованої 175 статті Кодексу Законів про працю, поставила вимогу **заборонити** жінкам працювати в нічні зміни. У результаті, частина працівниць втратили добре оплачувану роботу й поповнили лави безробітних, а на їхнє місце прийшли чоловіки.

Причинок для критичного мислення

Чому закон забороняє жінкам працювати вночі? Обміркуйте різні аспекти і можливі причини таких обмежень. Які гендерні норми і приписи для жінок дискурсивно створює це законодавче обмеження?

Заборона працювати в нічний час за зарплату стосується всіх жінок без винятку, незалежно від того, молода жінка чи середніх літ, має вона дітей чи ні, проживає вона разом із родиною чи самотійно. Урешті-решт, така заборона є ще одним правовим механіз-



Екскурс в історію

Коли в Російській імперії в 1860-70-і роки почали активно розвиватись фабрики і мануфактури, до роботи стали залучати жінок і дітей. Це було вигідно власникам фабрик, бо за жіночу і дитячу працю платили рівно вдвічі менше, ніж за чоловічу. У 1900 році серед осіб, задіяних у прядильному та ткацькому виробництві, було близько 59% жінок, а у тютюновому виробництві – більше ніж 85% жінок.

З 1890-х років, коли виробництво ставало все більш механізованим і потреба в робочих руках спадала, з'явилися перші закони, що обмежували дитячу і жіночу працю в нічний час. Цікаво, що закон передбачав винятки: жінки могли працювати в нічний час, якщо на тому ж виробництві в той самий час були задіяні їх чоловіки, а діти могли залучатись до нічних робіт, якщо там працювали їхні матері. Це було продиктовано міркуваннями моралі: аби у нічний час чоловіки могли контролювати дружин, а матері – дітей.

Але щойно вибухнула Перш світова війна – усі обмеження жіночої і дитячої праці було знято, і жінки знову повернулись на виробництво.

За даними: Литвинов-Фалинский В. 1904. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. М.: Типография А. Суворина.

мом, що здійснює гендерну сегрегацію, розташовує жінок і чоловіків у різних ділянках ринку праці – а потім по-різному фінансує ці ділянки.

Бігова доріжка для матерів

Якщо жінка, що працює на оплачуваній роботі, вирішує народити дитину, ця подія має велике значення не лише для її приватного життя, але також і для її трудової діяльності. Зі значною вірогідністю, на жінку після пологів чекає перерва у професійній діяльності – відпустка по догляду за дитиною. Згідно з українськими законами, таку відпустку може взяти будь-яка доросла людина в родині – батько дитини, бабуся чи дідусь – але на практиці майже завжди це робить мати. За даними статистики, сьогодні в Україні не більше ніж 2% татів йдуть у відпустку по догляду за дитиною.

Виходить, жінки-працівниці, які щойно стали матерями, переміщуються з основної “бігової доріжки” своєї професії на “доріжку для матерів” (за влучним виразом Майкла Кіммела) – значно повільнішу щодо кар’єрного росту і професійного розвитку. Це може означати поступову втрату кваліфікації, змушує згодом переходити на неповний робочий день або суміжну спеціальність, що залишає більше часу для догляду за дитиною.

Закон по-своєму пильнує бігову доріжку для матерів. В українському Кодексі законів про працю стаття 176 забороняє залучати до робіт у вихідні дні або відправляти у відрядження жінок, що мають дітей віком до трьох років. Тобто закон апіорі признає жінку як основну особу, що доглядає за дитиною, й не бере до уваги, що це можуть робити інші люди в родині або найня-

ті няні, незалежно від того, перебуває жінка у відрядженні, на роботі, чи ні.

Водночас відомо, що робота у вихідні та під час відряджень, як правило, оплачується краще, а відрядження часто є можливістю постажуватись та отримати новий фаховий досвід. Отож, бігова доріжка для матерів обмежує можливості заробітку для молодих матерів, уповільнює професійний розвиток працівниць і несприятливо впливає на їхні перспективи.

Між дитсадком і будівельним майданчиком: де й ким працюють жінки і чоловіки

Уявіть собі жінку, що не претендує на одну із кількох сотень заборонених для жінок професій, але хоче мати доступну оплачувану роботу. Які шанси та можливості тепер створює їй соціальний інститут ринку праці?

Згідно зі статистикою, найчастіше жінки в Україні працюють у сферах освіти, охорони здоров'я, **обслуговування**, зв'язку та торгівлі. Це виховательки дитячих садочків, учительки середніх та спеціальних шкіл, няні, медсестри і лікарки (переважно дільничі терапевтки або інші спеціалістки, а от в хірургії жінок менше, ніж чоловіків), бухгалтерки, продавчині, касирки, бібліотекарки, операторки телефонного зв'язку тощо. Якщо вони мають власний бізнес, то, найімовірніше, це малий або середній бізнес, зосереджений у тих самих сферах – торгівля, харчування, освітні та інші послуги. Українські чоловіки найчастіше працюють будівельниками,

водіями різних транспортних засобів, інженерами, програмістами, організують середній і великий бізнес, займаються політикою, охороняють державу та правопорядок.

Статистика показує, що жінки і чоловіки зосереджені здебільшого в різних сферах і галузях. І навіть в одному офісі чи супермаркеті, на тому самому будівельному майданчику чи в цеху жінки і чоловіки виконуватимуть різну роботу. Наприклад, у компаніях, що спеціалізуються на інформаційних технологіях, жінки частіше виконують роботу тестувальниць, бухгалтерок чи спеціалісток із маркетингу або персоналу, а чоловіки працюють в основному програмістами чи аналітиками, керівниками проектів. У супермаркетах касирками найчастіше будуть жінки, а охоронцями та вантажниками, управляючими – чоловіки.

Чому так трапляється і які наслідки це має? Коли жінки й чоловіки зосереджені в різних сферах ринку праці або виконують різну роботу в одній сфері, то величину їхнього заробітку важко порівняти, а отже, різниця в заробітній платні жінок і чоловіків стає невидимою. Так виникає *гендерна різниця в оплаті праці жінок і чоловіків* – одна з прихованих форм обмеження доступу жінок до економічних ресурсів. Виявити гендерну різницю можна лише приблизно, порівнявши середню заробітну плату жінок і чоловіків усередині окремої галузі. Згідно з українською державною статистикою, жінки сьогодні отримують у середньому на 22% менше, ніж чоловіки. Цей самий показник, за міжнародними підрахунка-

ми, становить десь 40% (Global Gender Gap Report 2011). Найбільшу гендерну різницю в оплаті праці (за українською офіційною статистикою) засвідчують такі сфери, як промисловість – 32%, фінансова діяльність – 29%, діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку і розваг – 34%, надання комунальних та індивідуальних послуг – 30%.

В інший спосіб побачити гендерну різницю в оплаті праці можливо, якщо порівняти зарплатню в гендерно-сегрегованих сферах зайнятості. Найнижчий середній рівень зарплат засвідчують традиційно “жіночі” сфери зайнятості – освіта, охорона здоров’я, соціальний захист, а найвищий – ті, де зайняті переважно чоловіки, – фінансова діяльність та великий бізнес (Жінки і чоловіки в Україні 2011, 147-148).

Ця ситуація, коли люди однієї статі переважають у певному сегменті ринку праці, а люди іншої статі – в іншому, називають *горизонтальною сегрегацією*. Це такий механізм гендерного поділу, який означає поділ ринку праці на так звані “жіночі” та “чоловічі” професії або спеціалізації, які оплачуються порізному, – “жіночими” є ті професії й спеціалізації, де зарплата в середньому нижча.

Що цікаво, у тих випадках, коли зарплати “жіночої” і “чоловічої” професії приблизно однакові, різними є вимоги до освітнього цензу, необхідного для виконання цієї роботи. Наприклад, заробітна плата водія маршрутного таксі (для цієї роботи досить середньої освіти) може бути рівна зарплатні головної бухгалтерки з дипломом

не нижче магістерського або зарплатні вчительки початкової школи вищої категорії. Вихователька дитячого садка з вищою освітою й вимогою постійної професійної перепідготовки має в середньому таку саму зарплатню, як охоронець у крамниці. Інакше кажучи, щоб отримати робочі місця з певним рівнем зарплат, жінки мають затратити більше часу і грошей на здобуття освіти, ніж чоловіки.

“Скляний підвал” – професії для “справжніх чоловіків”

Придивімося до типово “чоловічих” сфер зайнятості. Багато з них – фізично важкі та небезпечні професії: на заводах, шахтах, у відкритому морі, на будівельних майданчиках, пожежних станціях, лісопозалі, в аварійних службах тощо. Жінки не працюють у таких сферах, їм це заборонено законом. Прикметним є те, що заборонені жінкам професії зазвичай добре оплачуються.

Західні дослідниці та дослідники виділяють особливу групу професій – важкі, небезпечні для здоров’я і життя, добре фінансовані і водночас заборонені для жінок – такі професії називають “скляним підвалом” (див. мал. 5.1). “Скляний підвал” створює підґрунтя, що забезпечує чоловікам високу платню за малопрестижну і небезпечну роботу. Водночас ці професії героїзовані, вони вважаються професіями “справжніх чоловіків”. Американський соціолог Майкл Кімелл зазначає:

Професії, які опановують чоловіки, є ризикованими, і ступінь їхньої небез-

печності виправдано підсилюється ідеологією маскулінності, яка вимагає, щоб чоловіки зберігали непохитність і витривалість перед загрозою безпеки (Кімелл 2003, 291).

Цікаво, що в певні історичні періоди деякі професії виходили зі “скляного підвалу” і ставали доступними жінкам. Це миттєво позначалось на оплаті праці в цій професії: коли у воєнні і повоєнні роки на шахтах працювали переважно жінки, то зарплатня за цю роботу була мізерною (див. Практикум). Виходить, логіка полягає в тому, що не “краще оплачувану роботу” виконують чоловіки, а робота, яка стає чоловічою, починає оплачуватись краще.

Політика передоручати шкідливі та небезпечні види праці чоловікам призводить до того, що в середньому стан здоров'я працівників, задіяних у “скляному підвалі”, є гіршим, а рівень травматизму на роботі – вищим. Це соціальне явище називають “*платою за привілеї*”: ті самі обставини, що створюють для чоловіків кращі, привілейовані умови на ринку праці, водночас понижують якість і тривалість їхнього життя.

Причинок для критичного мислення

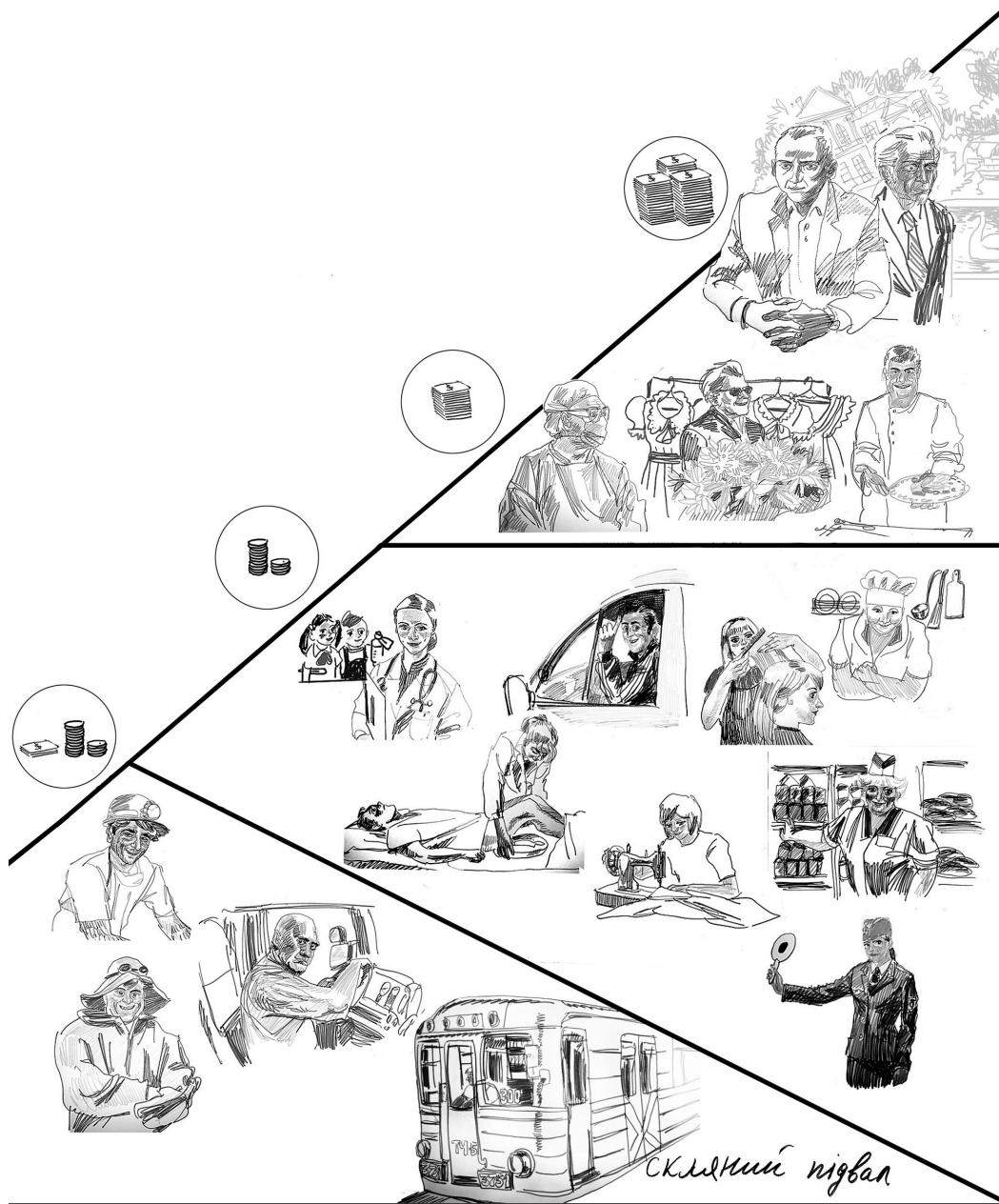
Серед експертного товариства в гендерних студіях немає єдиного погляду на те, чи вважати “скляний підвал” прикладом дискримінації чоловіків за статтю. Поміркуйте на цю тему, використовуючи визначення дискримінації як “встановлення структурних перепон, обмеження доступу до ресурсів для певної групи людей на підставі спільної ознаки, що не залежить від волі окремої людини”.

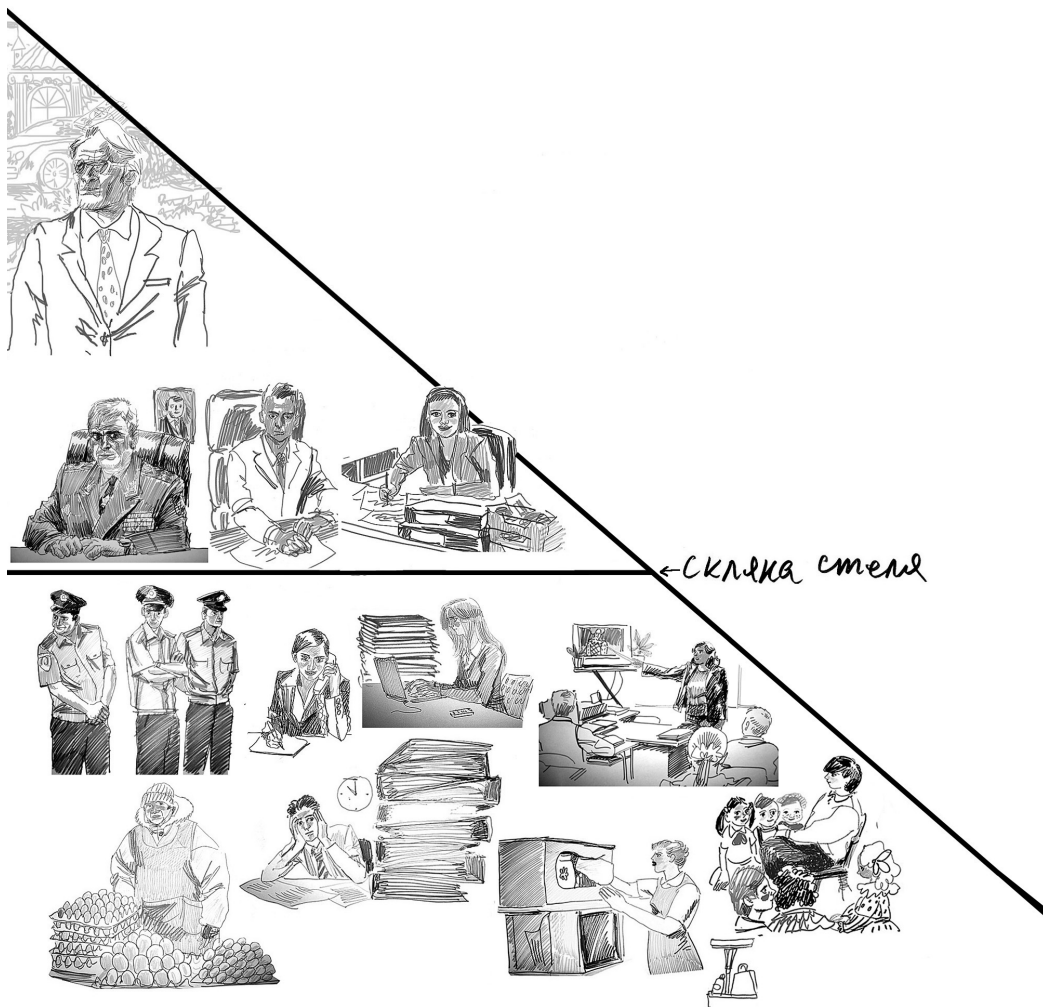
Вертикальна гендерна сегрегація: “жіночі” й “чоловічі” посади

Проведімо експеримент – відвідаймо вебсайт, що пропонує трудові вакансії. Спершу поглянемо на розділ “топ-менеджмент, директори”, де сьогодні пропонують 815 вакансій. Згідно з українським законодавством, вказувати в оголошеннях про найм на роботу стать людини, яку хочуть бачити на пропонуваному місці, заборонено. Та цією вимогою часто нехтують. То ж зробимо пошук за ключовим словом “жінка” – і отримаємо 23 пропозиції. Замінімо це слово на “чоловік” – і отримаємо 109 пропозицій. У 17 випадках стать вказана як “жінка/чоловік”, тож ці подвійні випадки не братимемо до уваги. Отож, топ-менеджерські та директорські посади пропонували лише жінкам у 6 випадках, а лише чоловікам – у 92 пропозиціях. Співвідношення за статтю становить 1:15. Це міні-дослідження є свідченням того, що жінки і чоловіки в сучасній Україні мають різні шанси отримати посади керівного рівня.

Чи справді це так? В Україні ще немає гендерної статистики розподілу керівних посад на всьому ринку праці. Але щодо одного його сегменту – державної служби – така статистика вже є. Тож розглянемо ці дані.

За даними **Державного комітету статистики України, у 2010 році у держслужбі загалом працювало 76% жінок і 24% чоловіків** (Жінки і чоловіки в Україні 2011, 78). Усі посади державної служби розподілені за сімома категоріями. Посади від першої до шостої ка-





5.1. Гендерна піраміда ілюструє нерівномірний розподіл жінок і чоловіків у різних за рівнем прибутків сегментах ринку праці. Малюнок схематично зображає мезанізми, що спричиняють гендерну сегрегацію і нерівність – “скляний підвал”, “скляну стелю”, “винятки, що підтверджують правило”, вертикальну та горизонтальну гендерну сегрегації

Практикум Прочитайте і зверніть увагу:

- як зміни кількості жінок на шахтах пов'язані з рівнем оплати праці в цій професії?;
- чи був прихід жінок на шахти пов'язаний із зростанням механізованої роботи, зі зниженням фізичного навантаження?;
- як прихід жінок на шахти позначився на обсязі виробітку вугілля, розмірі денної норми, на виконанні плану?;
- чи всі чоловіки, що працювали на шахтах, спускалися для роботи в забої, а жінок наймали тільки на ті робочі місця, що залишалися вільними?

Жінки на шахтах Донбасу з 1943 до 1966 років

- В історії нашої країни був час, коли жінки працювали на підземних роботах у шахтах. У воєнні та у повоєнні роки на шахтах працювало від 200 до 250 тисяч жінок відповідно. Медаллю «За відновлення вугільних шахт Донбасу» нагороджено 46300 осіб, із них більше половини – жінки.
- Під час війни всі шахти були затоплені й підірвані. Американська газета «Нью-Йорк Таймс» в 1943 році писала: «Донбас втрачено... На його відновлення знадобляться десятиліття». За чотири роки ці шахти було відновлено зусиллями людей, 80% із яких були жінки. Працюючи по пояс у воді, вони розчищали двори підірваних шахт від завалів, відкачували з підземних виробок воду, відновлювали шахтні стволи (колодязі), підступи (штреки) до вугільних пластів, готували очисні вибої до роботи. В цих умовах жінки продовжували вручну видобувати вугілля (перший комбайн з'явився 1951 року): відбійний молоток, врубова машина, лопата.
- На грудень 1943 року на шахти Донбасу з центральних і східних районів СРСР прибуло до 40 тисяч чоловіків, робітників електромеханічних спеціальностей. Але в шахти спускалися жінки.
- Обсяг видобутку вугілля до війни у Донбасі становив 76,2 млн. тонн (ще в умовах значної механізації праці); після війни, у 1950-му – 78,0 млн. тонн, коли на підземних роботах, у забоях було більше жінок, ніж чоловіків (і трудилися вручну, без комбайнів і комплексів). У 1996 році – 74,8 млн. тонн, у 2001 р. – 83,4 млн. тонн, у 2009 році – очікувалось близько 72 млн. тонн. І це при тому, що для роботи нині застосовують 191 механізований комплекс, більш як половина яких – нового технічного рівня.
- Оплата праці шахтарок воєнного періоду становила 1 кг 200 г хліба на добу. (Для довідки – робітники та службовці «на поверхні» отримували 400—500 г хліба).
- Марія Гришутіна, практично, повторила рекорд Олексія Стаханова. Вона почала з півтори норми й закінчила з результатом – 11,5 норми (що вважалися «чоловічими»); сам Стаханов давав 12. Знаменитий гірник працював відбійним молотком, а Марія – кайлом, за спиною у Стаханова було три кріпильники виробки, а дівчині допомагав лише батько-інвалід Семен Гришутін.
- Із інтерв'ю : «Я почав опускати в шахту 1954 року. І саме тоді побачив, що половину особового складу становлять жінки! Я тоді приїхав на переддипломну практику на шахту 5–6 ім. Димитрова в Красноармійську і працював на ділянці № 9 Героя Соціалістичної Праці, а потім і двічі Героя, Івана Івановича Бридька. І переконався, що фізично найважчу і технічно найскладнішу роботу виконували жінки. 30 бутчиць

викладали бутіві смуги вручну. Вони «тримали» кривлю, і під їхнім прикриттям здорові мужики видобували вугілля швидкісними темпами. І чоловікам бригадир цю роботу не довіряв, оскільки чоловік обов'язково «схімічить», а жінка ніколи браку не допустить. І всі 30 бутчиків були жінки”.

- У 1957 році вийшли постанови Радміну СРСР і ВЦРПС «Про заходи щодо заміни жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості і на будівництві підземних споруд». Але від дешевої жіночої праці галузь ще не була готова відмовитися. Протягом 1958 року на поверхню було виведено 40590 жінок, а на 1 січня 1960 року під землею ще залишалося працювати 50885 жінок. На кінець 50-х років жінки становили третину осіб, що працюють під землею у вугільній промисловості Донбасу.
- Остаточо з підземних робіт жінок було виведено 1966 року.

В основу практикуму покладено відомості зі статті Сергія Махуна “День шахтаря – чоловіче свято?” (“Дзеркало тижня”, №32, 2009).

тегорій є керівними, тобто пов'язані з керуванням підлеглими, і лише остання, сьома категорія, – це спеціалістки і спеціалісти районних управлінь, що не керують жодними підрозділами.

Керівні посади в державній службі насправді дуже відрізняються обсягом і специфікою роботи, а також престижністю і зарплатнею, й Закон України “Про державну службу” чітко це визначає. До шостої категорії, наприклад, належать посади, пов'язані з керуванням відділами і службами районних та обласних державних адміністрацій. Керівниці й керівники шостої категорії змушені багато пересуватись містом чи населеним пунктом, відвідувати інші установи, оперативно реагувати на запити населення, і при цьому мати одного-трьох підлеглих. У цілому ця робота – **важка, рутинна, забюрократизована**, передбачає написання великої кількості офіційних паперів.

Для порівняння, до третьої категорії належать, наприклад, “посади заступ-

ників керівників структурних підрозділів, завідуючих секторами, головних спеціалістів, експертів, консультантів Адміністрації Президента України, ... заступників глав обласних державних адміністрацій, ... начальників управлінь, самостійних відділів у складі міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади та інші прирівняні до них посади”.

А от до першої категорії належать “посади голів державних комітетів, ... перших заступників міністрів, перших заступників голів державних комітетів, що входять до складу Уряду, керівників Адміністрації Президента України, Секретаріату Верховної Ради України та інші прирівняні до них посади”. Ця робота є високооплачуваною і дуже престижною, відбувається в столиці у Кабінеті Міністрів або в міністерствах, передбачає значний штат підлеглих, що виконують усю підготовчу роботу, службовий автомобіль, службове житло тощо.

Розмір зарплатні на державній службі теж врегульовується Законом “Про державну службу”, нова редакція якого набула чинності з початку 2013 року. На основі цього закону видно, що найнижча зарплатня на державній службі призначена для посад 6 та 7 категорій (якщо малий стаж роботи), а найвища зарплатня – для посад першої категорії (якщо великий стаж роботи). Ці дві зарплатні відрізняються десь у 14 разів – 2 600 грн проти 47 000 грн.

З діаграми на мал. 5.2 можна пере-свідчитись, що жінки-керівниці у держ-службі обіймають переважно посади шостої (70%) та п'ятої (69%) категорій. Відсоток чоловіків, навпаки, суттєво вищий на керівних посадах першої (87%) та другої (74%) категорій.

Тобто більшість задіяних у державній службі України – жінки. Проте аналіз гендерного розподілу за категоріями керівних посад показує: що вища категорія, що престижніша й вище оплачувана посада, то менше на цьому рівні жінок.

У найвищому законодавчому органі – Верховній Раді України – працюють майже виключно чоловіки: за період незалежності в українському парламенті частка жінок-депутаток жодного разу не перевищувала 10%. Для порівняння, за даними інформаційної бази “Жінки у національних парламентах”, Україна знаходиться на 122 місці серед усіх країн світу за часткою жінок у парламенті (Women in National Parliaments 2011).

Наведені приклади дають нагоду побачити ще один важливий аспект

сегрегації ринку праці – *вертикальну сегрегацію*. Це один із механізмів гендерної нерівності, коли жінки і чоловіки нерівномірно розподілені за посадами та статусами всередині певної галузі або установи, наслідком чого знову ж таки стає економічна нерівність.

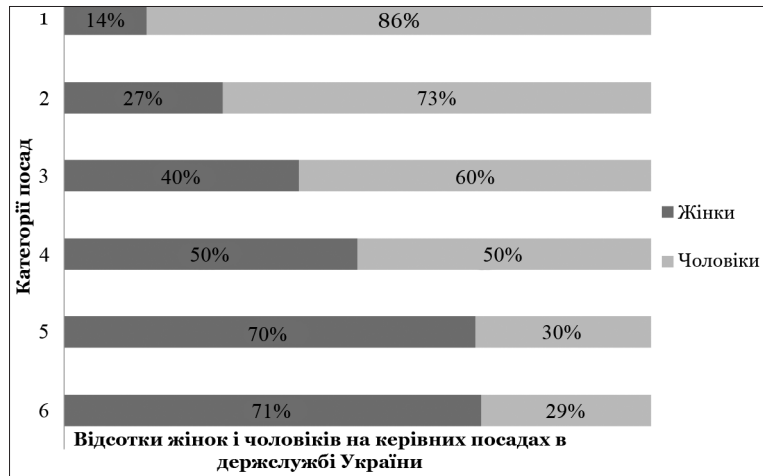
Явище, коли більшість жінок не піднімаються кар'єрною драбиною так само стрімко, як їхні колеги-чоловіки, або коли деякі керівні посади практично недоступні для жінок, називають *“скляною стелею”* (див. мал. 5.1 і мал. 5.3). Офіційних обмежень за статтю обіймати керівні посади не існує, проте на практиці піднімання жінок кар'єрними сходинками нагору спершу ускладнене, а потім взагалі зупиняється, неначе жінка впирається в невидиму, але неподоланну перешкоду.

Вертикальна і горизонтальна гендерна сегрегація ринку зайнятості – це *механізми встановлення нерівності між жінками і чоловіками*, які спричиняють різницю в оплаті праці, різні кар'єрні перспективи і різні соціальні можливості. Ці два механізми структурують ринок праці так, що жінки й чоловіки займають у ньому різні поверхи і ніші, формуючи так звану гендерну піраміду, яка зображена на малюнку 5.1.

Винятки, що підтверджують правило

Деяка частина жінок і чоловіків таки потрапляють до професій, що є нетиповими для їхньої статі. На такі ситуації частіше звертають увагу медіа, особливо з приводу професійних свят, бо це

5.2. Вертикальна гендерна сегрегація серед керівних посад державної служби України



щось незвичайне, помітне, те, що впадає у вічі.

Важливо передусім зауважити, що такі ситуації не є подібними, гендерно симетричними. Кількісна відмінність полягає в тому, що жінки статистично частіше прагнуть потрапити у “чоловічі” професії, ніж навпаки. Новітня історія знає багато прикладів “фемінізації” певних видів занять, які перед тим були “чоловічими” – наприклад, вчительська, лікарська, адвокатська, кравецька та інші професії. Пояснити, чому так трапляється, неважко, адже статус і заробітки в “чоловічих” професіях – вищі.

Чоловіки ж приходять у типово “жіночі” професії рідше. Якщо простежити кар’єрні історії в цих випадках, можна помітити, що такі чоловіки досить швидко покидають шеренг “рядових” працівників й отримують елітарний статус. Наприклад, тисячі жінок працюють кулінарками та перукарками,

але шеф-кухарями ресторанів або дизайнерами престижних салонів доволі часто є чоловіки.

Інший можливий сценарій полягає у тому, що чоловік у “жіночій професії” порівняно швидше росте кар’єрними сходами, ніж жінка. Наприклад, у чоловіка, що приходить у школу працювати вчителем, статистично більше шансів стати невдовзі директором шко-



5.3. “Скляна стеля”

Практикум Погляньте на оголошення про вакансії. Яка гендерна сегрегація – горизонтальна чи вертикальна – відображена в цих оголошеннях?



5.4. Оголошення про робочі вакансії

ли, інструктором або директором району, ніж у його колежанки за всіх інших однакових умов.

Звичайно, на рівні щоденного спілкування такі чоловіки можуть відчувати дискомфорт від кпинів та підозр, чому це вони прийшли в “нечоловічу” професію. Але робота як соціальний інститут сама собою структурує ситуацію так, що чоловіки в “жіночих” професіях потрапляють неначе в “скляний ліфт”, що виносить їх нагору порівняно швидко.

А от коли жінки приходять у “чоловічі” професії, виникає зовсім інша ситуація. Правило “скляної стелі” стає

особливо відчутним: таким жінкам необхідно постійно доводити свою професійну спроможність, докладаючи додаткових зусиль.

Причинок для критичного мислення

Серед професійних спільнот побутує безліч сексистських жартів, на кшталт “жінка-хірург – це і не жінка, і не хірург” (те саме говорять про програмісток, учених, філософинь, політикинь, шахісток, альпіністок, таксисток і т. д.). Що означає “не жінка”? “Не хірург”? Чи існують “симетричні” вирази про чоловіків у “жіночих” професіях? Якщо так – пометикуйте, чи ставлять під сумнів їхню професійність? Їхню стать? Як це пояснити?

Час як ресурс, або гендерована домашня робота

Щоб знайти спільну підставу для порівняння роботи жінок і чоловіків, ми залучали різні показники – величина заробітку, кар’єрні здобутки, а також ставлення суспільства до певних робіт, тобто престижність. Але є ще один показник, що може бути мірилом для розподілу роботи – це час, або як люди різної статі розподіляють свій час на роботу, відпочинок та інші заняття.

Час – дуже особливий ресурс, у ньому іманентно (невилучно) закладено певне обмеження: час не можна збільшити, у добі незмінно 24 години. Усе, що люди роблять, – це по-різному використовують цей добовий ресурс, тобто по-різному розподіляють його між видами діяльності. Придивімося, як пов’язані між собою час, робота та гендер.

“Робота після роботи” – гендерний часовий розрив

Учені зауважили, що по завершенню робочого дня, а також перед його початком, існує ще певна кількість завдань, необхідних для виконання щодня. Йдеться про справи, пов’язані із приготуванням їжі, закупівлею продуктів та споживчих товарів, пранням та ремонтом одягу, прибиранням помешкань, доглядом за дітьми, людьми

похилого віку, неповносправними, хворими, а у селі та маленьких містечках – це також робота на присадибній ділянці та догляд за домашньою худобою. Порівняльні міжнародні дослідження встановили, що в 29 країнах – членках Організації економічної співпраці і розвитку – міське населення витрачає на “роботу після роботи” в середньому 3,5 години на добу, а в Росії це 4,7 години на добу.

Тобто протягом ще кількох годин кожного дня люди виконують певні види роботи. Ця “робота після роботи” має дві важливі ознаки. Перша – це те, що така робота є безкоштовною, неоплачуваною, вона не дає безпосереднього заробітку. Друга риса полягає в тому, що значну частку цієї щоденної, ідентичної у більшості сімей роботи виконують люди однієї статі – жінки.

Згідно з даними досліджень, у Росії жінки витрачають на 3,5 години більше часу кожної доби на неоплачувану роботу, ніж чоловіки. Інше російське дослідження засвідчує, що жінки витрачають приблизно втричі більше часу на неоплачувану домашню працю. Чоловіки тим часом мають удвічі більше часу на дозвілля (Калабихина 2005, 151). У країнах Північної Європи жінки теж роблять більше домашньої роботи, проте гендерний часовий розрив є меншим (приблизно година). А найбільший розрив між кількістю жі-

Практикум Знайдіть на мал. 5.1 “Гендерна піраміда ринку праці” приклади “винятків, що підтверджують правило”. Як би ви інтерпретували ці винятки – як сегрегацію вертикальну чи горизонтальну?

ночої й чоловічої неоплачуваної праці спостерігають у Туреччині, Індії та Мексиці, це 4,5 – 5 годин (OECD 2011, 13–14).

Незважаючи на те, що з ростом технологізації домашньої роботи – появою пральних машин, пиломоків, хлібопічок, кулінарних напівфабрикатів – чоловіки долучаються до домашньої роботи, та все ж гендерний розрив у часі, витраченому на домашню роботу, лишається. На сьогодні не виявлено жодної країни, де б чоловіки в середньому витрачали більше часу на щоденну працю удома, у порівнянні з жінками.

Цікаво, що в розвинених країнах кількість часу, що її витрачають люди на неоплачувану роботу, загалом менша. Що заможніша сім'я, то більшою мірою домашня праця може бути передоручена назовні родини, вона набуває вигляду оплачуваних послуг – вечеряти в ресторані, ремонтувати авто в сервісному центрі, наймати інших людей для догляду за дитиною, прибирання, ремонту дому та техніки тощо. Побутова техніка теж скорочує час виконання домашньої роботи, робить її менш складною і фізично легшою.

Але для України та сусідніх пострадянських країн ситуація виглядає дещо інакше. Значна кількість родин має невисокий рівень прибутків, а це означає, що кількість домашньої роботи зростає: наприклад, вирощувати овочі для домашнього споживання, консервувати їх, латати або виготовляти одяг, пекти хліб чи ласощі тощо.

Кількість такої роботи суттєво збільшується, коли в родині є діти, люди похилого віку, люди з обмеженими можливостями, адже система соціального забезпечення сьогодні не надто розвинена. Найбільше завантаженими є малозабезпечені матері, що самостійно виховують дітей, та жінки, що доглядають тяжкохвору особу в родині. За останні десятиліття відбулося різке скорочення системи дошкільних виховних закладів – а отже, все більше жінок вимушені витрачати багато часу на догляд за малими дітьми вдома, маючи менше можливостей для оплачуваної роботи.

Додаткові витрати часу пов'язані також і з так званою *емоційною роботою* – це підтримка, допомога, співчуття, спілкування. Діти чи старші члени родини потребують підвищеної уваги, і таку турботу очікують насамперед від жінок. Так само на жінок покладено відповідальність за емоційний “мікроклімат у домі”, від них очікують розв'язання конфліктів, налагодження стосунків усередині родини тощо.

Дослідження показують, що жінки зазвичай суміщають кілька видів робіт, виконують їх паралельно, щоб вкласти в час. Наприклад, поки дитина спить удень, вдається спокійно приготувати обід, прогулянка з малою дитиною у візку вулицею поєднується із закупівлею продуктів, готування вечері може суміщатися з допомогою дітям виконати домашнє завдання тощо. Відпочинок також часто поєднується з роботою: наприклад, прасувати й дивитися

5.5. Карикатура
Херлуфа Бідструпа
“Веселе Різдво...”



телепередачу, розмовляти по телефону й кувхарити тощо.

Аби підкреслити дефіцитність жіночого часового ресурсу або його інтенсивну навантаженість, британська дослідниця Валері Брайсон назвала це явище “жіноча часова бідність”. Жіноча часова бідність виявляється також і в тому, що час на відпочинок, дозвілля,

заняття спортом та творчістю у жінок критично зменшується.

Причинок для критичного мислення

Існує відомий феміністичний вислів: “Непрацюючих матерів не буває”. Як би ви його інтерпретували? Чи існує вислів “непрацюючі батьки”?

“Справжня” і “несправжня” робота
(продуктивна і репродуктивна праця)

Зазвичай під словом “робота” розуміють таку працю, яка стосується виробництва товарів, послуг, інтелектуальної та мистецької діяльності, і яка має грошовий еквівалент (зарплату). Про таку працю кажуть “ходити на роботу” або “мати роботу”. Її цінують, вважають “справжньою”. Такі види роботи, що виконуються за грошову винагороду, у гендерній теорії називають *продуктивною працею*.

Про домашню працю кажуть “сидіти вдома”, “ніде не працювати”, “не мати роботи”, хоч насправді ця робота вимагає чимало зусиль. Це ніби “несправжня” робота, адже за неї не платять зарплату.

Проте, хоч домашня праця і не оплачується, за підрахунками, уся неоплачувана праця у світі, включно із хатньою роботою, натуральним господарством для власних потреб та неоплачуваним виготовленням товарів для збуту на

ринку, якщо її оцінювати за типовими рівнями заробітної платні, становить до 16 трильйонів доларів США, або більше 70 % загального світового виробництва (Human Development Report 1995, 97).

Таку хатню працю, роботу в домашній сфері називають *репродуктивною працею*. Сукупна репродуктивна праця у світі більша за обсягом, ніж продуктивна, а виконують її переважно жінки, і молодого, і похилого віку (бабусі). Жінки виконують цю роботу навіть тоді, коли працюють повний робочий день на фаховій роботі. Коли жінки виконують і *продуктивну, і репродуктивну роботу*, то це називають *подвійним навантаженням жінок*.

Виходить, що структура ринку праці і розподіл домашньої роботи в родині є взаємно узгодженими соціальними інститутами, що створюють жінок і чоловіків як людей із різними соціальними можливостями, різними статками й порізнному структурованими життєвими цінностями.

Рекомендована література

- Кесслер-Херрис Еліс. 2000. Женский труд и социальный порядок // Антология гендерной теории / Сост. и коммент. Е. Гаповой, А. Усмановой; пер. с англ. Е. Мельниковой. – Минск: Пропилей. – С. 171–189.
- Тартаковская Ирина. 2006. Работа: а счастье в труде? // Гендер для «чайников». – М.: Звенья. – С. 127–140.