

О. М. Балакірева,
канд. соціол. наук

Olga M. Balakireva,
Ph. D. in Sociology



Ю. М. Галустян,
канд. соціол. наук

Julia M. Galustyan,
Ph. D. in Sociology



ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

The article analyses the issue of gender peculiarities of present-day labour market in Ukraine. In particular, the authors present statistical data on economic activity and women's and men's employment, give unemployment indices, analyse poverty problem and existing gender stereotypes. Besides, the article makes use of sociological research data on this issue obtained by the Ukrainian Institute of Social Research.

Широкомасштабна реформа соціально-економічної системи, що здійснювалася протягом останніх років в Україні, як і в інших країнах з перехідною економікою, викликала значну модифікацію економічної структури, зміну рівня життя населення і сформовану модель гендерної ієрархії. Глибокі трансформаційні процеси, що відбуваються в українському суспільстві, пов'язані з прогресуючою зміною багатьох системотворчих засад соціально-економічного середовища. Україна підписала ряд документів, в яких передбачається подальше просування шляхом гендерної

демократизації. Це спонукає до вивчення ще не вирішених гендерних проблем, до висвітлення гендерної ситуації в суспільстві, усвідомлення необхідності постійно підкреслювати важливість гендерної проблематики як серед осіб, що приймають рішення в державі, так і на рівні громадської думки [1].

Необхідність забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків в суспільстві обумовлюється тим, що країна, яка обрала шлях інтегрування до світової спільноти, має визнати людину, її права своєю головною

цінністю. Це означає, що жінки і чоловіки, які відрізняються за біологічними ознаками, повинні бути рівноправними у суспільному контексті. У разі ігнорування гендерних проблем в різних сферах життєдіяльності суспільства слід чекати зростання гендерного розриву в розмірах доходів між жінками і чоловіками, прискорення фемінізації бідності в державі, посилення проявів дискримінації.

У більшості розвинених країн Заходу 60-і роки ХХ ст. позначилися початком виходу жінок на ринок праці. Це похитнуло традиційні уявлення про соціальні ролі чоловіків та жінок, винесло гендерну економічну проблематику на порядок денний жіночого руху. То ж які гендерні проблеми привернули увагу аналітиків та політичних лідерів у той період? По-перше, очевидна гендерна асиметрія на ринку праці, що виражалася у професійній сегрегації за ознакою статі. По-друге, стійка кореляція між часткою жінок, зайнятих у тій чи іншій професійній групі, та рівнем середньої оплати праці, тобто проблема нижчої оцінки жіночої праці в цілому. По-третє, поєднання жінками професійних та сімейних обов'язків: з труднощів невеликої частини жінок це поступово перетворилося на проблему більшості жінок. По-четверте, наявність дискримінації у зайнятості за ознакою статі (у безпосередній та опосередкованій формі). І по-п'яте, вихід жінок на ринок праці та економічна незалежність спричинили збільшення числа розлучень.

На сьогодні гендерна проблематика розглядається економічною наукою з різних методологічних позицій, а висновки часто суперечать один одному. Так, неокласичний напрям приділяє основну увагу процесам, що

відбуваються всередині домогосподарства (гендерний розподіл праці у родині, шлюбна та репродуктивна поведінка), дослідженню становища жінок на ринку праці (аналіз причин і механізмів дискримінації та професійної сегрегації за ознакою статі) [2; 3]. Марксистський напрям досліджує гендерну проблематику з точки зору джерел та механізмів гендерної нерівності, причин і форм експлуатації жінки у родині та поза нею [4].

Нова інституціональна економіка робить основний акцент на вивченні шлюбних стосунків, що розглядаються як контрактні. Аналізуються внутрішня структура родини, наприклад участь членів родини у придбанні «сімейних благ», роль держави в регулюванні гендерних відносин і т. ін. [5]. На стику різних підходів формується новий науковий напрям – “гендерна економіка”, що можна визначити як дослідження джерел, масштабів та механізмів виявлення економічних відмінностей між чоловіками та жінками. В Україні цей науковий напрям досліджень є достатньо новим. Серед сучасних українських вчених, роботи яких присвячено саме цим аспектам, можна назвати В. Близнюк, О. Грішнову, Н. Левчук, Е. Лібанову, О. Макарову, М. Соколик, В. Стешенко, Л. Чернюк.

За часів соціалістичного розвитку в Україні, з огляду на значну потребу в трудових ресурсах, громадяни заохочувалися не тільки до отримання освіти та вступу в шлюб, але й до працевлаштування. Значна увага приділялася забезпеченню зайнятості як обов'язку та права на працю як для жінок, так і для чоловіків. При цьому послуги системи соціального забезпечення надавалися не безпосередньо членам сім'ї, а були прив'язані до місця робо-

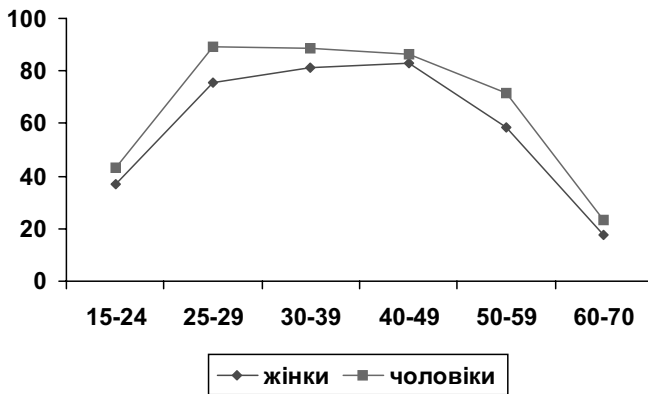


Рис. 1. Рівень економічної активності населення віком 15–70 років у 2004 р., %

ти. Це зумовило високий ступінь економічної активності на ринку праці як жіночої, так і чоловічої частин населення.

В Україні за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, що проводяться Держкомстатом, чисельність економічно активного населення віком 15–70 років у 2004 р., порівняно з 2003 р. зросла на 0,1% і становила 22,2 млн. осіб, з яких 69,8% становили мешканці міської місцевості, 30,2% – сільські жителі. Рівень економічної активності населення віком 15–70 років зріс з 61,8% за 2003 р. до 62,0% за 2004 р. Зазначена тенденція сформувалася під впливом збільшення цього показника у населення сільської місцевості з 59,5% до 61,2%.

Серед населення працездатного віку рівень економічної активності складав 71,1%. Серед зазначеної вікової групи населення, найвище значення цього показника було характерним для осіб віком 30–49 років, найнижче – у молоді віком 15–24 роки та осіб віком 60–70 років. Гендерні особливості економічної активності демонст-

рують певні розбіжності між жінками та чоловіками. Так, у жінок найвищий рівень економічної активності припадає на віковий інтервал 40–49 років. Економічно активні чоловіки дещо молодші – від 25 до 39 років (див. рис. 1).

Одним із основних наслідків економічних реформ та структур-

ної перебудови є загальне падіння рівня зайнятості в 90-х роках. Зниження показників зайнятості мало місце як для жінок, так і для чоловіків. Однак для країн Східної Європи характерним було більш активне витіснення з ринку праці саме жінок, що пов'язане з економією бюджетних коштів і втратою робочих місць у державному секторі, а також добровільним виходом жінок з ринку праці. В останні роки в Україні частка зайнятих жінок в загальній чисельності зайнятих залишається досить високою і майже постійною (49%).

За даними Держкомстату України, чисельність зайнятого населення віком 15–70 років в Україні у 2004 р., порівняно з 2003 р., збільшилась на 0,7% та становила 20,3 млн. осіб. Рівень зайнятості населення зазначеного віку відповідно зріс за означений період у цілому по Україні з 56,2% до 56,7% (див. рис. 2).

Зайнятість жінок та чоловіків в Україні, як і економічна активність, досягають найвищого рівня у віці 25–49 років. Для жінок найвищий рівень зайнятості припадає на віковий інтер-

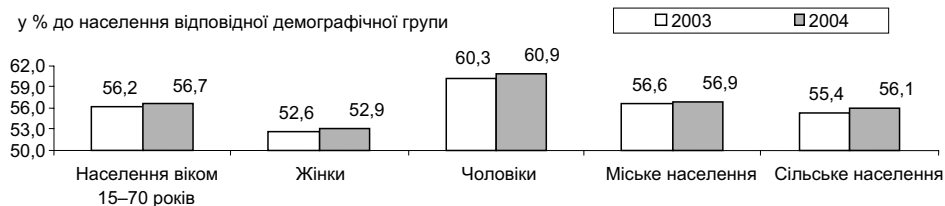


Рис. 2 Рівень зайнятості населення віком 15–70 років, %
(джерело: <http://www.ukrstat.gov.ua>)

вал 40–49 років – 76,6 %. Рівень зайнятості чоловіків у 2004 р. досягає свого найвищого показника у віці 30–39 років (81,5%) та 25–29 років (81,4%). Чисельність зайнятих жінок збільшилася на 43,3 тис. і становить 10,0 млн. осіб. Рівень зайнятості жінок становив 52,9% (чоловіків – 60,9%). Серед осіб працездатного віку розбіжності за цим показником менші: рівень зайнятості жінок працездатного віку – 62,4%, серед чоловіків – 66,7%.

Серед регіонів країни найвищий рівень зайнятості у 2004 р. спостерігався у містах Севастополі та Києві (59,7 та 64,2% відповідно), а найнижчий – у Тернопільській області, де було зайнято менше половини економічно активного населення. У 2004 р. в умовах збільшення чисельності зайнятого населення спостерігається зміна структури зайнятих за видами економічної діяльності. Відбулось збільшення даного показника у сільському, лісовому та рибному господарстві, оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, послугах з ремонту, готелях та ресторанах, будівництві і фінансовій діяльності та операціях з нерухомістю, здаванні в найм та послугах юридичним особам, інших видах економічної діяльності. Поряд із цим, зменшилася чисельність зайнятих у добувній та

обробній промисловості, виробництві електроенергії, газу та води, освіті, охороні здоров'я та соціальній допомозі, транспорті та зв'язку. Як і в минулі роки, спостерігається тенденція до скорочення чисельності працюючих за наймом та збільшення зайнятих у секторі самостійної зайнятості. Так, у 2004 р. порівняно з 2003 р. кількість працюючих за наймом на підприємствах, установах, організаціях та в окремих громадян скоротилася на 682,8 тис. осіб (3,9%) та становила 17,0 млн. Осіб, або 83,6% усіх зайнятих. Поряд із цим, кількість працюючих у секторі самозайнятості зросла на 40,0% і становила 3,2 млн. осіб.

За результатами обстежень домогосподарств з питань економічної активності населення, які проводяться щоквартально Держкомстатом України, простежуються розбіжності у статевому розподілі за статусами зайнятості. Переважна більшість економічно зайнятих жінок (87,6%) та чоловіків (88,4%) працюють за наймом. Роботодавці більш представлені чоловіками. Питома вага чоловіків-роботодавців у загальній чисельності зайнятих складає 1,4%, а самозайнятих – 8,8%. У жінок ситуація відрізняється: 0,6% – роботодавці та 9,6% – самозайняті, переважно платники єдиного податку спрощеної системи оподаткування.



Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів за статтю щодо наявності дискримінації жінок у різних сферах суспільного життя, % (ЦСМ, лютий 2004 р.)

Під впливом гендерних стереотипів, які існують в суспільстві, сфера зайнятості залишається розподіленою на сектори "чоловічих" та "жіночих" професій, що, у свою чергу, формує структуру посадових ієрархій. Професійна сегрегація за гендерним принципом є одним із найважливіших чинників, що сприяє закріпленню нерівноправного становища на ринку праці, і виявляється у двох формах:

- 1) горизонтальна сегрегація – тенденція до забезпечення зайнятості чоловіків та жінок на різних професіях;
- 2) вертикальна сегрегація – тенденція, коли чоловіки та жінки в межах однієї професії або професійної групи обіймають переважно різні за характером посади.

Дослідження динаміки та структури зайнятості у розрізі гендерних груп передбачає застосування показників професійної сегрегації за статевою ознакою. За співвідношенням жіночого та чоловічого населення у загальній чисельності зайнятих мож-

на судити про професійно-кваліфікаційну або галузеву структуру жіночої зайнятості порівняно зі структурою чоловічої зайнятості. Горизонтальна сегрегація за статтю має такі особливі характеристики, як інерційність і спроможність до самовідтворення. Одним із найважливіших механізмів, що впливає на сегрегацію в сфері зайнятості, виступає дискримінація за ознакою статі, яка сприяє збереженню традиційного "гендерного портрета" професій і галузей. Дискримінація на ринку праці існує тоді, коли до окремих груп працівників, які мають однакові характеристики продуктивності, ставляться по-різному лише з причин належності до різних соціально-демографічних груп. На ринку праці виділяють декілька видів дискримінації: при оплаті праці; при прийомі на роботу; при скороченні персоналу; при просуванні на посаді; при підвищенні кваліфікації.

За результатами соціологічного опитування населення, проведеного Центром "Соціальний моніторинг" (ЦСМ) у лютому 2004 р¹. на запитання

¹Опитування проводилося в усіх областях України, АР Крим та м. Києві за підтримки UNDP. Всього опитано 3019 респондентів віком 18 років і старше. Вибіркова сукупність – національна, репрезентативна за основними соціально-демографічними ознаками.

щодо дискримінації жінок у професійній (трудовій) сфері серед відповідей спостерігається виражена гендерна асиметрія поглядів: чоловіки більш спокійно сприймають ситуацію, тоді як жінки частіше зазначають про наявність проблем у цій сфері. Наприклад, більшість опитаних чоловіків і жінок згодні з тим, що дискримінація жінок дуже поширена або принаймні трапляється під час прийому на роботу і, зокрема, при призначенні на керівні посади. Разом з тим, порівняно з чоловіками, жінки вважають цю проблему більш поширеною (див. рис. 3).

Аналіз професійної сегрегації в Україні показує, що динаміка зайнятості жінок у різних галузях економіки має сталий характер і практично не змінюється з роками: жінки більше представлені у таких видах діяльності, як оптова та роздрібна торгівля, фінансова діяльність та операції з нерухомістю, освіта, охорона здоров'я, соціальний захист населення. Чоловіча праця переважає серед водіїв та машиністів, працівників гірничої, металорізальної та машинобудівної промисловості. Жінки мало представлені серед керівників органів влади та управління, водночас спостерігається відносно переважання кількості жінок серед спеціалістів середньої ланки із середнім рівнем кваліфікації та серед некваліфікованих працівників.

Дуже чітко виявляється кількісна перевага чоловіків при розгляді гендерного складу керівників підприємств і органів виконавчої влади. Практично в усіх видах економічної діяльності частка жінок на вищих щаблях є меншою від частки чоловіків. За даними Держкомстату України, частка жінок на вищих управлінських посадах у промисловості становить 20,2%, в сільському господарстві – 9,5%. Най-

більше жінок працюють на керівних посадах у невиробничих галузях. У сфері державної влади чітко простежується “пірамідална” структура зайнятості жінок на різних владних рівнях: чим вищий рівень органу управління, тим менша частка жінок серед керівних працівників. Отже, при формуванні та реалізації державної політики у сфері трудових відносин найважливішого значення набуває забезпечення паритетного представництва чоловіків та жінок по всьому спектру професій як у вертикальному, так і в горизонтальному вимірах. Оскільки наявність дискримінації значно зужує можливості на ринку праці й впливає на конкурентоспроможність робочої сили, впровадження антидискримінаційних заходів сприятиме вирішенню проблеми професійної сегрегації за гендерною ознакою. Такі механізми стануть ефективними лише за умови забезпечення дієвого моніторингу за станом справ та відповідного інституційного забезпечення, зокрема закріплення, а також внесення змін і доповнень у трудове законодавство, що унеможливило б дискримінаційну практику.

Професійна структура зайнятості жінок в Україні більше відповідає вимогам постіндустріального суспільства, ніж структура зайнятості чоловіків. Про це свідчить висока частка жінок, зайнятих у сфері інформаційно-обчислювального обслуговування, у невиробничих видах побутового обслуговування, торгівлі. Тому на подальшу перспективу необхідні перетворення у структурі зайнятості чоловіків, які на сьогодні майже повністю орієнтовані на індустріальну та сільськогосподарську галузі зайнятості. Високий рівень зайнятості в цих галузях свідчить про низький технологічний

рівень матеріального виробництва, що проявляється у зменшенні кількості інноваційних проєктів, зношеності основних фондів тощо. Саме чоловікам у найближчому майбутньому слід переглянути свої професійні інтереси та переваги. Водночас цей процес потребує технічного та технологічного переоснащення сфери матеріального виробництва. Широке застосування праці жінок на роботах, що потребують низької кваліфікації, також відображає низький технологічний рівень виробництва [6].

Питання економічної активності населення на ринку праці тісно пов'язані з проблемами безробіття. Безробіття серед жінок та безробіття серед чоловіків визначається різними чинниками і впливає на них по-різному. Так, хронічне безробіття серед чоловіків внаслідок масової реструктуризації промисловості сприяє поширенню таких негативних соціальних явищ, як алкоголізм, депресія та самогубство. Тому важливо усвідомлювати значення гендерних аспектів у процесі як вирішення проблеми патологій серед чоловіків, так і зниження рівнів безробіття серед чоловіків [7].

Як свідчать дані Держкомстату України, кількість громадян у віці 15–70 років, які з різних причин не мали роботи або прибуткового заняття у 2004 р., порівняно з даними за 2003 р., зменшилася на 1,1%. Серед цієї категорії населення 1,9 млн. громадян активно шукали роботу, готові були приступити до неї, намагались організувати власну справу або знайшли роботу та чекали відповіді, тобто за методологією Міжнародної організації праці (МОП) відносилися до безробітних. Причини незайнятості можуть бути найрізноманітні. Але, як свідчать дані опитувань домогосподарств з пи-

тань економічної активності, причини незайнятості для різних статей є різними. Чоловіки з психологічних мотивів більш легко йдуть на звільнення за власним бажанням через незадоволеність ситуацією, що склалася на виробництві, рівнем оплати праці та іншим. Найчастішим для жінок є звільнення з економічних причин. Із зростанням віку зростає вірогідність бути звільненим як для жінок, так і для чоловіків. Частка незайнятих саме з цієї причини є найвищою у жінок віком 50–54 роки та чоловіків віком 55–59 років.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) в Україні у 2004 р. був нижчим, ніж у цілому у 25 країнах Євросоюзу: відповідно 8,6% та 9,0% (див. рис. 4).

Серед населення працездатного віку рівень безробіття (за методологією МОП) за 2004 р. становив 9,2% і був вищим серед чоловіків (9,3%) порівняно з жінками (9,1%) та сільського населення порівняно з міським (9,3 та 9,1% відповідно). За віковими групами найвищий рівень безробіття спостерігається серед молоді віком 15–24 роки (див. табл. 1).

Усталений розрив між загальними та зареєстрованими показниками безробіття є однією з парадоксальних характеристик ринку праці України.

Ці відмінності мають системний характер, і розрив між ними не можна пояснити особливостями в регіональній політиці зайнятості або відмінностями поведінки певних соціально-демографічних груп населення. Особливо яскраво ці відмінності спостерігаються при статевому аналізі безробіття. Так, рівень безробіття (за методологією МОП) населення працездатного віку майже удвічі переви-

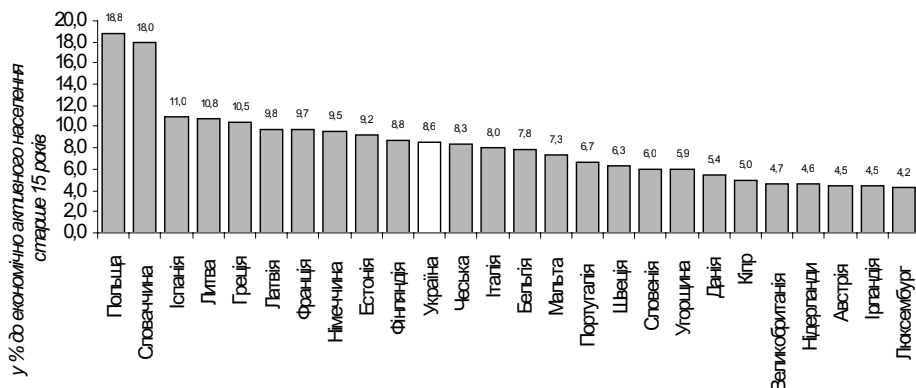


Рис. 4. Рівень безробіття населення в Україні та країнах Євросоюзу за 2004 р., %
(Джерело: <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat>)

щував рівень зареєстрованого безробіття. При цьому його варіація за статтю та місцевістю є такою: у жінок таке перевищення складає 1,4 раза, у чоловіків – 2,8, у міського населення – 2,5, а в сільського населення – 1,3 раза (див. рис. 5).

Слід зазначити, що по регіонах максимальне значення рівня безробіт-

тя (за методологією МОП) серед населення у віці 15–70 років спостерігалось у Рівненській області (12,5%), а мінімальне – у м. Києві (4,8%). Серед основних причин безробіття, як зареєстрованого, так і за методологією МОП, найчастіше виступають: звільнення за власним бажанням (33,9%); вивільнення з економічних причин, перш за все,

Таблиця 1

Рівень безробіття населення України (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2004 р., % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи*

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
Все населення	8,6	15,7	9,3	8,4	7,9	6,1	0,6	9,2
Жінки	8,3	15,4	9,6	8,4	7,8	5,1	0,7	9,1
Чоловіки	8,9	15,9	9,0	8,3	7,9	7,1	0,6	9,3
Міське населення	8,7	16,5	9,0	8,3	7,7	6,0	1,1	9,1
Сільське населення	8,4	13,9	9,9	8,6	8,3	6,4	0,1	9,3

* Джерело: <http://www.ukrstat.gov.ua>

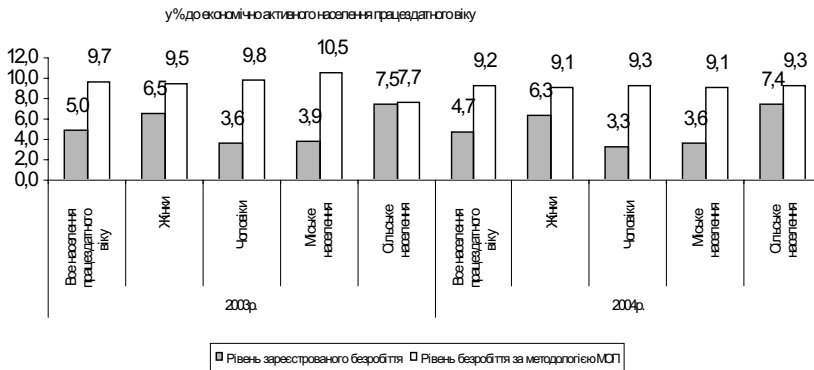


Рис. 5. Рівні безробіття серед економічно активного населення працездатного віку, за статтю та місцем проживання у 2004 р., %
(джерело: <http://www.ukrstat.gov.ua>)

вивільнення у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням чисельності або штату працівників підприємств, установ, організацій – 32,9%); неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів (18,0%).

Продовжує скорочуватись кількість незайнятих осіб працездатного віку, які припинили пошуки роботи, тому що втратили надію її знайти (зневірені). Порівняно з 2003 р. ця категорія осіб скоротилася на 29,8% та становила у 2004 р. 443,4 тис. Слід відзначити, що відповідно до рекомендацій міжнародних організацій, зневірені особи також можуть бути віднесені до безробітних.

За статистичними даними, з урахуванням цієї категорії населення, рівень безробіття працездатного віку становив би 11,1% проти 9,2%, розрахованого за методологією МОП. Відповідно ці показники дорівнювали б: у міській місцевості 10,7% та 9,1%, в сільській – 12,1% та 9,3%.

Як свідчать дані Держкомстату України, у пошуках роботи за допомогою до державної служби зайнятості

впродовж 2004 р. звернулося 1896,9 тис. осіб, не зайнятих трудовою діяльністю громадян, що на 6,6% більше, ніж у 2003 р. Серед цієї категорії громадян майже кожен другий (47,6%) раніше був робітником, майже кожен четвертий (23,3%) – службовцем, решта були некваліфікованими працівниками та особами без професії. У 2004 р. послугами державної служби зайнятості скористалися 1655,2 тис. жінок, з яких 496,5 тис. було працевлаштовано. Жінкам, які звертаються до служби зайнятості, надаються профінформаційні та профконсультаційні послуги щодо вибору професії з врахуванням потреб ринку праці, вони залучаються до участі в семінарах, що проводяться службою зайнятості. Така робота дає результати. До безробітних жінок повертається впевненість у своїх силах, особливо, коли вони тривалий час шукають роботу. З метою підвищення конкурентозданості жінок на ринку праці у 2004 р. до професійного навчання було залучено 120,3 тис. жінок, або 65,2% від загальної чисельності осіб, що проходили професійне навчання.

Отже, на розвиток ринкових відносин у соціально-трудовій сфері впливає низка негативних чинників, ліквідація яких дозволить уникнути певних об'єктивних та суб'єктивних ризиків функціонування ринку праці. До перших належать наявність та усталеність гендерних стереотипів у суспільстві, повільність економічних та структурних зрушень в економіці. Структурні зміни в економіці безпосередньо впливатимуть на структуру зайнятості, її відповідність вимогам постіндустріальної цивілізації, а непорушність гендерних стереотипів сприятиме посиленню гендерної сегрегації та дискримінації. Суб'єктивні ризики пов'язані з неможливістю визначення стратегічних і тактичних цілей розвитку, помилковістю оцінки шляхів досягнення цілей.

Тому розробка та реалізація програм підготовки та перепідготовки безробітного населення з урахуванням гендерного компоненту сприятиме

підвищенню конкурентоспроможності безробітних обох статей. Реалізація таких програм потребує забезпечення постійного контролю за тим, щоб їх впровадження не посилювало професійну сегрегацію.

Модель організації суспільства тривалий час залишалася переважно патріархальною, а гендерні відносини усередині домашніх господарств конструювалися в основному за схемою «чоловік – утримувач сім'ї». Тому, незважаючи на високу економічну активність, жінки й досі часто мають репутацію працівників другорядної значимості, не спроможних цілком присвятити себе роботі і домогтися кар'єрного росту, оскільки змушені нести подвійний тягар виробничої діяльності й обов'язків по догляду за членами сім'ї.

За результатами соціологічного опитування населення (ЦСМ, лютий 2004 р.), 74% чоловіків та 62% опитаних жінок повністю погоджуються з

Таблиця 2

Розподіл відповідей респондентів щодо оцінки статусу жінки та чоловіка в українському суспільстві, %

	Чоловіки		Жінки	
	2002 р.*	2004 р.**	2002 р.*	2004 р.**
Статус чоловіка вище, ніж статус жінки	51	36	61	48
Статус жінки і статус чоловіка однакові	38	52	26	38
Статус жінки вище, ніж статус чоловіка	4	3	5	4
Важко відповісти	7	9	8	10

* Дані соціологічного опитування населення України, проведеного Українським інститутом соціальних досліджень у червні 2002 р. за підтримки Канадсько-українського гендерного фонду. Всього опитано 2113 респондентів віком 18 років і старше.

** Результати соціологічного дослідження ЦСМ, лютий 2004 р.

тим, що всі основні обов'язки жінки повинні бути пов'язані передусім із сім'єю, а чоловіка – з роботою. Тому не дивно, що твердження “Коли робочих місць не вистачає, чоловіки повинні мати більше прав на роботу, ніж жінки” поділяють майже половина опитаних чоловіків (47%) і третина жінок. Матеріали опитування свідчать, що жінки загалом дещо нижче оцінюють свій статус у суспільстві (див. табл. 2).

Результати опитування виявили досить цікаву тенденцію у відповідях жінок та чоловіків: якщо у 2002 р. більшість чоловіків (51%) поділяли думку про те, що в українському суспільстві статус чоловіка вище, ніж статус жінки (серед жінок такої думки дотримувались 61%), то у 2004 р. думка чоловіків змінилася: переважна більшість відповідей чоловіків (52%) припадала на варіант відповіді “статус жінки і статус чоловіка однакові”. Щодо жінок, то вони своєї думки у 2004 р. не змінили: 48% вважали, що статус чоловіка вище статусу жінок, а 38% – що статуси жінок і чоловіків однакові.

Відтак можна говорити, що жінкам більше притаманне почуття депривованості – незадоволеності через нереалізованість базових матеріальних потреб. Рівень особистого доходу безпосередньо залежить від професійного статусу особи, від наявності передумов для кар'єри. Зазначимо, що робота як цінність є більш значимою для чоловіків: вона “дуже важлива” для 81% опитаних чоловіків, тоді як серед жінок її так охарактеризували 70%. Водночас, жінки порівняно з чоловіками помітно менше задоволені наявними можливостями для приватного бізнесу, тож, відповідно, на бажання

мати власну справу вказали лише 30% опитаних жінок.

У свідомості як чоловіків, так і жінок закорінені стереотипи патріархального характеру, що обмежують залучення жінки до ділової сфери, зменшуючи важливість економічної активності для жінок. Наприклад, вміння заробляти гроші як важлива властивість притаманна передусім “справжнім чоловікам”. Лідерські якості також більше властиві образу “справжнього чоловіка”. “Ідеальну жінку” в ролі лідера бачать не більше 5% чоловіків і 8% жінок. Отже, асиметрія гендерних стереотипів у сфері ділової активності притаманна не лише чоловікам, але й жінкам. Така світоглядна асиметрія фактично стримує, обмежує активність жінок в економічній сфері.

Панування традиціоналістського стереотипу, що ототожнює чоловіка передусім із світом поза домівкою (у т. ч. – з професійною діяльністю), а жінку із світом домашнім, внутрішнім, обумовлює формування специфічних уявлень про те, що саме необхідне, щоб досягти успіху в житті жінці, а що чоловікові. Результати соціологічних опитувань свідчать: і чоловіки, і жінки вважають, що освітні та професійні якості необхідні для успіху передусім чоловікам. Досягнення в професійній сфері, кар'єрі, наявність власної справи, зокрема – високий рівень доходів, фінансова незалежність, – ці атрибути вважаються найбільш суттєвими для визначення успіху в житті чоловіків [8].

Реалії життя змушують людей, передусім жінок, замислитись про до речність традиціоналістських стереотипів щодо орієнтованості жінок переважно на дім та сім'ю. Так, за результатами соціологічного опиту-

вання населення (ЦСМ, лютий 2004 р.), підвищити рівень своєї професійної кваліфікації та зробити кар'єру в найближчі 10 років планує третина опитаних жінок. Щодо зміни професій або взагалі роду занять, то це збираються зробити 19% чоловіків та 16% жінок. Мотивацію виїзду за кордон з метою заробити гроші мають 20% чоловіків і майже вдвічі менше жінок (12%) (див. рис. 6).

Отже, простежується подвійне відсторонення жінки від професійної сфери: з одного боку, на світоглядному рівні у жінок виховується установка про меншу значущість кар'єри саме для жінки, а з іншого – жінка змушена робити кар'єру в більш складних, менш прийнятних умовах, ніж чоловіки. Тому з метою відповідної зміни гендерного світогляду в населення вважається за доцільне проведення інфор-

маційних кампаній та впровадження комунікаційних стратегій щодо зламу упереджень та гендерних стереотипів, які впливають на різне ставлення до жінок та чоловіків на ринку праці. Впровадження гендерних підходів у соціальну політику держави сприятиме підвищенню рівня самореалізації кожної особистості, включаючи суспільне виробництво, трудові та сімейні відносини.

Гендерна нерівність в економічній сфері є визначальним чинником, який впливає на хронічну бідність усіх членів домогосподарства, а не лише жінок у бідних домогосподарствах і забезпечує відтворення бідності із покоління в покоління. Аналіз ситуації бідності в Україні доводить, що в українському суспільстві значно зросли рівні бідності серед багатодітних сімей і домогосподарств, в яких спостері-

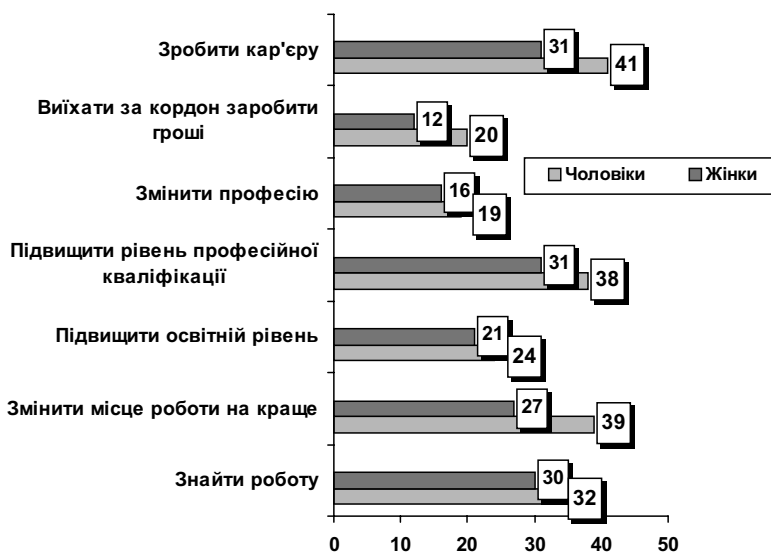


Рис. 6. Розподіл відповідей респондентів на запитання: “Чи плануєте Ви у найближчі 10 років...”, % (ЦСМ, лютий 2004 р.)

гається подвійне навантаження утриманнями: з одного боку — дітьми, а з іншого — непрацюючими дорослими. Підвищився ризик бідності серед домогосподарств з двома дітьми та серед домогосподарств, що складаються з осіб похилого віку. Практично половина бідного населення перебує у стані крайньої бідності (50,6%). Хоча абсолютна різниця між межею бідності і межею злиденності є невеликою, кожен другий бідний потрапляє до категорії злиденних, що є свого роду індикатором вкрай негативного матеріального становища населення країни [9].

Результати вже згаданого соціологічного дослідження (ЦСМ, лютий 2004 р.) дозволяють констатувати, що існують певні гендерні відмінності щодо самооцінок свого матеріального добробуту та рівня життя: жінки частіше за чоловіків визнають себе бідними та більш критично ставляться до складових свого добробуту. Водночас погляди жінок та чоловіків на загальну кількість бідних в країні збігаються: 3/4 респондентів впевнені, що в Україні сьогодні стало більше бідних людей, ніж 10 років тому; а 1/6 опитаних дотримується думки, що їх кількість дорівнює показнику 10-річної давності. Щодо причин, чому деякі люди в нашій країні живуть в бідності, 65% як жінок, так і чоловіків вважають несправедливість ставлення до них з боку суспільства, а також власні лінощі та брак сили волі (15–17% відповідей).

Вирішення проблеми бідності в загальнонаціональному розумінні передбачає підвищення якості життя всього населення, а не просто рівня доходів бідної частини населення. Гендерну нерівність та бідність слід сприймати як дві складові ланцюгової реакції. Без забезпечення впливу на всі аспек-

ти гендерної нерівності неможливо повною мірою подолати бідність, оскільки просте порівняння наслідків бідності для чоловіків та жінок мало що говорить про соціальні, економічні та культурні чинники, які призводять до того, що чоловіки та жінки по-різному переживають бідність.

Гендерна економічна нерівність тісно пов'язана з проблемою доступу до економічних ресурсів і виявляється в нерівному володінні власністю. Жінки, програвши на старті економічних реформ при приватизації підприємств, державної власності, основний доступ до яких при обраному механізмі приватизації, отримали чоловіки — керівники підприємств і організацій, мають усе менше можливостей увійти до найбільш багатих прошарків населення. Це, у свою чергу, негативно впливає на розвиток жіночого підприємництва, оскільки відсутність власності призводить до гірших можливостей при одержанні кредитів, страхуванні фінансових ризиків тощо. Гендерна нерівність у власності також відбивається на забезпеченні рівності політичного представництва чоловіків і жінок, тому що політичні структури, у першу чергу, забезпечують інтереси великих економічних власників. З огляду на цей факт, соціальна й економічна політика, спрямована на усунення гендерної нерівності, повинна бути адресною і спрямованою на подолання негативних соціально-економічних наслідків як для чоловіків, так і для жінок.

Отже, на підставі проведеного аналізу можна констатувати, що сьогодні в Україні є необхідним створення такого інституційного середовища, яке б гарантувало жінкам і чоловікам рівні права та можливості, а також формування відповідної державної політики,

спрямованої на викоренення існуючих проявів нерівності. Прийняття принципу врахування гендерного чинника у формуванні політики є важливим досягненням держави і свідченням високого рівня розвитку суспільства. Політичне визнання необхідності впровадження гендерної політики є лише першим кроком у досягненні реальної рівності жінок і чоловіків у суспільстві. Практичні результати можливі через створення відповідних державних механізмів правового забезпечення та активну участь жінок і чоловіків у процесах розбудови громадянського суспільства.

Реалізація стратегічних напрямів досягнення гендерної рівності повинна передбачати такі механізми (складові частини впровадження в суспільне життя гендерної рівності):

- Реформування правових та економічних інститутів з метою встановлення рівних прав для жінок та чоловіків (*інституційні реформи необхідні для того, щоб закласти підвалини рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків*).
- Заохочення такого економічного розвитку, який сприяв би більш справедливому розподілу ресурсів та їх використанню (*підвищення рівня доходів та зниження рівня бідності сприяє зменшенню гендерних розбіжностей у сферах охорони здоров'я, освіти та рівні життя*).
- Впровадження активних заходів щодо вирівнювання стійких розбіжностей у сферах доступу до ресурсів та можливостей для реалізації своїх інтересів (*оскільки інституційні реформи та рівень еко-*

номічного розвитку знаходяться на стадії становлення, потрібні активні заходи для вирівнювання гендерних розбіжностей у короткочасній та середньостроковій перспективі) [10].

Обов'язковість визначення чітких державних гендерних стратегій і впровадження відповідно до них гендерної політики є частиною тих зобов'язань, які вже взяла на себе Україна, підписавши міжнародні документи щодо забезпечення гендерної рівності. Державне визнання значущості цих проблем повинно бути доповнене і розумінням того, що їх вирішення не є лише частиною міжнародних зобов'язань держави перед світовою спільнотою, а й обов'язком перед громадянами держави.

В українському суспільстві робляться перші кроки на шляху до забезпечення гендерного паритету. Так, відповідно до Резолюції V Європейської конференції міністрів з питань гендерної рівності (січень 2003 р.), де гендерне питання назване ключовим у суспільствах, що змінюються, а також зважаючи на те, що просування гендерної рівності є за значенням третьою з восьми цілей розвитку тисячоліття, затверджених главами держав-учасниць на Саміті тисячоліття, підписано доручення Кабінету Міністрів України від 12.05.20003 р. № 14454 щодо впровадження інституту радників з гендерних питань. На радників покладена відповідальність за дотримання гендерної рівності та здійснення гендерного моніторингу у відповідній галузі, а на регіональному рівні цю місію повинні виконувати заступники голів обласних та районних державних адміністрацій. Реальним проявом євроінтеграційного курсу нашої держави є

підписання Президентом України Закону «Про забезпечення рівності прав жінок і чоловіків», який набирає чинності з 1 січня 2006 р. Інтегрування гендерного підходу в державну політи-

ку, гендерна освіта державних службовців, введення в програми вищих навчальних закладів дисципліни з гендерних питань сприятиме зміні гендерних стереотипів.

-
1. *Пирелла Пачи*. Гендерные проблемы в странах с переходной экономикой. — М., 2003. — С. 11.
 2. *Blau F.D. and W.E. Hendericks*. Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects // Journal of Human Resources. — 1979. — Vol. 14. — P. 197–210.
 3. *Boeri T. and C. Flinn*. Returns to Mobility in the Transition to a Market Economy // Journal of Comparative Economics. — 1999. — Vol. 27. — P. 4–32.
 4. *Alderman H. and E. M. King*. Gender Differences in Parental Investment in Education // Structural Change and Economic Dynamics. — 1998, Vol. 9. — p. 453–468.
 5. *Чуйко Л.* Українські сім'ї та їх дітність // Гендерний аналіз українського суспільства. — К., 1999. — С. 247–269.
 6. Гендерні стратегії сталого розвитку України. — К., 2004. — С. 212–213.
 7. Впровадження гендерних підходів : Практ. посіб., UNDP. — 2001— С. 65.
 8. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. — К., 2002. — С. 6.
 9. Людський розвиток в Україні: 2003 рік. — К., 2004. — С. 134–135.
 10. Гендерные проблемы и развитие (стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы). — М., 2002. — С. 2.

Подано до редакції 30.11.2005 р.