

УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧІНИ

Факультет соціальної та психологічної освіти  
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

на тему:

**ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Виконала:

студентка II курсу, 261 групи  
денної форми навчання

Спеціальності 231 Соціальна робота  
Освітня програма «Соціальна робота  
(Соціально-психологічна реабілітація)

Литовченко Марія Андріївна

Керівник: к. пед. н., доц. Бондаренко Г. В.

Рецензент: д. пед. н., проф. Кравченко О.О.

Умань – 2023

**ЗМІСТ**

<b>ВСТУП .....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕРІВНОСТІ .....</b>	<b>8</b>
1.1. Гендерна нерівність: історичний підхід.....	8
1.2. Принципи гендерної рівності.....	12
1.3. Гендерні стереотипи як соціальна проблема.....	15
1.4. Нормативно-правова база щодо механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні.....	22
<b>Висновки до першого розділу .....</b>	<b>29</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ .....</b>	<b>30</b>
2.1. Ринок праці як сфера забезпечення зайнятості населення.....	30
2.2. Гендер та конкурентоспроможність в сучасних умовах на ринку праці.....	38
2.3. Стагнація економічної активності .....	43
2.4. Експериментальне дослідження та аналіз результатів .....	58
<b>Висновки до другого розділу .....</b>	<b>61</b>
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>63</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>66</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>72</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Гендерні стереотипи є досить живучими і суттєво впливають на суспільство в цілому та на його окремі сфери.

Створення відкритого демократичного суспільства неможливе без подолання гендерних стереотипів, сексизму – тобто проявів дискримінації на підставі статі.

Гендерна соціальна нерівність не завжди усвідомлюється особистістю, але як усякий вид нерівності, його присутність у будь-яких сферах життя впливає негативно на індивідуальне соціальне самопочуття, на загальну задоволеність життям.

Не секрет, що в суспільстві побутує стереотипне уявлення, що жінка-керівник – це значно гірше, ніж чоловік на керівній посаді, особливо у змішаних та чоловічих колективах. Тобто, українське суспільство не намагається відмовитися від стереотипного мислення щодо ролі жінок у суспільстві, постійно культивує пасивність і залежність жінок. Тому, актуальним є формування позитивного ставлення до жінок, які обіймають керівні посади.

Суть проблеми полягає не в тому, щоб надати однакових прав особам різної статі, а насамперед в тому, аби створити такі умови суспільного життя, щоб жінка і чоловік були спроможні реалізувати себе повноцінно як у громадському, професійному, так і особистому житті. Рівність прав таким чином передбачає рівність можливостей біологічної, психологічної, особистісної, соціальної актуалізації сутнісних сил жінки і чоловіка.

Дискримінація жінок щодо керівних посад спричиняє іншу проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Тому можна казати, що в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та

освітню підготовку, мають різну зарплатню. За даними Міністерства статистики України, заробітна плата жінок не перевищує 70% зарплати чоловіків.

Аналіз чинного законодавства України свідчить, що воно є антидискримінаційним щодо жінок, створює певні передумови для рівноправності, але не забезпечує її. Якщо не діють конституційні норми, необхідно розробити і впровадити політичні та економічні механізми реалізації цих норм. Насамперед, необхідна розробка програми сприяння зайнятості жінок, однією з складових якої має стати програма сприяння самозайнятості, програма впровадження неповного робочого тижня, неповного робочого дня, гнучкого графіку роботи. Вирішенню жіночих проблем на ринку праці допомогла б і нова система організації догляду за дітьми.

На жаль, у вирішенні кадрової політики перемагає не професіоналізм, а політична належність, і насамперед це виявляється у призначеннях на посади, які мають вплив на прийняття рішень, виключно чоловіків. Спроби змінити цей досить поширений погляд, зокрема, за допомогою засобів масової інформації та особливо друкованих видань, спрямований передусім на жіночу аудиторію.

Досліджуючи моделі гендерної ідентичності жінки на сторінках друкованих ЗМІ, Юлія Маслова вважає прикритим той факт, що при змалюванні жінки-політика, жінки-керівника українські журналісти продовжують наслідувати усталений стереотип «жінка – слабка стать», порушуючи тим самим гендерну рівність.

Мар'яна Рубчак з цього приводу зазначає: «Більшість українок ще не усвідомила, що їхня ідентичність реконструюється в рамках чоловічих моделей влади задля того, аби посилити привілейовану чоловічу систему вартостей. Їхнє широке прийняття підлеглих ролей... засвідчує дієвість подібної соціалізації».

Ми живемо в такому культурному просторі, де проголошується, що чоловіки і жінки не схожі одне на одного, і повинні виконувати різні соціальні ролі. Ми звикли до думки, що чоловіки і жінки – це дві протилежності, поведінка яких в різних соціумах традиційно закріплена. Подібного роду ідеї настільки вкорінені в нашу свідомість, що вважаються істинними, що перешкоджає будь-яким змінам.

По суті гендерні відмінності поступаються індивідуальним. У чоловіків і жінок більше схожих якостей чим відмінностей. А деякі існуючі відмінності можливо змінити у ході навчання, при зміні життєвого укладу та соціальних очікувань.

Тому, головний шлях до ліквідації гендерної нерівності – це революція в розумах людей, звільнення свідомості населення від патріархального типу поведінки. Потрібно сприяти активізації законодавчої діяльності, постійній, системній роботі над гендерними стереотипами у навчально-освітніх закладах (викладання гендерних курсів, включення гендерних питань при викладанні курсів із філософії, психології, культурології, соціології, економічних та правових дисциплін, організації просвітницької роботи, проведення тематичних заходів), які суттєво впливають на існуючу «гендерну піраміду влади», поширенню інформації щодо прав і процедур, формуванню гендерно-спрямованих цінностей у професійній сфері.

Варто зазначити, що соціальні стереотипи є однією з найбільш цікавих і небайдужих сфер у функціонуванні суспільства. Серед українських вчених ґрунтовні дослідження гендерної системи здійснюють І. Головащенко, І. Жеребкіна, І. Лебединська, Т. Мельник, Н. Чухим; гендерних стереотипів і гендерних ролей – Т. Виноградова, Т. Говорун, П. Горностаї, О. Кікінежді, В. Семенов та ін.

Дослідники вивчають окремі аспекти життєдіяльності жінки. В одних дослідженнях звертається увага на проблеми жіночої зайнятості, в

інших – на важливість материнства, ще в інших – на самовдосконалення жінки.

Таким чином, можна говорити про актуальність теми дослідження **«Гендерні стереотипи у сфері зайнятості населення»**.

**Метою дослідження** є аналіз гендерних стереотипів у сфері зайнятості.

Для досягнення мети були поставлені наступні завдання:

1. Дати визначення поняттю «гендер».
2. Означити групи гендерних стереотипів.
3. Визначити функції ринку праці.
4. З'ясувати гендерне співвідношення зайнятого населення, безробітних, окремих професій, заробітної плати.

**Об'єкт дослідження** – гендерні стереотипи.

**Предмет дослідження** – гендерні стереотипи у сфері зайнятості населення.

Для вирішення поставлених завдань у дослідженні використовувалися загальнонаукові **методи**:

- аналіз психологічної, соціологічної літератури з проблеми дослідження;
- синтез, порівняння й узагальнення теоретичних даних;
- метод системного підходу;
- емпіричний метод.

**Теоретичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що:

- дано визначення поняттю «гендер»;
- означено групи гендерних стереотипів;
- визначено функції ринку праці;
- з'ясовано гендерне співвідношення зайнятого населення, безробітних, окремих професій, заробітної плати.

**Практична значущість дослідження.** Висновки, сформульовані в кваліфікаційній роботі, можуть бути використані у:

- науково-дослідницькій діяльності – для вдосконалення змісту, методів та форм роботи у соціальній сфері, діяльності Школи передового досвіду «Школа соціальних знань» та Гендерного центру;
- практичній діяльності – для вдосконалення форм та методів роботи у сфері зайнятості при вирішенні питань, які стосуються гендеру;
- навчальному процесі – при викладанні дисциплін «Робота з різними категоріями населення», «Соціальна робота з жінками», «Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи».

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження проводилося на базі Центру надання адміністративних послуг Одеської міської ради.

**Апробація результатів дослідження.** Основні ідеї, положення та результати дослідження висвітлювалися у доповідях на науково-практичних конференціях та семінарах.

Матеріали дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

**Структура випускної кваліфікаційної роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи – 73 сторінок, основного тексту – 65 сторінок, список використаних джерел становить 60 найменувань. Робота містить 3 таблиці, 2 рисунки, 2 додатки.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕРІВНОСТІ

### 1.1. Гендерна нерівність: історичний підхід

Останнім часом питання гендерної рівності стало дуже актуальним та набуло всесвітнього значення. нерівність чоловіків та жінок стала об'єктом дослідження філософії, психології, соціології, політології і, звісно, юриспруденції. але цю проблему висунула перед людством сама історія, адже сутність чоловіка і жінки та їх взаємодія – чи не головна інтрига цієї науки. таким чином, мета даного наукового дослідження – прослідити історичні витoki дискримінації, її виникнення, розвиток та вплив на сучасні інститути права.

Існує декілька підходів до сприйняття чоловіків і жінок як суб'єктів суспільства.

Східна мудрість завжди підкреслювала принципову цілісність існування як єдність Інь і Янь (чоловічого та жіночого початку). Вони доповнюють один одного як у природі, так і у культурі. Сутність існування – не у чоловікові та не у жінці самих по собі, а у багатстві їх відношень.

Інший погляд – у протиставленні чоловіка і жінки. Він виник із самої природи. це генетичні, анатомічні, фізіологічні особливості чоловічого і жіночого організму. Ще у стародавньому світі, наприклад в Афінах, положення жінки було не однозначним. Вона перебувала під владою батька, а потім – чоловіка. А ось у Спарті жінки та чоловіки займали майже однаковий статус. Звісно, це відображалось і на інституті шлюбу. За часів Давнього Риму шлюб закріплювали контрактом – тобто договором, який стверджував кант,

Аристотель вважав, що жінки – це найнижчі істоти, імпотентні



чоловіки. Таку думку підтримують інші вчень-філософи, які стверджують, що диференціація за статтю – це онтологічний принцип.

Релігійні погляди на дане питання також протилежні. з одного боку: «... і створив Бог людину за своєю подобою...: і чоловіка, і жінку». З іншого боку, Єва створена з ребра Адама. Крім того, жінка – уособлення гріховного падіння, спокуси.

Так, у середньовічній християнській філософії Фома Аквінський, Святий Августин, Філон Олександрійський розрізняють маскулінне (чоловіче), свідоме як раціональне, божественне, а ремінне (жіноче) – протилежне, образ брудного тілесного світу. Ці погляди яскраво ілюструє середньовічне «полювання на відьом».

Кант теж підтримує ідею про більш низький ментальний рівень жінок.

Інший філософ, А. Шопенгауер, також підкреслює чоловіче панування у суспільстві, де для жінки відведена єдина роль – віддана та вірна дружина, мати, а для чоловіка – роль лідера у соціальному та політичному житті суспільства. Підтримує цю ідею і Ф. Ніцше. З. Фрейд визнає, що жінка спроможна тільки на «в'язання та ткацтво».

Питання філософії статі розглядалися у роботах таких видатних особистостей як Чернишевський, Хом'яков, Бердяєв, Розанов та інші.

Особливе загострення гендерної теми відбулося у 70-90-ті роки ХХ ст., що призвело до нових напрямків досліджень. До найбільш інтенсивних відноситься фемінізм. Спочатку він мав політичну мету. в західних країнах це отримало назву «тихої жіночої революції».

Гендерологія стала послідовницею фемінології та фемінізму.

У 1968 р. р. Столлер вперше визначив різницю між поняттями «стать» і «гендер».

У 80-90 рр. ХХ ст. гендерні дослідження були досить поширеним явищем, але дуже відрізнялися різноманіттям.

У 1993 р. був створений центр дослідження жінок і гендеру.

Причиною виникнення таких досліджень стало протиставлення жінок і чоловіків, стереотипи про чоловіче призначення.

Сутність та темпи гендерного порядку нерівномірні у різних країнах, Соціально-економічних прошарках, соціально-вікових групах та серед різних людей.

Зміни та тенденції, які відбуваються у світі зараз є глобальними, всеоб'ємними, закономірними та спільними, Цей процес складний, нерівномірний, суперечливий.

Сьогодні вчені розглядають різні теорії гендеру. Наприклад, О. Вороніна виділяє три основні:

1. Теорія соціального конструювання гендеру.
2. Гендер як стратифікаційна категорія.
3. Гендер як культурна метафора.

Інший вчений – Г. Гарфинкель, вивчаючи випадок пацієнтки, яка змінила стать, прийшов до висновку, що гендер, перш за все, складається шляхом соціалізації, розподілу праці, системою гендерних ролей, сім'єю, засобами масової інформації. А, по-друге, гендер базується самими індивідами – на рівні їх свідомості (тобто гендерної ідентифікації), прийняттям заданих суспільством норм та прилаштування до них (в одязі, зовнішності, поведінці тощо).

Таких прикладів, підходів та вивчень існує численна кількість. Соціальний статус чоловіка і жінки залежить від багатьох факторів:

- інституціонального,
- соціально-економічного,
- ідеологічного ладу (політичних систем, режиму, гендерного законодавства; стану економіки; на роль чоловіка і жінки у суспільстві).

У результаті їх взаємодії виникають, розвиваються та укріплюються у часі і просторі декілька типів державної гендерної політики. Нормативно-правовою основою для становлення та розвитку гендерних складових внутрішнього (національного) законодавства є міжнародно-

правові документи. До найбільш поширених, основних, узагальнюючих відносять:

- по-перше, всі міжнародні конвенції з прав людини (Статут ООН 1945 р., Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.);

- по-друге, всі міжнародно-правові документи з прав жінок – Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за однакову працю від 29 червня 1951 р., Конвенція про охорону материнства від 28 червня 1952 р., Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок від 7 листопада 1967 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 р., Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р., Декларація про викорінення насилля над жінками від 20 грудня 1993 р., Пекінська декларація 1995р. та інші.

- по-третє, це спеціальні (галузеві) конвенції, які безпосередньо не пов'язані зі статусом жінок (Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 р., Конвенція про права людини та біомедицини від 4 квітня 1997 р. та інші).

Більше того, в тій чи іншій міри гендерна рівність закріплена і в конституціях багатьох держав світу.

Основні напрямки розвитку права та законодавства у контексті гендерної рівності, на думку аналітиків проблеми, зосереджені у виборчому нормативно-правовому блоці, трудовому та соціально-заперечувальному, адміністративному, сімейному, кримінальному, кримінально-виконавчому.

Отже, питання гендеру має історичне коріння та є актуальним сьогодні.

## 1.2. Принципи гендерної рівності

Гендерна рівність – це рівні права і можливості для жінок та чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отриманні рівних винагород за результатами праці

Гендерна дискримінація жінок і чоловіків в Україні залишила на початку третього тисячоліття нашої країні низку проблем: демографічну кризу, торгівлю людьми, насильство в сім'ї та насильство в суспільстві взагалі, гендерний дисбаланс в сільській місцевості за рахунок активного відпливу жінок з села (так званий «мовчазний жіночий бунт» внаслідок потрійного тягара на плечах сільських жінок, тривалість робочого дня яких становить 16 годин) та інші.

Сучасне становище жінок в українському суспільстві характеризується нерівністю. Ця нерівність існує в усіх сферах життя.

Економічна нерівність жінок підтримується системою гендерної нерівності на ринку праці. Насамперед це стосується сфери професійної зайнятості, можливостей само реалізуватися різними шляхами, серед яких чільне місце посідає кар'єрне просування сходами бюрократичного, професійного чи фінансового успіху. По службових щаблях просувають переважно чоловіків. Хоча рівень зайнятості чоловіків і жінок майже однаковий, але перевага надається чоловікам. Чоловік вважається стабільнішим працівником, ніж жінка, яка вважається «невигідною» для організації: адже вона більше часу приділяє сім'ї, бере декретну відпустку тощо.

Натомість жінки мають більше проблем, ніж чоловіки, – як у разі звільнення, так і при працевлаштуванні.

Наявна в суспільстві дискримінація за ознакою статі виявляється у невизнанні виробничої праці жінок у домашньому господарстві як соціально значущої. З урахуванням домашніх обов'язків жінки в

середньому зайняті різними видами робіт майже на 25% часу більше ніж чоловіки. Вибудовується цікавий ланцюжок соціальних ролей і прав жінок в українському суспільстві. Так, для соціальної самореалізації жінка повинна мати дітей, а також паралельно робити внесок до сімейного доходу, тобто працювати поза домом, та ще й виконувати майже всю домашню роботу. При цьому суспільство вважає, що робота жінки не повинна перетворитися на кар'єру.

Такі погляди призвели до того, що в сучасній Україні жінки практично відсутні у вищих ешелонах виконавчої та законодавчої влади. Статистика доводить, що політична влада в Україні є практично одностатевою, тому виходить, що більшість населення (пригадаймо, що жінки складають 54% населення!) нашої країни у сферах державного та громадсько-політичного життя не мають виразників своїх поглядів та побажань!

Дискримінацію жінок можна чітко визначити і без статистичного матеріалу. Варто лише порівняти щоденні навантаження чоловіків і жінок, враховуючи при цьому, скільки годин працювала жінка, а скільки чоловік (незалежно від того, вдома це було чи на роботі), а також скільки грошей вони за це отримали і чи отримали взагалі (за хатню роботу та догляд дітей).

Говорячи про проблеми гендерної рівності в суспільстві, не можна обминути проблеми чоловіків, оскільки вони також у певних випадках, а також певні категорії чоловіків, стикаються з виявами гендерної дискримінації та порушення їх прав.

Традиційне чоловіче виховання спричиняє загрозу для життя та здоров'я чоловіків, збільшує рівень каліцтва. Каліцтво чоловіків провокується традиційним виховання хлопчиків, яке не тільки не зупиняє агресивність («Дай здачі, ти ж мужчина»), а й не навчає розумній зваженості та стриманості. Хоча жінки страждають в основному від агресії чоловіків, та кількість чоловіків, які потерпають від насильства з боку тих

же чоловіків, значно вища. Там, де жінка традиційно втече чи уникатиме небезпечної ситуації, традиційна чоловіча гендерна роль, що стимулює агресію та жорстокість, провокуватиме чоловіка на бійку та інше насильство.

Традиційне виховання підтримує у чоловіків більш зневажливе ставлення до свого здоров'я: чоловіки значно рідше звертаються до лікарів, запускають хвороби, у них, як правило, знижене самоусвідомлення вартості здоров'я, як наслідок, тривалість життя чоловіків майже на 12 років менша за тривалість життя жінок.

Оскільки чоловіки вважають професію та роботу пріоритетними у своєму житті, вони не навчені вважати родину такою ж цінністю, не призвичаєні звертатися й отримувати емоційну підтримку та допомогу від близьких, тому в разі життєвих негараздів стають сприйнятливіші до різних стресів, гірше адаптуються до раптових змін.

Жорстка гендерна роль заставляє чоловіка жити в постійній гонитві за успіхом та грошима, позбавляючи його радощів сімейного життя. Хоча діти, і хлопчики, і дівчатка, потребують батьківського виховання. Інший гендерний психологічний зашморг, який накинута на чоловіка, – це установка, що «справжній мужчина мусить бути серйозним, солідним і незворушним». Через цю штучну «незворушність» перед чоловіками постає безліч проблем: вони соромляться обіймати своїх дітей; не знають як і не вміють їх підбадьорити; не знають як правильно і своєчасно похвалити дитину за успішно виконане нею завдання тощо. Така стандартна чоловіча гендерна роль обмежує чоловіків і в спілкуванні з іншими людьми, через що чоловіки втрачають радощі теплого, щирого людського спілкування, вміння толерантно і делікатно налагоджувати свої стосунки з оточуючими.

У нашій державі чомусь йдеться лише про охорону материнства, хоча для зачаття дитини потрібні двоє. При розлученні суд зазвичай присуджує дитину матері. Проте й чоловіки саме через своє специфічне

гендерне виховання найчастіше, розлучаючись, розривають зв'язки з дитиною.

Підводячи підсумки, можемо сказати, що в Україні, як і в цілому світі, існує дискримінація і чоловіків, і жінок. Рівність жінок і чоловіків має стати реальністю в новій демократичній Україні, яка планує ввійти до європейської спільноти. Необхідно визначати фактори, які перешкоджають жінкам досягти рівності в суспільстві, а також вживати заходи, спрямовані на протидію та унеможливлення гендерної дискримінації.

### **1.3. Гендерні стереотипи як соціальна проблема**

Вчені виділяють три умовні групи гендерних стереотипів.

Перша група стереотипів базується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок – стереотипи «maschile – feminnile». Згідно з цими стереотипами чоловіки та жінки є протилежностями. Чоловікам приписується активний, творчий початок, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність. Жіночий початок – природно-репродуктивний і тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною.

Більш загально розглянути вплив гендерних стереотипів на сімейне життя можна крізь аналіз чоловічих та жіночих сімейних ролей. Зміст цих ролей визначається не лише історичним і культурним контекстом, але й значною мірою гендерними стереотипами, які панують в соціальному середовищі тієї чи іншої людини. Саме відповідно до панування гендерних стереотипів у родині можна виділити три типи сімей:

- традиційна,
- егалітарна,
- змішана.

До традиційних слід віднести родини, у яких, згідно з їх гендерними установками, всі господарські обов'язки чітко поділяються на жіночі та

чоловічі. При цьому жіночих обов'язків набагато більше, ніж чоловічих. Жінка виконує у такій родині функції обслуговування, а це є одним з найстійкіших гендерних стереотипів. До того ж переважна більшість жінок з таких сімей виконують традиційно чоловічі ролі, котрі пов'язані з відповідальністю за життя та забезпечення родини.

Таким чином, змінюється роль жінки у родині. Жінка змушена брати на себе роль лідера у сім'ї, а це є додатковим навантаженням на неї. Тобто у такій сім'ї існує лише міф про рівність чоловіка та жінки, оскільки змінилися тільки професійні ролі жінки, вони прирівняні зараз до чоловічих. Але сімейні ролі у такій сім'ї залишилися незмінними. З'явилася проблема подвійного навантаження жінки: дім та робота.

Природно, що в сім'ях, де основні господарські та матеріальні обов'язки перекладені на плечі жінки, вона змушена виконувати різні соціальні ролі (шлюбну, батьківську, господарську та професійну). Така жінка, як правило, зазнає численних перевантажень. До того ж, виконувати нею ролі частіше є несумісними за багатьма параметрами, а це призводить до виникнення рольового конфлікту. Наслідком найчастіше стає «синдром хронічної втоми», зниження працездатності, дратівливість, пригніченість, депресія.

Необхідно підкреслити і той факт, що лідерство жінки у сім'ї найчастіше обумовлено не лише пасивністю чоловіків у сім'ї, але й впливом гендерних стереотипів на рівні сім'ї.

Таким чином, гендерні стереотипи мають великий резонанс і суттєво впливають як на життєдіяльність сім'ї, так і на особистісну самореалізацію жінки, призводячи до негативних явищ у суспільстві.

Краще за все, негативні наслідки можна простежити через аналіз гендерних проблем професійних відносин. У цій сфері панують гендерні стереотипи, які беруть свій початок з минулого. Йдеться про стереотипи, які пов'язані зі змістом праці. Асиметричне розташування жінок в професійній структурі суспільства призводить до нерівності в оплаті



праці, дискримінації при наймі на роботу, нерівномірного розподілу чоловіків та жінок у різних галузях (горизонтальна сегрегація) та дискримінація щодо розподілу посад у рамках однієї професійної групи. Всупереч конституційним нормам, стать є критерієм, який диференціює можливості професійного росту.

Дискримінація жінок щодо керівних посад спричинює іншу проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані, що вже також ввійшло в стереотип. Тому можна казати, що в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають різну зарплатню.

Зазначимо, що «нові часи» ставлять перед жінкою нові вимоги. Коло сімейних зобов'язань постійно розширюється, навантаження зростає. Сучасна побутова техніка полегшує виконання щоденної домашньої роботи, але вона не здатна вирішити ті завдання, які стосуються сімейного благоустрою, і вирішення яких, за невідомо як сформованими стереотипами, приписується саме жінці.

Хотілося б згадати риторичне запитання відомої феміністки Бетті Фрідан – чи не загнана сучасна жінка у пастку непомірними вимогами до виконання ролі господині: бути дружиною, коханою, матір'ю, вихователькою, покупцем, кухаркою, шофером, дизайнером інтер'єру, спеціалістом по вихованню і освіті дітей, бути вправною із побутовою технікою, бути у курсі усіх новинок, організовувати правильне харчування тощо.

Людина може розвиватися лише як цілісна особистість.

С. Максименко, підкреслює, що «для живої конкретної людини центральним є весь життєвий шлях, і все, що в ньому є, – першочергове, домінантне і надсуттєве: від конфлікту на роботі до екзистенційних проблем смислу буття». Тому процес становлення і розвитку цілісності людини – це процес діалектичний, як внутрішній, так і зовнішній.

Зовнішній передбачає зміни ставлення до жінки з боку чоловіків та її самої до ролі і місця жінки в суспільстві.

А внутрішній – це процес саморозвитку, саморозуміння жінки, розвитку її як особистості. Внутрішній процес розвитку жінки діалектично взаємопов'язаний із зовнішнім процесом і відбувається за рахунок розвитку системи функцій жінки: оформлення кожної ролі і збільшення та якісної зміни взаємозв'язків між цими функціями. Базовими функціями є наступні:

- жінка-дружина,
- жінка-мати,
- соціальний індивід,
- учасник соціального виробництва.

Якщо базовими функціями жінки XIX ст. були функції дружини і матері, то в XX ст. з'являються нові функції: учасник суспільного виробництва і соціальний індивід, тобто такі якості, властивості особистості, які затребувані суспільством. Удосконалення нових функцій і з'єднання їх в цілісну систему з попередніми приведе до цілісності жінки.

На сьогодні всі базові функції швидше роз'єднані, ніж взаємопов'язані. Нові функції поки що не інтегрувались в життя жінки. Розвиток особистості жінки, включаючи в себе інтеграцію функцій, але, в першу чергу, за рахунок того, що вони повинні оформитися і бути визнані самими жінками.

Коли людина помиляється у своїх очікуваннях або через перешкоди, які заважають їй просуватися до бажаної цілі, або через відсутність останньої, настає фрустрація. Людині особливо важко справитися з фрустрацією, так як вони часто ведуть до самозневаги, примушуючи її відчутти себе невдахою або некомпетентною особистістю. До фрустрації може привести широке коло перешкод – як зовнішніх, так і внутрішніх, однією з яких є економіка.

На сьогодні основними видами дискримінації жінок є зниження

розміру заробітної плати в порівнянні з заробітною платнею, що надається чоловікам; невмотивована відмова у прийнятті на роботу жінок віком від 45- 60 років; незахищеність такої категорії жінок як молоді мами та інше. Ще однією прихованою формою дискримінації жінок, що розповсюджується серед роботодавців, є дискримінація на основі сімейного стану жінок. Мова йде про жінок, які не перебувають у шлюбі або жінок, що тільки-но одружились. Залежно від того, наскільки буде вдосконалено законодавство України, щодо захисту прав жінок та наскільки ефективно буде реалізовано державну політику, щодо захисту цієї вразливої групи населення, настільки буде підвищено статус української жінки у суспільстві.

Посилення ролі особистості жінки в суспільстві значно покращить стан не лише її здоров'я, але й членів її родини і дозволить вирішити багато соціальних проблем. Для цього жінка повинна отримати доступ до:

- різноманітних ресурсів,
- освіти,
- зайнятості,
- отримання переваг від застосування технологій і нових підходів у медицині;
- захисту і забезпеченню їх прав,
- вибору, вільного від примусу або дискримінації.

Жінки повинні розробляти програми, які торкаються їх здоров'я, а не лише бути об'єктами застосування цих програм.

На думку експертів, вирішенням питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на центральному і місцевому рівнях займаються різні управління та відділи, які не становлять єдину цілісну управлінську вертикаль. Гендерні питання не є наскрізними у роботі центральних органів виконавчої влади.

Органи влади ігнорують питання гендерної рівності. В умовах складної політичної ситуації в країні питання якісного впровадження

державної гендерної політики не на часі і мало можна прогнозувати час, коли гендерні питання реально стануть на порядок денний.

Однією з головних причин, що сприяють поширенню дискримінації за ознакою статі в українському суспільстві, є те, що дискримінація у всіх її проявах в Україні практично не карається. Норми законів, які гарантують рівність і недискримінацію, є деклараціями. Держава нездатна забезпечити дотримання задекларованого принципу рівності, оскільки органи влади не мають реальних важелів впливу на порушників.

Основною проблемою залишається декларативний характер гендерної рівності в нашому суспільстві та формальність прав жінок. Продовжують існувати стереотипи масової свідомості, згідно з якими жінка розглядається як слабка порівняно з чоловіками істота і як така, що є другорядною в суспільному, політичному та економічному житті.

Необхідним для боротьби з дискримінацією за ознакою статі є запровадження концепції непрямой дискримінації у свідомість підприємців та працівників, набуття нею статусу частини культури виробничих / торговельних / комерційних відносин.

На регіональному рівні дуже важливими є дослідження гендерного портрету області або міста. Результати досліджень з гендерної політики вкрай необхідні. І керівники, які розуміються на гендерних питаннях, доволі активно оперують даними цих досліджень.

Громадська складова у реалізації гендерної політики є більш активною, ніж державна. При цьому доволі часто громадські організації компенсують (а інколи й замінюють) функції державних установ.

За результатами узагальнення відповідей експертів, що брали участь у глибинних інтерв'ю, можна сформулювати такі пропозиції та рекомендації стосовно посилення національного механізму реалізації гендерної політики:

*В інституційній сфері:*

1. Запровадити для керівників центральних та місцевих органів

виконавчої влади звітність про проведену ними роботу та персональну відповідальність за невиконання обов'язків щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків.

2. Запровадити систему медичних, психологічних і юридичних консультаційних пунктів для жінок у районних центрах.

3. Встановити, що посадові особи центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладені функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, організують, у межах своїх повноважень, роботу відповідних органів виконавчої влади.

*У просвітницько-інформаційній сфері:*

1. Запровадити на постійній основі громадські слухання про порушення прав жінок.

2. Запровадити на постійній основі навчання щодо подолання дискримінації стосовно жінок для працівників поліції, прокурорів, прикордонників та суддів.

3. Створити ефективну процедуру повідомлень щодо випадків порушення рівноправності та дискримінації жінок з боку працівників правоохоронних органів.

4. Проводити спеціальні інформаційні кампанії серед населення щодо висвітлення важливості гендерних питань.

5. Ввести в освітні програми навчальних закладів усіх рівнів акредитації спеціальний предмет з основ гендерних знань.

6. Широко висвітлювати результати й пропозиції досліджень з гендерної тематики серед депутатів, посадовців усіх рівнів, привертаючи увагу до проблемних питань й застосовувати громадський контроль за їх виконанням

*У галузі моніторингу та освіти:*

1. Удосконалити збір гендерної статистики та відновити на постійній основі підготовку «Гендерного аналізу українського суспільства».

2. Запровадити моніторинг реалізації гендерної політики в Україні.

3. Посилити громадський контроль за виконанням міжнародних зобов'язань та задекларованих принципів рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Поруч з необхідністю законодавчого забезпечення рівних прав жінок та чоловіків, не менш важливим є рівень усвідомлення цієї проблеми якнайширшим колом громадян у суспільстві. Громадська думка та стереотипи пересічних громадян щодо соціальних ролей жінки у суспільстві певною мірою відображають ситуацію, що склалася. Для того, щоб ситуація в Україні докорінно змінилась, поряд із заходами які застосовуються органами державної влади необхідно змінити традиційні уявлення та стереотипи, що існують у свідомості людей, особливо відносно прийнятих у суспільстві поглядів стосовно соціальних ролей жінок та чоловіків

Позитивні зміни у житті жінки можуть відбутися лише при умові рівних з чоловіками можливостей:

- у громадсько-політичній і культурній діяльності;
- у здобутті освіти і професійної підготовки;
- у праці та винагороді за неї;
- в реалізації прав на охорону праці, здоров'я та достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї;
- у створенні гармонійних умов для поєднання праці з материнством.

Іншими словами, мати реальне право і можливості на реалізацію цілісного і повноцінного розвитку своєї особистості як в професійній, так і в сімейній діяльності

#### **1.4. Нормативно-правова база щодо механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні**

Національне законодавство про забезпечення гендерної рівності

ґрунтується на положеннях міжнародних документів.

Упродовж минулого і нинішнього століть Україна визнала й ратифікувала низку міжнародних нормативно-правових актів, що проголошували принцип статевої рівності, серед яких: «Загальна декларація прав людини ООН» (1948 р.), Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р., ратифікована Україною в 1981 р.), «Декларація щодо рівності жінок та чоловіків» (1988 р.), «Віденська декларація прав людини» (1993 р.), «Пекінська декларація та Платформа дій щодо поліпшення статусу жінок» (1995 р.). (ПРООН Україна, 2006).

Ключовим документом, що проголошував рівність становища чоловіків і жінок у суспільстві, стала Декларація Тисячоліття ООН, в якій були визначені та сформовані основні завдання і задачі для покращення суспільного розвитку – Цілі Розвитку Тисячоліття (ЦРТ). Разом із 189 країнами-членами ООН у вересні 2000 року Україна підписала Декларацію Тисячоліття ООН (Гордієнко С.М. , 2007) Сформована на глобальному рівні система ЦРТ, яка була адаптована до розв'язання проблем, притаманних українському суспільству, визначила забезпечення гендерної рівності одним із пріоритетних завдань .

Викладені в міжнародному законодавстві підходи до утвердження рівних гендерних прав сприяли впровадженню принципу рівності для чоловіків та жінок у національні плани й проекти, вимагаючи від державних структур формування і розвитку вітчизняної правової бази. Гендерна рівність закріплена в Конституції України. Це стаття 24, яка проголошує рівні права та свободи громадян, а також відсутність привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі та ін. Чоловікам і жінкам надаються рівні можливості «у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти і професійній підготовці, праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних

пільг; створенням умов, які дають можливість жінкам поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» (Конституція України, 1996).

Водночас, в охороні здоров'я цей принцип був задекларований у 1993 р. в «Основах законодавства про охорону здоров'я» (Основи законодавства про охорону здоров'я, 1993). Стаття 4 цього закону визначила рівні можливості громадян при отриманні медичної допомоги, зміцнення, відновлення та підтримання здоров'я одним із основних принципів функціонування галузі.

Подальша реалізація принципів рівності знайшла відображення в Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій на 1997–2000 роки щодо поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві» від 8 вересня 1997 р. № 993 (Постанова Кабінету Міністрів України від 8 верес.1997 р). Цим документом визначались стратегічні завдання розвитку суспільства, серед яких декларувалося надання рівних прав жінкам як невід'ємної складової прав людини; забезпечення рівності у сфері трудової діяльності; запобігання насильству та забезпечення охорони здоров'я і репродуктивності.

Продовженням обраного курсу державотворення стало впровадження в травні 2001 р. Постановою Кабінету Міністрів України «Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки» № 479 (Постанова Кабінету Міністрів України № 479 від 6 трав. 2001 р). Значна частина запланованих заходів була зосереджена на продовженні реалізації розпочатих у попередньому документі заходів, спрямованих на поліпшення становища жінок, хоча визначалися завдання певних гендерних перетворень. Однак для галузі охорони здоров'я не було окремо визначено цільових завдань. У межах реалізації даних Національних планів МОЗ України було розроблено інформаційно-методичні матеріали та проведено



просвітницькі заходи з питань збереження та зміцнення здоров'я жіночої половини населення; здійснювалася підтримка організацій та служб для надання медичної, психологічної та соціальної допомоги жінкам і дітям, які стали жертвами насильства.

Вагомим здобутком українського суспільства стало прийняття 8 вересня 2005 р. Верховною Радою України Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV (Закон України, 2005), який набув чинності з 1 січня 2006 р. Документом визначалися стратегічні напрями, пріоритетні галузі (політика, економіка, освіта, соціальна політика) та відповідні заходи реалізації гендерної політики в суспільстві (Коментар до Закону України, 2006). Проте, не дивлячись на згадування у преамбулі документа про існування гендерних проблем, охорона здоров'я не було визначена пріоритетною сферою і не було розроблено цільових методів для їх розв'язання.

Як результат впровадження Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» для вирішення існуючих гендерних проблем постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 було затверджено «Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» (Державна програма з утвердження гендерної рівності, 2007). Основними завданнями Програми було запровадження правової експертизи законодавства щодо гендеру; розроблення та виконання державних цільових програм для забезпечення статевої рівності; організація наукових досліджень. На реалізацію Державної програми МОЗ України було прийнято наказ від 15.03.2007 р. № 121, яким визначено План заходів щодо виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (наказ МОЗ України від 15 берез.2007 р.). Цим законодавчим документом закріплювалось забезпечення приведення документів у відповідність із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»,

сприяння проведенню заходів (семінарів, тренінгів) із гендерних питань, вивчення стану здоров'я обох статей. Проте враховуючи відсутність інформаційного висвітлення реалізації запланованих заходів, можна припустити, що їх виконання відбулося не повною мірою (Щорічна державна доповідь, 2007). У вересні 2013 р. після трирічної перерви Постановою Кабінету Міністрів України № 717 було прийнято «Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на періоддо 2016 року».

Ключовими документами є:

1) Стаття 24 Конституції України гарантує, що «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом»;

2) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року. Закон визначає основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Завдяки цьому закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності;

3) Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року. Закон встановлює засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. В документі визначені основні форми дискримінації, запровадження принципу недискримінації в законодавстві України, встановлення заборони дискримінації з одночасним визначенням дій, які не вважаються дискримінацією, визначення суб'єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, впровадження антидискримінаційної експертизи, обов'язкової для проектів законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади;

4) Національний план дій України по виконанню резолюції Ради

Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року від 24 лютого 2016 року. Основною метою документу є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положення НПД мають відобразитися у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності. НПД став один з основоположних документів для впровадження гендерної політики в секторі безпеки і оборони;

4) Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року від 11 квітня 2018 року, спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності;

5) Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року. Основною метою акту є подолання всіх форм дискримінації щодо жінок та дівчат, зниження рівня гендерно зумовленого насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасній допомозі постраждалим, проведення широких інформаційних кампаній з підвищення правової обізнаності, покращення доступу дівчат та жінок до освітніх, медичних, правових та соціальних послуг тощо.

У грудні 2017 року в МВС був прийнятий відомчий план з виконання Національного плану дій 1325. 26 квітня 2019 року була затверджена нова версія відомчого плану, в якому містяться заходи, в яких МВС є головним або співвиконавцем, передбачені трьома нормативно-правовими актами:

– Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року.

– Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо

жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року.

– Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року;

б) Закон України « Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 січня 2018 року, в якому запропоновано інноваційний підхід щодо боротьби з цим негативним явищем у суспільстві, дано визначення домашнього насильства та закріплено механізм реагування на його випадки. З 11 січня 2019 року у Кримінальному кодексі України запроваджено статтю 126-1 «Домашнє насильство», за порушення якої передбачено настання кримінальної відповідальності (покарання у вигляді позбавлення волі строком до 2 років;

7) Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року від 10 жовтня 2018 року. Метою Програми є зниження поширеності домашнього насильства та насильства за ознакою статі, розбудова системи запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі відповідно до міжнародних стандартів та Закону України „Про запобігання та протидію домашньому насильству” в умовах децентралізації.

Отже, результати аналізу нормативно-правових документів щодо забезпечення рівності чоловіків і жінок свідчать, в цілому в державі цій проблемі приділяється достатня увага. Це підтверджується низкою чинних законодавчих актів, прийнятих державою. Однак у галузі охорони здоров'я питання забезпечення гендерної рівності вивчене та висвітлене недостатньо. Перспективи подальших досліджень полягатимуть у вивченні міжнародного досвіду забезпечення гендерної рівності в охороні здоров'я для розробки пропозицій щодо їх впровадження в Україні.

## Висновки до першого розділу

Проаналізувавши літературу, можна зазначити, що гендер – у гендерних дослідженнях соціальна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, а також психо-біологічні особливості, на які впливає біологічна стать, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена динамічних глибинних, пізнавальних та поведінкових понять жіночого та чоловічого, здобутих індивідом внаслідок набуття індивідуального гендерного досвіду. Тобто, гендер – це соціальний конструкт, який визначає соціальну стать людини.

Варто зазначити, що применшення ролі жінки в суспільстві, неухвалене ставлення до її професійної та сімейної ролей на сучасному етапі розвитку українського суспільства значно поглибили старі «жіночі» проблеми і викликали до життя нові, а також погіршили стан її здоров'я. Як вказують дослідники, жінки значно частіше, ніж чоловіки, страждають різноманітними емоційними розладами, серед яких виділяються депресія і численні тривожні розлади. Професіонали, які працюють у сфері охорони психологічного здоров'я, бачать в цьому наслідки як факторів вразливості (таких, як пасивність і залежність), властивих традиційно жіночим ролям, так і, можливо, особливих стресорів, з якими доводиться справлятися багатьом сучасним жінкам (виконання материнських, господарських і професійних обов'язків у повному об'ємі) в міру стрімкої зміни традиційних ролей. Соціальні ролі сучасних чоловіків і жінок стають більш схожими, ніж у минулому, хоча проблема нерівності та асиметрії ролей чоловіків і жінок у суспільстві, як бачимо, залишається

## РОЗДІЛ 2

### ПРАКТИЧИЙ АСПЕКТ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

#### 2.1. Ринок праці як сфера забезпечення зайнятості населення

Зайнятість населення забезпечується на національному ринку праці, де формуються і діють сукупний попит і сукупна пропозиція робочої сили. Через те, що ринок праці є економічною формою взаємовідносин між носіями робочої сили і роботодавцями, то зайнятість населення може здійснюватись тільки на ньому.

*Ринок праці* – це соціально-економічна категорія, яка охоплює історично сформований специфічний суспільний механізм регулювання певного комплексу соціально-трудових відносин, який сприяє встановленню і дотриманню балансу інтересів між працівниками, підприємствами і державою. Як і будь-який інший, ринок праці характеризується видом товару, який на ньому продається, його ціною, попитом і пропозицією.

Через те, що на момент продажу товару на ринку праця як доцільна діяльність ще не існує, на ринку праці продається робоча сила, тобто здатність до праці. В умовах ринкової економіки робоча сила виступає як товар і цим схожа на інші товари. Вона отримує економічну оцінку та піддається оптимізації.

Відмінність ринку праці від інших – ринку товарів, капіталів, нерухомості, сировини тощо – полягає в тому, що внаслідок купівлі-продажу товар «робоча сила» не відокремлюється від власника, носія. Фактично об'єктом купівлі-продажу є право на використання робочої сили (здатності до праці). Предметом торгування при цьому є не тільки певний вид здатності виконувати трудові функції, а й тривалість та умови виконання цих функцій. Серед інших специфічних рис ринку праці слід

вказати те, що на відміну від продажу матеріальних благ, процес купівлі-продажу яких має короткотерміновий характер та після завершення якого товар переходить у власність або користування покупця, купівля-продаж робочої сили має періодично повторюваний характер. Через те, що соціально-трудова відносина пов'язані із забезпеченням добробуту населення країни, торкають інтереси його основних верств і прошарків населення, а їх стан вирішальною мірою визначає соціально-економічний розвиток держави, соціальну атмосферу в суспільстві, то державні інститути, профспілки, партії, громадські організації, впливають на функціонування цього ринку більше, ніж будь-якого іншого.

Головними суб'єктами ринку праці виступають наймані працівники, які формують обсяг, структуру та співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, та роботодавці (суб'єкти власності на засоби виробництва). Складовою частиною суб'єктів ринку праці виступають посередники.

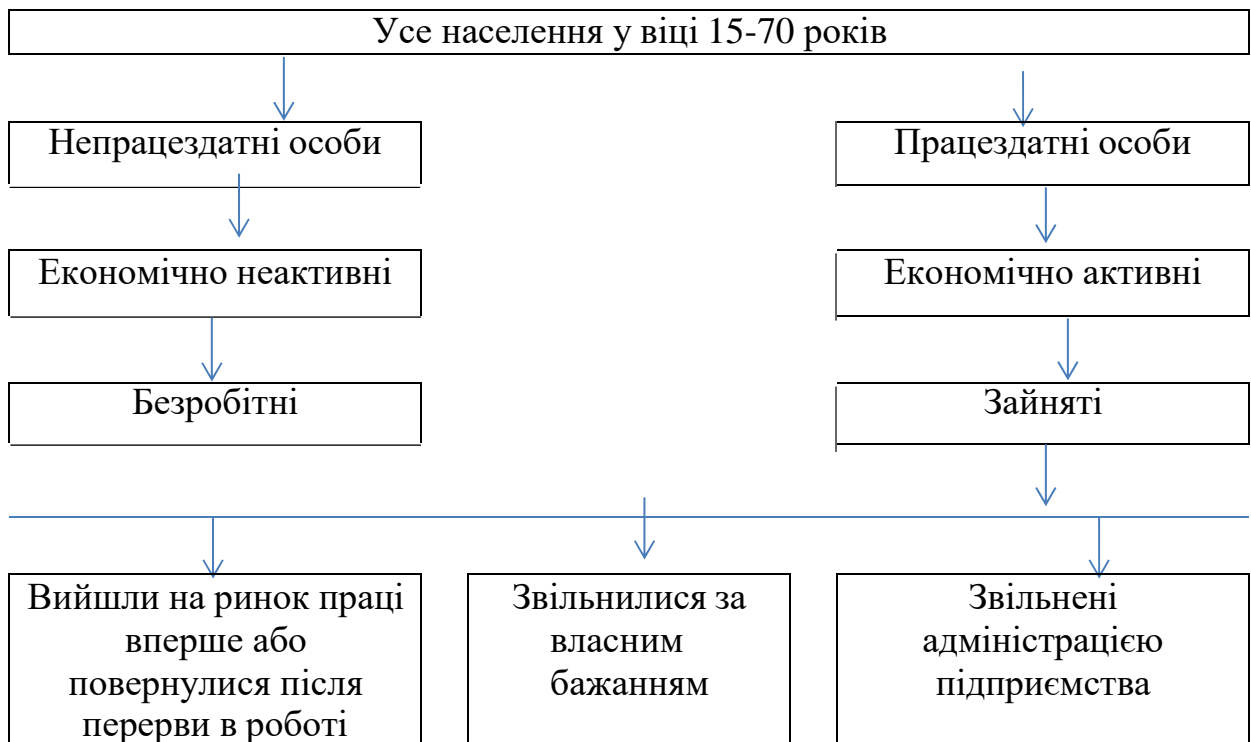
Ринок праці забезпечує функціонування ринкової економіки на засадах дії закону попиту та пропозиції. Його основна функція – сприяти через сферу обігу перерозподілу робочої сили між галузями та сферами виробництва, забезпечувати роботою населення, яке пропонує свою робочу силу на ринку праці. Крім цієї, ринок праці виконує інші функції:

- зводить продавців робочої сили (працівників) і її покупців (роботодавців);
- регулює попит і пропозицію робочої сили відповідно до суспільної потреби в конкретному виді праці та формує ціну робочої сили;
- стимулює конкуренцію між працівниками за робочі місця, а між роботодавцями – за кваліфікованих носіїв робочої сили та професійну і територіальну мобільність осіб найманої праці;
- інформує осіб найманої праці і роботодавців про ситуацію на ринку праці, тобто кількісний і якісний склад вільних робочих місць, розміри заробітної плати для конкретних посад, пропозицію робочої сили

та її професійну структуру, інші аспекти зайнятості і соціально-трудових відносин.

Основними складовими ринку праці є пропозиція робочої сили та попит на неї.

Пропозиція робочої сили характеризується чисельністю осіб, які потребують працевлаштування, і визначається кількістю годин робочого часу, яку погоджуються надати носії робочої сили у розпорядження роботодавця за умов певного рівня оплати праці. Вона формується населенням працездатного віку, особами, молодшими від працездатного віку, особами пенсійного віку (Див. Рисунок 2.1).



**Рис. 2.1 Пропозиція робочої сили, зформована населенням країни**

В умовах України вивільнення з виробничих галузей та сфери послуг відбувається у зв'язку з роздержавленням і приватизацією об'єктів власності, ліквідацією збиткових робочих місць, закриттям підприємств у зв'язку з розукрупненням, реконструкцією і перепрофілюванням, розривом



договірних зв'язків, банкрутством, нестачею сировини тощо. Дія цих факторів є різною у часі та просторі.

На пропозицію робочої сили впливають рівень заробітної плати, податкова система, авторитет профспілок, релігійні погляди населення, культура та інше. Масштаби і склад робочої сили в умовах конкуренції між тими, хто шукає роботу, постійно змінюється. Розширення функцій працівників, їх ротація та взаємозаміна свідчать про підвищення гнучкості та мобільності ринку праці. Це свідчить про потребу роботодавців у варіюванні обсягу і умов використання робочої сили, що пов'язане як з необхідністю швидкої перепідготовки працівників, так і з наявністю у них широкого набору професійних навичок. Гнучкість робочого часу означає ліквідацію його регулярного, чітко встановленого обсягу. Останнє породжене тим, що в умовах науково-технічної революції стало технічно можливим гнучке використання робочої сили в усіх ланках виробничого процесу, бо система «машина-людина» стає менш жорсткою як у просторі, так і в часі.

На рівень і структуру пропозиції праці впливають розміри допомоги по безробіттю та ряд інших факторів. До того ж, пропозиція робочої сили має деструктивний характер. Останнє зумовлено тим, що носієм здатності до праці є окремий індивід. Це певною мірою позначається і на функціонуванні та розвитку ринку праці.

*Попит на робочу силу* – це платоспроможна потреба роботодавців щодо трудових послуг працівниками певних професій та кваліфікації, яка визначається кількістю та якістю наявних робочих місць або тих, що потребують заповнення. Попит на робочу силу перебуває також під впливом сукупного попиту в економіці, рівня технічної оснащеності виробництва. Витрати на оплату праці найманих працівників відіграють більш важливу роль, ніж витрати на придбання засобів виробництва.

Взаємодія попиту і пропозиції породжує різні ситуації на ринку праці. Якщо пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, то виникає її

надлишок, частина працівників стає безробітними. Коли попит на робочу силу більший за її пропозицію, виникає дефіцит (нестача) робочої сили з всіма його соціально-економічними наслідками.

Розгортання науково-технічної революції породило зростання попиту на висококваліфікованих фахівців. Водночас, існує потреба у використанні праці малокваліфікованих працівників.

Відмінності у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікованими, галузевими і статево-віковими групами породили поділ ринку праці на ряд сегментів. Вони відрізняються ступенем забезпеченості робочими місцями, їх надійністю, якістю та рівнем оплати праці (Див. Рисунок 2.2).

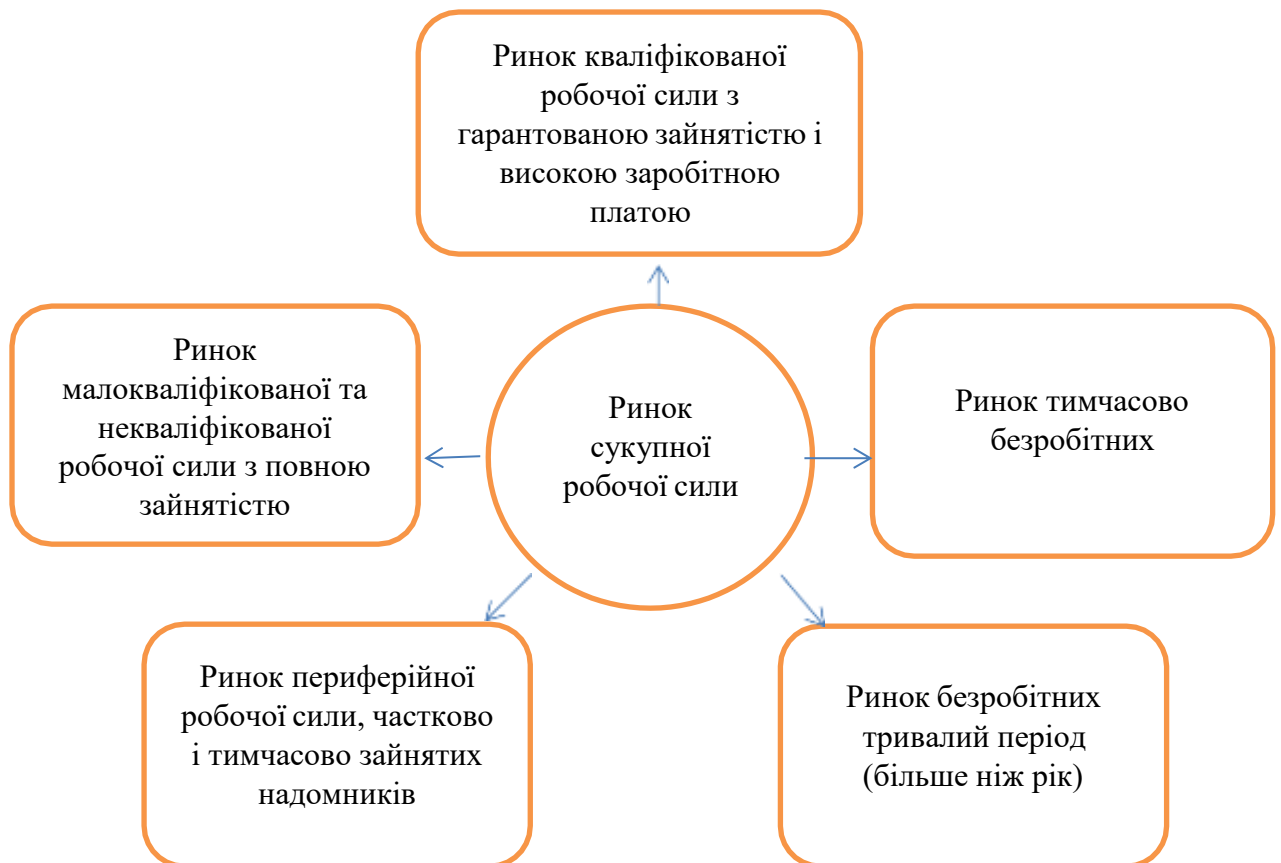


Рис. 2.2. Основні сегменти сучасного ринку праці

Внаслідок цього формуються два ринки праці. Перший з них представлений висококваліфікованими працівниками, що забезпечує їх

повну зайнятість. Основна частка на цьому ринку праці належить представникам нових спеціальностей, які зайняті в галузях високих технологій. Підготовка такої робочої сили потребує значних капіталовкладень, характеризується функціональною гнучкістю. Її представники мають відносно високий рівень соціальної захищеності.

Другий ринок праці представлений в основному фахівцями середньої та низької кваліфікації, працівниками галузей, що зазнали структурної перебудови, частково зайнятими, тимчасовими працівниками, надомниками, безробітними. На такому ринку праці гнучкість досягається переважно за рахунок кількісних коливань, що зумовлюють нестійку зайнятість.

Залежно від рівня розвитку ринкових відносин, характеру взаємодії соціальних партнерів ринок праці може бути нерегульованим (стихійним), фрагментарним (частковим), організованим.

Нерегульований ринок праці являє собою взаємовідносини, що вільно формуються між його учасниками без будь-якого втручання з боку держави. Для цього ринку праці характерна відсутність трудового законодавства і системи соціального захисту працівників. Рівень заробітної плати на такому ринку формується внаслідок стихійних коливань попиту і пропозиції на робочу силу, а також конкурентної боротьби між найманими працівниками. Професійні спілки в рамках такого ринку праці не існують, соціальне партнерство відсутнє.

Такий вид ринку праці був характерний для ранніх стадій розвитку капіталізму. Суперечності, що на ньому періодично виникали, найчастіше викликали серйозні соціальні заворушення. Тепер нерегульований ринок праці зберігся лише в тіньовому секторі економіки.

За оцінками Міжнародної організації праці, найвищий рівень зайнятості в тіньовій економіці характерний для країн Латинської Америки — близько 30% від усієї міської робочої сили. Обсяги різних видів тіньової економічної діяльності становлять значну частку внутрішнього валового

продукту і в розвинутих країнах. За непрямими оцінками, у США, Англії, Німеччині ця частка становить від 3 до 8%, у Франції – від 7 до 9%, у Канаді – від 9 до 10%, в Італії – майже 30%.

Деякі експерти і фахівці Світового банку вважають, що тіньовий сектор економіки України охоплює 50-60% ВВП.

За оцінками Національного банку України, близько 40% наявного грошового обігу відбувається за межами його контролю. За даними Науково-дослідного центру проблем зайнятості населення і ринку праці, від нерегламентованої зайнятості одержує прибуток 6-8 млн. осіб, або 20-27% працездатного населення України. Значна їх частина працює в тіньовій економіці.

Фрагментацій (частковий) ринок праці відрізняється від інших тим, що для нього характерне впровадження визначених прав поведінки суб'єктів. Мається на увазі впровадження мінімальної оплати праці, законодавчі обмеження тривалості робочого часу, надання оплачуваної відпустки, державний вплив на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. Цей вплив пов'язаний з державною політикою зайнятості населення. Якщо державна політика зайнятості відсутня, то немає її впливу на макроекономічні параметри розвитку економіки. Досить часто політика зайнятості в основному спрямовується на вирішення завдань в екстремальних умовах. При різкому скороченні попиту на робочу силу держава вдається до створення нових робочих місць, розширюючи при цьому рамки стихійного ринку праці.

В умовах фрагментного ринку праці підвищується роль профспілок. Проте вона зводиться до захисту прав та інтересів найманих працівників через використання жорстких форм боротьби з підприємцями, насамперед таких, як страйки. Соціальне партнерство як метод пом'якшення протиріч між працею і капіталом практично відсутнє.

Організований ринок праці являє собою вищий етап його розвитку. Він створює розгорнуту систему відносин між суб'єктами ринку праці,

виникнення соціального партнерства, що забезпечує підвищення ефективності соціального захисту працівників. Його характерними рисами виступають:

- розвинута нормативно-правова база, що регулює усі сторони взаємодії учасників соціально-трудових відносин на ринку праці;
- система спеціальних установ і організацій, які забезпечують нормальний рух робочої сили і соціальний захист працівників, наявність міністерства праці, державних і приватних бюро з працевлаштування, банків даних про робочі місця, фондів соціального страхування від безробіття, інформації про процеси і тенденції на ринку праці, центрів професійної підготовки і перепідготовки зайнятих і безробітних, спеціальних програм створення робочих місць для безробітних тощо;
- зв'язок політики зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики держави (науково-технічна, податкова, інвестиційна політика, політика структурних змін в економіці, а також у сфері освіти, пенсійного забезпечення, демографічна політика та інше).

Залежно від сфери, в якій здійснюється рух робочої сили, ринки праці поділяються на зовнішні та внутрішні (внутрішньо-фірмові). Зовнішні ринки охоплюють сферу обігу робочої сили між підприємствами і характеризується переміщенням працівників з одних підприємств на інші, наймом осіб, які перебувають за межами підприємства, фірми.

На відміну від зовнішніх, внутрішні ринки праці передбачають рух робочої сили всередині підприємства. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, коли працівник переходить на нове робоче місце, аналогічне до попереднього, так і по вертикалі — при висуненні на вищу посаду.

За допомогою механізму внутрішнього ринку праці використовуються гнучкі форми забезпечення підприємств необхідними працівниками, надається постійний характер ринковим відносинам між роботодавцем і найманим працівником, коли перший створює і підтримує

належні умови праці, а другий – постійно забезпечує виконання своїх трудових функцій і обов’язків. Характерною рисою внутрішніх ринків праці у деяких країнах є створення і функціонування самостійних профспілок організацій всередині фірм і підприємств.

Отже, ринок праці характеризується різноманітністю його видів. Їх розвиток здійснювався від неорганізованої до організованої взаємодії працівників, роботодавців та держави. Функціонування і розвиток ринку праці забезпечує взаємодію попиту і пропозиції робочої сили та відповідно до цього певний рівень зайнятості населення.

## **2.2. Гендер та конкурентоспроможність в сучасних умовах на ринку праці**

Поведінка жінок в національній економіці обумовлено багатьма зовнішніми чинниками, серед яких - спосіб економічного устрою країни: ринковий або плановий. У соціалістичних країнах показники участі жінок у сфері зайнятості помітно перевищували аналогічні показники для країн Заходу По-перше, це було проявом більшої рівноправності чоловіків і жінок, яке перетворювалося в життя відповідно до панувала ідеологією. У соціалістичних країнах існував досить високий рівень формального і правової рівності

чоловіків і жінок. Жінки мали доступ до вищої освіти і багатьох професій вбільшій мірі, ніж у багатьох індустріальних країнах.

По-друге, економіки соціалістичних країн ставилися до екстенсивного типу розвитку, в результаті чого створювалася велика кількість нових робочих місць, отже, для забезпечення сталого економічного зростання був необхідний працю значної частини населення, в тому числі жінок. Причому через панував в той момент політичного устрою і частково через величезні втрати під час Другої світової війни жінки займали ті робочі місця, які традиційно вважаються «чоловічими» в

ринковій економіці. Основний пріоритет належав розвитку

важкої промисловості і машинобудуванню, орієнтованому на оборонні потреби. В результаті професійно-галузева структура зайнятості мала зрушення на користь військово-промислового комплексу, а зайнятість в секторі послуг була незначною.

По-третє, активна участь жінок в економіці виправдовувалося відносно низькими, у порівнянні із західними країнами, альтернативними витратами зайнятості жінок, завдяки тому, що догляд за дітьми частково здійснювався державою. Великі можливості для позашкільної організації дозвілля дітей, розвинена система установ з надання побутових послуг, а також високі стандарти соціальної захищеності на роботі давали можливість жінкам брати активну участь в трудовому процесі.

При переході до ринку в Україні рівень участі жінок у сфері зайнятості знизився. За даними Укрстату, в 2021 році 61,6% жінок у віці економічної активності (15-72 роки) входили до складу економічно активного населення (у чоловіків - 71,4%), в той час як в 1980 році ця величина у жінок становила 88,2%. Інтенсивність догляду жінок і чоловіків з ринку праці була однаковою, тобто твердження про те, що з початком реформ жінки, на відміну від

чоловіків, були виштовхнуті з ринку праці, не має доказів. Ймовірно, висока економічна активність жінок на ринку праці пов'язана з неможливістю забезпечити прийнятний рівень споживання за рахунок зайнятості тільки одного чоловіка, традиціями, що склалися на ринку праці, а також самореалізацією жінок в публічній сфері.

У сучасній ситуації особливо гостро постає проблема поєднання потреб жінок в активній економічній діяльності і виконанні дітородних функцій. В умовах спаду народжуваності і скорочення чисельності населення зростає актуальність гендерної проблематики. Скорочення зайнятості у чоловіків і жінок на початку перехідного періоду вплинуло на зміну професійно-галузевої структури зайнятості, причому ця зміна

відбувалося по-різному для гендерних груп.

Асиметричність гендерних структур зайнятості прямо або побічно впливає на гендерні відмінності в заробітній платі. Сегрегація за статевою ознакою є причиною нерівності по заробітній платі у чоловіків і жінок.

Однак такий показник, як середній рівень заробітної плати, є занадто агрегованим, щоб відображати розмір виграшу або програшу кожної гендерної групи від зайнятості в даній сфері. Практично у всіх галузях, за винятком лісового господарства, жінки заробляють помітно менше. Навіть в тих галузях, які відносяться до «жіночим», середня заробітна плата у жінок значно відстає від зарплати чоловіків, а саме: торгівля, охорона,

здоров'я, освіта, фінанси. В цілому ж спостерігається стійке збільшення різниць середніх заробітках чоловіків і жінок по роках.

Подібне явище підтверджують дані Укрстату: в даний час гендерний розрив в зарплаті становить 36%, тобто середній заробіток жінок дорівнює лише 64% середнього заробітку чоловіків.

Схожа ситуація в різниці по заробітній платі чоловіків і жінок спостерігається за видами економічної діяльності. Серед наукової еліти, як не дивно, також має місце бути гендерної нерівності. Порівнюючи гендерний баланс серед викладачів, ректорів та академіків усіх українських вузів, можна спостерігати негативну тенденцію, яка свідчить, що феномен «скляної стелі» для української сфери освіти є дуже розповсюдженим. Таким чином, жінки заробляють менше чоловіків в галузевому, професійному розрізі. Ймовірно, частково розрив у заробітній платі може бути пояснений дискримінацією за гендерною ознакою, а частково за рахунок впливу інших факторів, одним з яких є законодавство.

В ході аналізу результатів іноземних і українських соціологічних досліджень можна з впевненістю сказати, що гендерна рівність в Україні знаходиться в початковому етапі становлення.

Законодавством України закріплені рівні права і можливості жінок і чоловіків на ринку праці, однак на практиці формальні правила де-факто



не працюють і ситуація в сфері зайнятості виглядає як дискримінаційна по відношенню до жінок. Сучасне українське законодавство не відповідає вимогам гендерної нейтральності. Заборона і обмеження доступу працівників жіночої статі до ряду професій збільшують витрати роботодавця, таким чином, знижуються конкурентні переваги жінок в порівнянні з чоловіками.

Економічна активність жіноцтва є одним із показників його соціального статусу. Не дивлячись на те, що українське законодавство забороняє гендерну дискримінацію на ринку праці, різне ставлення до жінок та чоловіків при схожому рівні кваліфікації є поширеним явищем.

За статистичними даними, ринок праці в Україні належить до гендерно збалансованого. Рівень зайнятості чоловіків і жінок майже однаковий. На ринку праці серед економічно активного населення переважають чоловіки, зокрема у 2021 році 66,8% проти 57,6% жінок. В Україні існує така звана гендерна сегрегація праці — нерівний розподіл чоловіків і жінок в економіці, при якому в окремих професіях або галузях економіки чисельно переважають представники однієї статі. Так, в системі освіти, медичного обслуговування, торгівлі, культури, соціального забезпечення, в агропромисловому комплексі, тобто у сферах із найнижчим рівнем заробітної плати, працюють переважно жінки. Вони переважають і на роботах, де більшість виробничих операцій виконується вручну. Заробітна плата жінок у середньому становить 69,7% заробітної плати чоловіків, адже вони працюють переважно на менш престижних роботах і мають, відповідно, нижчий тарифікаційний розряд. Хоча посадові оклади для чоловіків у «фемінізованих» сферах професійної зайнятості є такими, як і для жінок, чоловіки, як правило, обіймають там більш високооплачувані посади. Крім того, кваліфікація жінок підвищується значно повільніше, ніж чоловіків, гальмуючись у період народження і виховання малолітніх

дітей.

Жінки становлять 38% підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю. Вони контролюють 26% малих підприємств, 15% – середніх та тільки 14% великих – крупними підприємцями України є переважно чоловіки. В економічній сфері вся велика власність перебуває в руках чоловіків, які контролюють 90-95% економічних ресурсів. Якщо донедавна жіноцтво становило основний контингент працівників системи закладів громадського харчування, торгівлі, то за роки економічної трансформації ці посади стали цілком чоловічими. Жінок першими відправляють у неоплачувані відпустки, скорочують під час реорганізації підприємств і державних закладів.

В Україні частка жінок серед працівників сільського господарства становить 35,8% (для порівняння – у США – 16,7% , Канаді – 19,3% , Австралії – 13,9%, Японії – 24,4%). Це спричинене технічною відсталістю виробництва і великою питомою вагою ручної праці.

Переважна більшість жінок продовжує працювати у «непрестижних» сферах, з низькою зарплатою, на маломеханізованих і шкідливих для здоров'я ділянках. Непрестижні робочі місця, маломеханізована фізична праця, важкі її умови часто є для жінки єдиною можливістю мати підвищену платню, додаткову відпустку, скорочений робочий день, гнучкий графік праці та інші «пільги». Тобто економічна активність жіноцтва спричинена не внутрішніми мотивами самовизначення, самореалізації, а суспільно нав'язаною необхідністю задоволення базових потреб родини.

Дискримінація жінок проявляється ще на етапі прийомі на роботу. Одним з механізмів дискримінації до якого вдаються роботодавці, є оголошення про вакансії. Такі оголошення з зазначенням бажаної статі працівника з'являються в газетах, журналах з працевлаштування і на сайтах з працевлаштування в Інтернеті, так само, як і в приватних рекрутингових фірмах, агенціях з працевлаштування і державних

центрах зайнятості. Деякі оголошення вакансій стосуються робіт, які за українським законодавством можуть виконувати лише чоловіки, однак більшість оголошень з зазначенням бажаної статі працівника роблять це з порушенням закону. Дослідження міжнародної організації Human Rights Watch, проведене в 2015 році, виявило, що роботодавці не визнають дискримінаційну природу своєї практики оголошень. Практичний результат оголошень про вакансії, що конкретизують бажану стать працівника, – підтримання та закріплення гендерних стереотипів. Більше того, такі оголошення явно дискримінують жінок, оскільки вони зменшують рівність можливостей на ринку праці. Більшість оголошень, в тому числі і багато оголошень про високооплачувані та керівні посади, спрямовані на чоловіків, а не на жінок, і тому оголошення, що вказують бажану стать працівника, відвертають жінок від спроб влаштуватися на добре оплачувану та престижну роботу, для якої вони, можливо, мають необхідні освіту, досвід та навички. Найбільш дискримінованими є незаміжні та нещодавно заміжні молоді жінки, а також жінки, у котрих є малі діти.

Відмінності між чоловіками і жінками на ринку праці характеризуються й рівнем оплати. Так, середньомісячні доходи жінок від найманої трудової діяльності (на основній і додатковій роботах) після сплати податків становили 4400 грн., чоловіків – 6120 грн. Тобто жінки в середньому отримували лише 71,9% заробітку чоловіків.

### **2.3. Стагнація економічної активності**

Здобувши різні рівні освіти, чоловіки і жінки мають законодавчо забезпечені однакові права і можливості для працевлаштування та професійної самореалізації. Наприкінці 2017 року можливості працевлаштування для жінок навіть розширилися, оскільки в Україні скасували наказ Міністерства охорони здоров'я № 256 «Про затвердження

Переліку важких робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», що діяв із 1993 року і встановлював 450 професій, заборонених для жінок. Проте рівень економічної активності чоловіків і жінок в Україні суттєво різняться (економічна активність охоплює як зайняте населення, так і безробітних, які перебувають в активному пошуку роботи за методологією МОП). Протягом останніх десяти років різниця між рівнями економічної активності чоловіків і жінок в Україні складає близько 10-12%, а самі рівні коливаються в межах 70% для чоловіків та 60% для жінок.

За даними Державного комітету статистики України, протягом останніх десяти років загалом не спостерігається суттєвих позитивних тенденцій щодо збільшення економічної активності як жінок, так і чоловіків, а також зменшення різниці між ними. Повернутися хоча б до рівня економічної активності жінок 2000 року не вдається.

Протягом останнього десятиліття тенденція для жінок була переважно низхідною. 2019 рік давав надію на висхідний рух, але рік пандемії, очевидно, її не підтвердив. За статистичними даними Державної служби зайнятості України, у першій половині 2020 року відбулося різке скорочення зайнятості як серед жінок, так і серед чоловіків, зокрема серед жінок кількість зайнятого населення у віці 15-70 років скоротилася на 247 тис. осіб (до 7,7 млн. осіб), а рівень зайнятості скоротився з 53,0% до 51,7%. Серед чоловіків кількість зайнятого населення зменшилася на 183 тис. осіб (до 8,4 млн. осіб), а рівень зайнятості скоротився з 63,2% до 62,2%.

Рівень економічної активності чоловіків і жінок в Україні залишається суттєво нижчим, аніж в країнах Європейського Союзу, навіть з урахуванням того, що дані подаються для вікової категорії 15-64 роки.

Різниця між Україною і країнами ЄС складає близько 10-12%. Проте навіть більш важливою видається чітка тенденція у країнах Європейського Союзу до систематичного збільшення рівня зайнятості як жінок, так і чоловіків протягом останніх десяти років. Хоча відповідні ситуації з

зайнятостю та політики можуть різнитися у майже трьох десятках країн, але назагал результати політики збільшення зайнятості населення країн ЄС виглядають значно успішнішими, порівняно з Україною.

Для розуміння тенденцій економічної активності жінок важливо також враховувати їхню диференціацію за віковими когортами, оскільки для більшості жінок праця і професійне просування має поєднуватися з дітонародженням переважно до 30-35 років і виконанням сімейних обов'язків. Протягом останніх десятиліть в Україні спостерігається поступове зростання середнього віку укладання жінками шлюбу та народження дітей, що наближає нас до розвинених європейських країн. За віковими когортами жінок спостерігаються різнонаправлені тенденції їхньої економічної активності.

Якщо можливості для повернення молодих жінок на ринок праці після народження дітей забезпечуються недостатньо, то їхня зайнятість буде скорочуватися, що, очевидно, і спостерігається в Україні, насамперед серед жінок 25-39 років (*Див. Таблицю 2.1*).

Постійне зростання зайнятості, яке значно прискорилося з 2015 року, спостерігається тільки серед жінок 50-59 років, що насамперед пов'язане з поступовим підвищенням пенсійного віку для жінок до 60 років. Очевидно, така тенденція буде тривати і надалі, що загалом може мати позитивний вплив на соціально-економічне становище жінок старшого віку та певне відтермінування періоду пенсійної бідності. Проте одночасно це означає зменшення можливостей жінок старшого віку, які вже досягли статусу бабусь, брати на себе обов'язки по догляду за малими онуками, що могло б допомогти молодим жінкам повертатися на ринок праці загалом або повертатися раніше.

Як і країнам ЄС, Україні притаманний один з типових проявів гендерної нерівності – різниця в оплаті праці чоловіків і жінок.

**Рівень економічної активності жінок в Україні за віковими когортами,  
2000-2021, %**

Рік	25-29 років	30-34 роки	35-39 років	40-49 років	50-59 років
2000	79,4	84,0	85,6	85,5	55,8
2010	70,9	77,5	82,6	83,7	58,0
2015	70,7	73,3	80,5	83,7	59,1
2016	67,7	72,3	79,9	82,9	61,0
2017	65,7	73,4	78,6	82,2	63,1
2018	68,6	74,6	78,5	83,7	66,9
2019	67,3	72,2	80,2	84,0	70,8
2020	67,2	71,0	78,2	82,6	72,5
2021	67,3	71,1	77,3	83,0	70,9

Гендерні відмінності у розмірах заробітної плати чоловіків і жінок систематично подаються Державним комітетом статистики України загалом та за узагальненими видами економічної діяльності, які охоплюють велику кількість професійних занять різного рівня праці від управлінської до виконавчої, від висококваліфікованої до некваліфікованої.

Гендерний розрив, з різними величинами притаманний усім видам економічної діяльності, трактується насамперед як значно менша доступність для жінок найбільш високооплачуваної управлінської праці, а не менша оплата, порівняно з чоловіками, за таку ж саму працю, що насправді досить важко виявити і довести, особливо у державному секторі економіки. Значення узагальненого показника різниці середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників для чоловіків і жінок протягом останніх п'яти років наведені у таблиці (Див. Таблицю 2.2).

За наведеними у Таблиці 2.2 даними, можна констатувати позитивну тенденцію невеликого, але зменшення відсоткового розриву між заробітними платами чоловіків і жінок загалом за всіма видами

економічної діяльності протягом 2017-2019 років. Значно більш інформативними щодо динаміки гендерних відносин у суспільстві могли б бути дані щодо гендерного розриву за професійними групами, а не видами економічної діяльності, проте систематичність у оприлюдненні таких даних відсутня, що унеможливорює порівняльний аналіз і виявлення основних тенденцій, позитивних чи негативних, за окремими професіями у часі. Наразі єдиним джерелом диференціації заробітних плат чоловіків і жінок за професійними групами є дані за матеріалами вибіркового обстеження «Заробітна плата за професійними групами у 2016 році», де наведені розміри заробітних плат чоловіків і жінок за усіма професіями та професійними групами і видами економічної діяльності:

Таблиця 2.2

**Співвідношення середньомісячної заробітної плати чоловіків і жінок в Україні**

Відсотки заробітної плати	2015	2016	2017	2018	2019
жінок до середньомісячної заробітної плати чоловіків	74,9	74,6	78,8	77,7	77,2

На відміну від звичних даних щодо оплати праці за видами економічної діяльності, розподіл за професійними групами вже перед ачас відокремлення керівників усіх рівнів та видів економічної діяльності в окрему професійну групу за чинним класифікатором професій – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери. До усіх інших професійних груп віднесені працівники без виконання управлінських функцій.

Гендерний розрив у розмірах заробітної плати на користь чоловіків спостерігається в усіх професійних групах. Так, найменший – 8,3% – серед

кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, найбільший серед фахівців (29,3%), кваліфікованих робітників з інструментом (26,2%), працівників сфери торгівлі та послуг (25,6%), що традиційно є однією зі сфер переважної зайнятості жінок, та серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (21,9%).

Виятків дуже мало і, як приклад, наводяться дані, що серед фахівців зі зберігання та переробки зерна заробітна плата жінок перевищує показник чоловіків у 2,8 рази, серед фахівців у галузі харчової та переробної промисловості та соціальних працівників – у 1,7 рази. Проте загальна тенденція однозначна – у переважній більшості професій середній показник заробітної плати жінок нижчий, ніж у чоловіків. Серед трьох професійних груп різниця складає більше чверті навіть за умови неврахування працівників з виконанням управлінських функцій. Серед переліку професій з найбільшим розривом на користь чоловіків (середня заробітна плата жінок становить менше половини показника чоловіків) містяться, зокрема, такі, де зайнятість жінок суттєво перевищує зайнятість чоловіків – менеджери в освіті, охороні здоров'я та соціальній сфері.

Через відсутність чи неоприлюднення подібних даних протягом наступних років, не можна прослідкувати динаміки гендерного розриву за професійними групами та окремими професіями і достеменно знати, за рахунок зменшення гендерного розриву у яких саме заняттях відбулося скорочення загальної різниці в оплаті праці чоловіків і жінок у 2017 і наступних роках, порівняно з 2016 роком.

Так само, достеменно не виявлено причин такої значної диференціації, зокрема серед працівників без урахування виконання управлінських функцій. Майже усі професії і заняття у сучасному суспільстві є ієрархічно організованими за статусами/посадами як на управлінському, так і виконавчому рівнях, які, очевидно, нерівнодоступні для чоловіків і жінок. Проте доведення домінування саме цієї причини



суттєвої різниці в оплаті праці поряд з іншими можливими (у тому числі прихованої дискримінації) потребує поглиблених фахових досліджень. У Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2022 року передбачено завдання зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, але визначено, що у 2018 році співвідношення середньої заробітної плати чоловіків і жінок має становити 73%. Проте роком раніше, у 2017 році, це співвідношення складало 78,8%, а в 2018-му – 77,7% (Див. Таблицю 2.2). Тому насправді запланований для 2022 року показник у 80% не виглядає суттєвим поступом на шляху до гендерного паритету в оплаті праці.

Зі статистичних даних Державної служби статистики України можна прослідкувати чисельність осіб, які не входять до робочої сили, за статтю, типом місцевості та віковими групами, проте, невідомими і фахово недослідженими продовжують залишатися обставини та причини економічної неактивності значної кількості чоловіків та жінок працездатного віку як загалом, так і з урахуванням конкретних чинників, як-то регіон та населений пункт проживання, вік, освітня кваліфікація, попереднє заняття, сімейний статус, наявність дітей тощо. В Україні не проводяться систематичні репрезентативні дослідження незайнятих категорій населення, зокрема жінок, які б уможливили всебічний фаховий аналіз явища незайнятості, основних причин та наслідків як для окремих індивідів, так і суспільства загалом. Без наявності такої інформації навряд чи можливе опрацювання і практична реалізація державної політики збільшення економічної зайнятості населення загалом чи запровадження відповідних програм на регіональному та місцевому рівнях. Дослідницькі зусилля незалежних аналітичних центрів поки що не можуть дати поглиблене й деталізоване знання щодо ситуацій незайнятості різних за соціально-демографічними характеристиками жінок. Зокрема, в аналітичній записці Центру економічної стратегії щодо важливості для економіки збільшення зайнятості жінок йдеться про низку названих

жінками причин незайнятості, але чисельність опитаних жінок (200 осіб), більшість з яких перебували у відпустці по догляду за дитиною, навряд чи уможливило поширення результатів цього дослідження на всю численну категорію економічно неактивних жінок різного віку рівня освіти, професійної кваліфікації та місцяпроживання.

Вважається, що одна з найбільш поширених причин неможливості для молодих жінок-матерів повернутися на ринок праці після закінчення відпустки по догляду за дитиною – це обмежений чи ускладнений доступ до закладів дошкільної освіти, наслідком чого є тривалий період вимушеної перерви у роботі. До того ж, як зазначалося раніше, постійно збільшується зайнятість жінок старшого віку, на допомогу яких щодо догляду за онуками могли б розраховувати молоді жінки-матері.

Дуже позитивною тенденцією є те, що протягом останніх 5 років відбулася низка дослідницьких проектів недержавних організацій та аналітичних центрів щодо становища дошкільної освіти в Україні, зокрема у контексті відтворення гендерної нерівності, що має сприяти приверненню значно більшої уваги до цієї важливої не лише для жінок, а й суспільства загалом тематики як з боку громадськості, науковців, так і представників різних рівнів влади. Україна поволі рухається до законодавчогозабезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною, свідченням чого є ухвалення Верховною Радою України в першому читанні відповідного законопроекту на початку грудня 2020 року. Проте навіть після остаточного ухвалення відповідних змін до законодавства, питання відпустки по догляду за дитиною, переривання зайнятості, проблеми щодо повернення на ринок праці традиційно залишатимуться значно більш нагальними дляжінок.

Протягом останніх десятиліть накопичено чимало фактів, які свідчать про значення дошкільної освіти не тільки у процесах відтворення гендерної нерівності у суспільстві, а й відтворенні освітньої і соціальної нерівності загалом. Ще до початку шкільної освіти діти суттєво різняться

за рівнем когнітивних і некогнітивних здібностей, навичками соціальної взаємодії з іншими, мотивації досягнень. Значну роль у формуванні, поглибленні чи зменшенні таких нерівностей у ранньому дитинстві відіграє не тільки сім'я, а й можливість навчатися у дошкільних закладах.

Результати проведених у різних країнах досліджень підтверджують, що інституційно запроваджені програми раннього розвитку дітей у дошкільних закладах різних типів сприяють вирівнюванню освітніх можливостей дітей різного соціального походження. Чим раніше і довше діти мають можливість перебувати у дошкільних закладах, тим меншим є вплив класової належності й освіти батьків на рівень та успішність подальшого навчання дітей, а раннє дошкільне навчання загалом сприяє зростанню соціальної мобільності. Можливість дошкільного навчання може суттєво компенсувати нестачу домашнього навчання і підготовки до школи у сім'ях батьків з низькими соціально-економічними та освітніми показниками. Результати PISA систематично підтверджують, що в усіх країнах діти, які відвідували дошкільні навчальні заклади, мають кращі успіхи у читанні, вивченні математики та природничих наук, незалежно від соціального походження. Участь у програмах дошкільного навчання здатна допомогти скоротити зумовлену соціальним походженням нерівність. Проте в усіх країнах діти батьків з низьким соціально-економічним статусом мають менше можливостей відвідувати дошкільні заклади і гірше підготовлені до шкільного навчання. В Україні обсяг емпіричного знання про те, як соціальне походження і умови раннього розвитку дітей позначаються на їхніх когнітивних і некогнітивних навичках, нерівності освітніх досягнень під час шкільного навчання, надзвичайно малий. За відсутності відповідних соціологічних досліджень можна спиратися переважно на статистичні дані.

За Законом України «Про дошкільну освіту» (2001), усі діти дошкільного віку мають однакові права на дошкільну освіту, держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної освіти та обов'язкову

дошкільну освіту дітей віком 5 років.

Протягом 1990-х років Україна пережила період різкого скорочення кількості дошкільних навчальних закладів та їхнього фінансування, що фактично означало суттєве зменшення доступності дошкільної освіти та поглиблення освітньої нерівності. З 1990 року до 2004 року кількість дошкільних закладів скоротилася майже на 40%, а кількість дітей у них – на 60%. Рівень народжуваності та кількість дітей у країні поступово зменшувалися, але значно повільнішими темпами. Такі негативні тенденції зумовлювалися соціально- економічною кризою, закриттям значної кількості промислових підприємств, які утримували дитячі садки, скороченням державного фінансування дошкільних закладів, низьким рівнем доходів населення, продажем чи передачею приміщень дошкільних закладів для провадження іншої діяльності. Тільки через 15 років, починаючи з 2005 року, в Україні відновилася тенденція збільшення кількості дошкільних навчальних закладів та дітей у них.

За необхідності, діти в Україні можуть перебувати у дитячих дошкільних закладах у віці від кількох місяців до 6 років. Проте до трьох років доглядом і розвитком дітей зазвичай займаються батьки, переважно матері, які мають можливість брати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років. Основний вік, коли діти потребують якісної дошкільної освіти – це від 3 до 6 років, коли починається обов'язкова дошкільна освіта.

Найнижчі середні показники частки дітей 3-5 років, які відвідували дошкільні навчальні заклади, спостерігалися у першій половині 1990-х років, коли українське суспільство перебувало у стані гострої соціально- економічної кризи після розпаду Радянського Союзу. Тоді лише половина дітей дошкільного віку мала можливість здобувати дошкільну освіту. Така можливість дуже нерівномірно розподілялася між дітьми, які мешкали у містах і селах. На початок 2000-х років ситуація з доступністю дошкільної освіти у сільській місцевості стала ще гіршою, коли тільки одна дитина з

чотирьох віком 3-5 років мала змогу відвідувати дошкільний заклад.

Спільними зусиллями центральної та місцевої влади вдалося збільшити кількість державних та комунальних дитячих дошкільних закладів. Діти забезпечених батьків мали змогу відвідувати новостворені приватні заклади, які значно краще забезпечені кваліфікованими вчителями та засобами догляду і навчання дітей. До кінця 2019 року кількість дітей, які здобували дошкільну освіту у віці 3-5 років, суттєво збільшилася до 76,4%, проте нерівність між міськими (86,8%) і сільськими дітьми (56,4%) продовжує відтворюватися і залишається на рівні 30-відсоткового розриву.

У сільській місцевості України, де мешкає третина населення, склалася парадоксальна ситуація щодо доступності дошкільної освіти.

На відміну від міст, у селах кількість місць у дошкільних закладах перевищує кількість дітей (80 дітей на 100 місць). Водночас тільки трохи більше половини сільських дітей 3-5 років (56,4% у 2019 році) мали можливість відвідувати такі заклади. Недоступність дошкільної освіти для сільських дітей пояснюється кількома чинниками, прямо чи опосередковано пов'язаними з нерівними можливостями батьків. Через бідність частина батьків не має можливості сплачувати за послуги дошкільних закладів, зокрема за харчування дітей. У невеликих селах дитячі садки взагалі відсутні або ж закриті через малу чисельність дітей. Не всі батьки мають можливості, економічні ресурси чи транспортні засоби, щоб відвозити дітей до дитячих садків, розташованих у інших великих селах за кілька кілометрів. Соціально-економічна та поселенська нерівність батьків перетворюється у нерівні можливості дітей щодо доступу до дошкільної освіти.

У містах навпаки попит на послуги дошкільної освіти перевищує пропозицію. Дитячі заклади змушені брати більше дітей, аніж це передбачено державними нормами, що знижує якість дошкільного навчання. У містах окремих областей країни кількість дітей у дошкільних закладах майже у півторарази перевищує нормативну кількість місць.

Наприклад, у містах Львівської області у 2019 році завантаженість дошкільних закладів складала 147 дітей на 100 місць, у Волинській області – 146, Чернівецькій – 144, Одеській – 143. Така ситуація сприяє поширенню корупційних практик та неформальних платежів, що ще більше обмежує доступ до дошкільної освіти дітей з незаможних сімей. У деяких містах запровадили прозорі електронні черги до дошкільних закладів для зменшення корупційних практик та соціальної несправедливості. Проте електронні черги не є обов'язковими, запроваджені лише частково, переважно у великих містах, там, де місцева влада має для цього технічні можливості й бажання. Поширеною залишається традиційна практика зарахування дітей до дошкільних закладів, що уможливорює неформальні домовленості і корупційні практики між батьками і керівниками закладів дошкільної освіти.

Як зазначається у Огляді ОЕСР на тему доброчесності в освіті, доступ до закладів дошкільної освіти може надаватися в обмін на довгострокове зобов'язання підтримувати дитсадок значними фінансовими внесками від батьків, що може бути проблематично чи взагалі неможливо для бідних сімей.

Загалом у країні продовжує відтворюватися ситуація перевантаженості закладів дошкільної освіти, але проблематичність цієї ситуації та потенційний її вплив на економічну активність жінок вельми різняться за регіонами. У низці областей (Черкаська, Донецька, Херсонська, Кіровоградська, Харківська, Київська, Вінницька, Рівненська) перевантаженість дошкільних закладів відсутня, в усіх інших регіонах спостерігається на певному рівні, найвищий з яких продовжує залишатися у Волинській, Івано-Франківській та Львівській областях.

Засновані на приватній власності заклади дошкільної освіти, кількість яких повільно зростає, наразі не привели до суттєвого покращення ситуації з перевантаженістю у більшості регіонів країни, за винятком Харківської та Київської областей. На кінець 2019 р. в Україні

функціонувало 204 заклади дошкільної освіти, засновані на приватній власності, що складає тільки 1,4% від усієї кількості закладів та 1,17% місць. Завантаженість приватних дитячих садків, порівняно з державними, невелика – на 100 місць 70 дітей. Більшість з приватних дитячих садків (178) розташовані у містах і загалом вкрай нерівномірно розподілені між регіонами країни, а майже чверть зосереджена у столиці. Причини недостатньої завантаженості наявних приватних закладів та незначної їхньої кількості чи повної відсутності у різних регіонах потребують поглибленого вивчення та відповідних досліджень. Серед можливих чинників – недостатня платоспроможність сімей з дітьми.

Отже, все ще значна частка дітей в українському суспільстві не має доступу до дошкільної освіти, а соціальне походження дітей, соціально-економічний стан батьків впливає на таку доступність. Це може створювати своєрідні замкнені кола для окремих категорій жінок – відсутність дитячих садків чи місць у них унеможливорює повернення на ринок праці, а відсутність роботи чи достатнього заробітку обмежують доступ до закладів дошкільної освіти, як державних, так і приватних.

Як зазначалося вище, завдяки дуже швидкій експансії вищої освіти, протягом пострадянського періоду вона з умовно елітарної перетворилася на масову і стала нормою серед індивідів молодших вікових когорт до 40 років. До того ж молоді жінки наразі становлять більшість серед студентів вищих закладів освіти.

Зрозуміло, що освіта має велике значення для розширення світогляду людини, когнітивних та некогнітивних навичок, формування ціннісних орієнтацій та ставлень. Проте чи допомагає вища освіта знайти хорошу роботу, що важливо як чоловікам, так і жінкам? За результатами репрезентативного опитування фонду Демократичні ініціативи, можна помінити, що вища освіта оцінюється частіше саме як джерело світоглядних знань. З цим згодні 51% респондентів. Менше половини (45%) погоджуються, що вища освіта дає добру професійну підготовку. А

от з тим, що вища освіта дає можливості знайти хорошу роботу згодні лише 26% респондентів, а більше половини (57%) не згодні.

З одного боку – це доволі посередня оцінка якості самої вищої освіти, з іншого боку – відбиток реальної ситуації, яка триває вже багато років, коли у країні утворився великий розрив між кількістю індивідів з дипломами про вищу освіту, зокрема молодих жінок, та потребами ринку праці. Україна все ще залишається промислово-аграрною країною, де високотехнологічні, наукоємні та інноваційні сектори економіки тільки формуються, а потреба у нефізичній рутинній та фізичній праці ще дуже велика. Ринок праці не потребує такої великої кількості фахівців з вищою освітою, частина з яких були підготовлені за тими спеціальностями, на які взагалі вже немає попиту на ринку праці.

За даними Державної служби статистики України, чисельність зайнятого населення у 2019 році становила близько 16,6 млн. осіб. Серед них 39% зайнятих становили керівники, службовці, професіонали та фахівці, тобто ті, чиї заняття передбачають наявність різних рівнів вищої освіти. Проте за даними, частка дорослого населення з вищою освітою усіх рівнів значно більша, у великих містах – це майже 66% дорослих, а серед молодших чоловіків і жінок таких ще більше. Питання, яким чином чоловіки і жінки різних рівнів освіти, віку, місця проживання здобувають і змінюють місця на ринку праці, яка глибина невідповідностей між їхніми освітніми кваліфікаціями та реальними вимогами конкретних занять і робочих місць, яка кількість чоловіків і жінок насправді є занадто освіченими для наявної роботи і як саме гендерна належність людини поряд з іншими можливими чинниками (вік, місце проживання, соціальне походження, сімейний статус, наявність дітей, соціальні зв'язки, диплом конкретного ЗВО тощо) уможливають більшу чи меншу невідповідність між освітньою кваліфікацією і заняттям, все це достеменно не відомо. В Україні не проведено жодного подібного фахового репрезентативного дослідження.



На жаль, у вітчизняній статистиці, де збирається і презентується вже чимало даних у розрізі гендерних категорій, одна з важливих інформаційних таблиць щодо зайнятого населення за професійними групами та спеціальністю згідно з дипломом (посвідченням) з року в рік наводиться тільки в узагальненому вигляді, без диференціації за статтю, що унеможлиблює відповідні порівняння між чоловіками і жінками. Так наприклад, у 2019 році близько 3 млн. осіб були зайняті у найпростіших заняттях (малокваліфікована чи некваліфікована переважно фізична праця в усіх галузях економіки, яка не потребує фахової освітньої кваліфікації), серед яких 46% становили жінки. Проте близько 20% серед зайнятих у найпростіших заняттях мали дипломи менеджерів підприємств, професіоналів та фахівців. У сфері торгівлі й послуг (йдеться не про фахівців, керівників і роботодавців), а це переважно сфера жіночої зайнятості, 40% зайнятих мали освітню кваліфікацію менеджерів, професіоналів і фахівців.

Станом на 1 січня 2019 р. серед усіх офіційно зареєстрованих безробітних 44% мали вищу освіту, 37% – професійно-технічну, 19% – загальну середню освіту. Очевидно, це дуже нераціональне використання людського потенціалу та освітньої кваліфікації індивідів, на здобуття якої витрачалися кошти держави та приватних осіб, якщо подивитися на ситуацію макросоціально з погляду суспільства загалом. А якщо подивитися мікросоціально, з погляду кар'єроорієнтованої особистості, то стан економіки та ринку праці в країні навряд чи можна вважати сприятливим середовищем для реалізації прагнень кар'єрного просування формально добре освічених жінок і чоловіків. Не дивно, що за таких умов переваги кар'єрного просування традиційно надаються чоловікам, а жінкам, навіть молодим, дедалі частіше доводиться відмовлятися від намірів робити власну кар'єру. У цьому можна переконатися не тільки порівнявши кількість чоловіків і жінок за окремими професійними категоріями, зокрема серед вищих державних службовців керівників та

менеджерів, а й відслідковуючи динаміку громадської думки чоловіків і жінок щодо питань гендерних аспектів кар'єрного просування.

#### **2.4. Експериментальне дослідження та аналіз результатів**

Питання дотримання гендерної рівності особливо актуальне в контексті децентралізації. У ході реформи громади отримали більш широкі повноваження і вже самі визначають напрямки свого економічного та соціального розвитку, надають послуги, вивчають та реагують на потреби мешканців – жінок та чоловіків різних соціальних груп.

Розуміння гендерних відмінностей і нерівності є частиною аналізу місцевого економічного розвитку. Під час проведення такого аналізу «жінок» і «чоловіків» розглядають не як одне ціле, а намагаються зрозуміти соціальні змінні: яка ситуація з молодими чоловіками, старшими жінками, молодими дівчатами з фізичними вадами, старшими чоловіками, які належать до національної меншини та інше. Розуміння цих аспектів допомагає побудувати чіткішу та точнішу картину економічних змін і перспектив.

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, які потребують використання даних розмежованих за ознакою статі.

Наприклад:

- аналіз доступності послуг для жінок та чоловіків,
- гендерно-чутливе стратегічне планування,
- гендерне бюджетування.

Це дає можливість враховувати відмінність у потребах жінок та чоловіків та краще їх задовольняти за допомогою реалізації місцевих програм.

Громада має бути зацікавлена в тому, щоб чоловіки та жінки були рівними партнерами в будь-яких ініціативах з економічного розвитку.

Дослідження проводилося на базі Центру надання адміністративних послуг Одеської міської ради.

Метою даного дослідження було з'ясувати гендерне співвідношення:

- зайнятого населення,
- безробітних,
- працюючих,
- окремих професій,
- заробітної плати.

У ході дослідження було встановлено:

Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років у 2022 році становила 1038,9 тис. осіб, з них:

- жінки – 48,1% ,
- чоловіки – 51,9%.

Рівень зайнятості:

- жінки – 52,4%,
- чоловіки – 59,9%

Серед 84,9 тис. безробітного населення 68,3% становили чоловіки. Рівень безробіття чоловіків (9,7%) перевищував відповідний показник у жінок (5,1%). Не знайшли роботи після закінчення навчання 14,4 тис. осіб, з них:

- жінки – 46,5%,
- чоловіки – 53,5%.

Поштова та кур'єрська діяльність, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, освіта, фінансова та страхова діяльність – «жіночі» види діяльності. У поштовій та кур'єрській діяльності частка жінок становила 82,2% від загальної кількості штатних працівників, у сфері охорони здоров'я – 82,1%, в освіті – 75,2%, у фінансовій та страховій діяльності – 70,0%.

Будівництво, сільське, лісове та рибне господарство, транспорт, складське господарство – «чоловічі» види діяльності. Частка чоловіків у

будівництві становили 86,3% від загальної кількості штатних працівників, на транспорті, складському господарстві – 76,1%, у сільському господарстві – 72,6%.

Таблиця 2.3.

### Гендерне співвідношення по сферах діяльності

Сфера діяльності	Кількість жінок(%)	Кількість чоловіків (%)
Поштова та кур'єрська сфера	<b>82,2</b>	17.8
Сфера охорони здоров'я	<b>82,1</b>	17.9
Освіта	<b>75,2</b>	24.8
Фінансова та страхова діяльності	<b>70,0</b>	30.0
Будівництво	13.7	<b>86,3</b>
Транспорт, складське господарство	23.9	<b>76,1</b>
Сільське господарство	27.4	<b>72,6</b>

Заробітна плата жінок у 2022 році в середньому була на 14,8% нижчою за відповідний показник у чоловіків (у 2015 році – на 22,8%). Чоловіки у середньому отримували за працю 11,2 тис. грн. на місяць, жінки – 9,5 тис. грн.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників 10,3 тис. грн.:

- жінки – 9,5 тис. грн.,
- чоловіки – 11,2 тис. грн.

Перевищення зарплати чоловіків над зарплатою жінок спостерігається в усіх видах економічної діяльності, крім освіти та операцій з нерухомим майном.

Найбільша відмінність у рівні заробітної плати чоловіків і жінок спостерігається;

- у видах діяльності інформації та телекомунікація – жінки заробляють на 35,8% менше, ніж чоловіки,
- у фінансовій та страховій діяльності – жінки заробляють на 31,6% менше, ніж чоловіки,
- у сільському, лісовому та рибному господарстві – жінки заробляють на 26,2% менше, ніж чоловіки,
- у промисловості – жінки заробляють на 17,2% менше, ніж чоловіки,
- у сфері операцій з нерухомим майном заробітна плата жінок на 12,9% вища, ніж у чоловіків.

Проведене дослідження засвідчило, що проблема гендерної нерівності залишається актуальною для українського суспільства, причому характерним є зростання усвідомлення цього явища і чоловіками, і жінками. І надалі недооцінюється роль жінки в суспільно-політичному та громадському житті, причому заниження вагомості цієї проблеми характерне навіть для експертів з гендерних питань. І якщо порівняно краще принцип гендерної рівності дотримується у сфері освіти і науки, то найгірше – у сфері сімейно-побутових відносин, де, як і раніше, питання гендерного паритету не вирішуються на користь жінки.

### **Висновки до другого розділу**

Применшення ролі жінки в суспільстві, неуважне ставлення до її професійної та сімейної ролей на сучасному етапі розвитку українського суспільства значно поглибили старі «жіночі» проблеми і викликали до життя нові.

Як вказують дослідники, жінки значно частіше, ніж чоловіки, страждають різноманітними емоційними розладами, серед яких виділяються депресія і численні тривожні розлади. Професіонали, які працюють у сфері охорони психологічного здоров'я, бачать в цьому

наслідки як факторів вразливості (таких, як пасивність і залежність), властивих традиційно жіночим ролям, так і, можливо, особливих стресорів, з якими доводиться справлятися багатьом сучасним жінкам (виконання материнських, господарських і професійних обов'язків у повному об'ємі) в міру стрімкої зміни традиційних ролей. Соціальні ролі сучасних чоловіків і жінок стають більш схожими, ніж у минулому, хоча проблема нерівності та асиметрії ролей чоловіків і жінок у суспільстві залишається.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі наведено науково-теоретичне узагальнення та сучасний підхід до вирішення важливого й актуального питання, що розкривають гендерні стереотипи у сфері зайнятості.

Досягнута мета, виконані завдання дають підстави для загальних висновків:

1. Дано визначення поняттю «гендер». Гендер – у гендерних дослідженнях соціальна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, а також психо-біологічні особливості, на які впливає біологічна стать, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена динамічних глибинних, пізнавальних та поведінкових понять жіночого та чоловічого, здобутих індивідом внаслідок набуття індивідуального гендерного досвіду. Тобто, гендер – це соціальний конструкт, який визначає соціальну стать людини.

2. Означено групи гендерних стереотипів. Вчені виділяють три умовні групи гендерних стереотипів:

– перша група стереотипів базується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок. Згідно з цими стереотипами чоловіки та жінки є протилежностями;

– друга група стереотипів ґрунтується на сімейних ролях. Зміст цих ролей визначається не лише історичним і культурним контекстом, але й значною мірою гендерними стереотипами, які панують в соціальному середовищі тієї чи іншої людини;

– третя група стереотипів опирається на професійні відносини. У цій сфері панують гендерні стереотипи, які беруть свій початок з минулого. Йдеться про стереотипи, які пов'язані зі змістом праці. Асиметричне розташування жінок в професійній структурі суспільства призводить до нерівності в оплаті праці, дискримінації при наймі на

роботу, нерівномірного розподілу чоловіків та жінок у різних галузях (горизонтальна сегрегація) та дискримінація щодо розподілу посад у рамках однієї професійної групи.

### 3. Визначено функції ринку праці:

– зводить продавців робочої сили (працівників) і її покупців (роботодавців);

– регулює попит і пропозицію робочої сили відповідно до суспільної потреби в конкретному виді праці та формує ціну робочої сили;

– стимулює конкуренцію між працівниками за робочі місця, а між роботодавцями – за кваліфікованих носіїв робочої сили та професійну і територіальну мобільність осіб найманої праці;

– інформує осіб найманої праці і роботодавців про ситуацію на ринку праці, тобто кількісний і якісний склад вільних робочих місць, розміри заробітної плати для конкретних посад, пропозицію робочої сили та її професійну структуру, інші аспекти зайнятості і соціально-трудових відносин.

4. З'ясовано гендерне співвідношення зайнятого населення, безробітних, окремих професій, заробітної плати.

У ході дослідження було встановлено:

1). Рівень зайнятості населення у 2022 р становила: жінки – 52,4%, чоловіки – 59,9%.

2). Рівень безробіття чоловіків (9,7%) перевищував відповідний показник у жінок (5,1%). Не знайшли роботи після закінчення навчання 14,4 тис. осіб, з них: жінки – 46,5%, чоловіки – 53,5%.

3). Гендерне співвідношення окремих професій: поштова та кур'єрська діяльність, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, освіта, фінансова та страхова діяльність – «жіночі» види діяльності. У поштовій та кур'єрській діяльності частка жінок становила 82,2% від загальної кількості штатних працівників, у сфері охорони здоров'я – 82,1%, в освіті – 75,2%, у фінансовій та страховій діяльності – 70,0%.



Будівництво, сільське, лісове та рибне господарство, транспорт, складське господарство – «чоловічі» види діяльності. Частка чоловіків у будівництві становили 86,3% від загальної кількості штатних працівників, на транспорті, складському господарстві – 76,1%, у сільському господарстві – 72,6%.

4). Заробітна плата жінок у 2022 році в середньому була на 14,8% нижчою за відповідний показник у чоловіків. Чоловіки у середньому отримували за працю 11,2 тис. грн. на місяць, жінки – 9,5 тис. грн.

Перевищення зарплати чоловіків над зарплатою жінок спостерігається в усіх видах економічної діяльності, крім освіти та операцій з нерухомим майном.

Найбільша відмінність у рівні заробітної плати чоловіків і жінок спостерігається: у видах діяльності інформації та телекомунікація – жінки заробляють на 35,8% менше, ніж чоловіки, у фінансовій та страховій діяльності – жінки заробляють на 31,6% менше, ніж чоловіки, у сільському, лісовому та рибному господарстві – жінки заробляють на 26,2% менше, ніж чоловіки, у промисловості – жінки заробляють на 17,2% менше, ніж чоловіки, у сфері операцій з нерухомим майном заробітна плата жінок на 12,9% вища, ніж у чоловіків.

Проведене дослідження не претендує на повне висвітлення даної тематики. Подальшого вивчення потребують такі питання, як особливості виникнення соціальних проблем жінок, рівень освіченості чоловіків і жінок, розвиток законодавчого й нормативно-правового забезпечення гендерної рівності та ін.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Альошина Ю. Є., Волович А. С.* Проблеми засвоєння ролей чоловіка та жінки // Питання психології. 1991. № 4. С.74-82.
2. *Аніщук Н. В.* (2008). *Виникнення та сутність феномена гендерного насильства: історико-правовий екскурс.* Форум права. Харків: ХНУВС. (1), 18-22.
3. *Ануфрієва Р.* Самотність людей похилого віку як соціальна проблема // Українське суспільство 1992– 2006. Соціологічний моніторинг / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2006. С. 317-323.
4. *Балакірєва О.* Гендерний аналіз ціннісних орієнтацій в українському суспільстві // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.). К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. С. 22–24.
5. *Білосорочка С. І.* (2018). *Розвиток наукової думки про гендерні відносини в публічному управлінні.* Розвиток системи державного управління в Україні. 2(61), 1-7.
6. *Бондаренко Л. Ю.* Роль жінки: від минулого до сьогодення // Суспільні науки і сучасність. 1996. № 6. С.163-170.
7. *Венгер О.* *Напрями удосконалення гендерної політики в умовах цифрового суспільства.* Запоріжжя: Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2019.
8. *Вілкова О.Ю.* Конструктивні й деструктивні функції гендерних стереотипів : Автореф. дис. ... канд. соціол. наук. К., 2005.
9. *Вілкова, О.* (2008). *Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження.* Політичний менеджмент. 6 (1), 160-166.

10. Вілкова, О. Ю.(2004). *Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів*. Український соціум. 3(5), 24-29.
11. Власенко Н.С., Виноградова Л.Д., Калачова І.В. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000.
12. Галайда Т. О., Васюта В. Б., Марченко М. К. (2011). *Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні*. Вісник Хмельницького національного університету. 3(3), 69-72.
13. Гендерна статистика Головного управління. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/help/gender/description\\_2\\_2.htm](http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/help/gender/description_2_2.htm)
14. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : Автореф. дис. ... канд. екон. наук. – К., 2004.
15. Герасименко Г. В. Гендерні особливості рівня життя українського населення // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.) – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. С. 52–54.
16. Гіденс Е. Соціологія / Е. Гіденс. К. : Основи, 1999. 726 с.
17. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: Навчальний посібник. К.: Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с.
18. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: Навч. посіб. Вид. центр «Акад.», 2004. 307 с.
19. Грицяк Н.В. Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: стан та шляхи вдосконалення (<http://www.nbuv.gov.ua/ejournals>).
20. Гендерна політика в комітетах Верховної Ради України: практика і перспективи: За матеріалами круглого столу 18 січня 2007 року / Заг. ред. та упоряд.: О. І. Суислової, Е. Р. Рахімкулова; Програма

сприяння Парламенту України університету Індіани. К.: Заповіт, 2007. 70 с.

21. Гендерний аналіз українського суспільства. Інтеграція гендеру у національні державні програми. К., 2006.

22. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. 22е вид., допов., уточ. К.: Український ін.-т соціальних досліджень, 2003. 129 с.

23. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.pension.kiev.ua/Ukr/Law\\_Base/NonFormatted/z-2866.htm](http://www.pension.kiev.ua/Ukr/Law_Base/NonFormatted/z-2866.htm)

24. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків. Київ: Заповіт, 2006.

25. *Івашенко О.* Гендерна наукова перспектива: від світогляду до політики / О.Івашенко // Соціологія : теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 6. – С. 78–91.

26. *Івченко Ю.* Історичний аналіз ролі жінки в суспільстві // Економіка, фінанси, право. 2007. №4. С. 25-28.

27. *Курна О.* Коли чоловіки зверху, або «скляна стеля» української вищої освіти. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/osvita-i-prosvita/koli-choloviki-zverhu-abo-sklyana-stelya-ukrainskoi-vischoi-osviti-134076.html>

28. *Лавриненко Н.* Гендерний аспект соціально-економічного статусу / Н.Лавриненко // Українське суспільство 2003. Соціологічний моніторинг. К. : ІС НАНУ, 2003. С. 97-106.

29. *Лавріненко Н.В* Гендерні відносини в родині // Основи теорії гендеру : Навчальний посібник. К.: «К.А.С.», 2004. С. 354-384.

30. *Лавріненко Н.В* Гендерні відносини на селі // Українське суспільство 1992–2006. Соціологічний моніторинг / За ред. В.Ворони, М.Шульги. К.: Ін-т соціології НАН України, 2006. С.86-91.

31. *Левченко К.Б* Гендерна політика в Україні: визначення,

формування, управління. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003.

32. *Левченко К.Б* Концептуальні питання гендерної політики // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.). К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. С. 118-120.

33. *Лобанова Л.С* Гендерний аналіз сфери науково-технологічної діяльності // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.). К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. С. 120-123.

34. *Лобанова Л.С* Жінки і чоловіки в системі демографічної реальності: стратегії подолання кризи // Гендерні стратегії сталого розвитку України / За наук. ред. Л.С.Лобанової. К.: Фенікс, 2004. С. 58–69.

35. *Луценко О.А.* Гендерна освіта й педагогіка // Основи теорії гендеру : Навчальний посібник. – К.: «К.А.С.», 2004. С. 476-503.

36. *Луценко О.А.* Стать і тендер у контексті дихотомії «природа і культура» // Гендерні стратегії сталого розвитку України / За наук. ред. Л.С.Лобанової. К.: Фенікс, 2004. С. 12-21

37. *Маслова Ю.П.* Моделі гендерної ідентичності жінки на сторінках друкованих ЗМІ [Електронний ресурс]. Режим доступу: [www.naub.org.ua](http://www.naub.org.ua).

38. *Оксамитна С* Динаміка сімейного стану та складу сім'ї // Українське суспільство 1994–2004. Моніторинг соціальних змін / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2004. С.73-80.

39. *Оксамитна С.М* Гендерні ролі та стереотипи // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: “К.А.С.”, 2004. – С. 157–181

40. *Оксамитна С.М.* Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру : навч. посіб. К. : «К.І.С.», 2004. С. 157-182.

41. Основи теорії гендеру. Навчальний посібник. К.: Видавництво «К.І.С.», 2004.
42. *Плотян С.* Гендерний аналіз парламентських та місцевих виборів 2006 року. К., 2006.
43. Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці: Звіт за результатами дослідження, проведеного в 2003 р. Human Rights Watch.
44. Програмний документ Підтримка справедливого доступу до можливостей ПРООН, Україна, 2002.
45. *Резнік Г.О.* Становище жінки в Українському суспільстві // Право. 2001. №8. С. 16-19.
46. *Рубан О.* Гендерний аспект проблеми зайнятості жінок з вищою освітою. //Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє. Матеріали Третьої Міжнародної науково-практичної конференції «Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє» та Другої Міжнародної науково-практичної конференції «Гендерний компонент у структурі вищої технічної освіти і природничих наук», Україна, Київ, 3-5 листопада 2005 р. С. 91-94
47. *Семигіна Т.В.* Словник із соціальної політики / Т.В.Семигіна. К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2005. 253 с.
48. *Скорик М.М* Місце гендерних стереотипів у соціально-нормативній сфері українського суспільства // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5-7 грудня 2002 р.). К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. С. 172-175.
49. *Смоляр Л.О* Становлення гендерної освіти в Україні // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. К.: «К.А.С.», 2004. С. 504-519.
50. Соціальне становище сільської жінки в Україні. К.: Академпрес, 1998

51. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / [О.М.Балакірева (кер. авт. кол.), В.В.Онікієнко, О.В. Валькована та ін.] К. : Крамар, 2007. 200 с.

52. Становище жінок в Україні: реалії та перспективи. Парламентські слухання. К., 2004. 157 с.

53. *Стрельник О* Поняття соціального потенціалу в інтерпретації проблеми гендерної нерівності (за матеріалами соціологічних досліджень) // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2006. № 4. С. 147-160.

54. *Стрельник О.О.* Гендерна нерівність та соціальний статус жінки в сучасному українському суспільстві : Автореф. дис. канд. соціол. наук. Харків, 2003.

55. *Суїменко Є.* Особливості працевлаштування столичної молоді України / *Є.Суїменко, О.Семашко, М. Сакада* // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2003. № 2. С. 160-183.

56. *Суковата В* Гендер і релігія // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: «К.А.С.», 2004. С. 385-425.

57. *Сукуватий В.А.* Бізнес-леді: Міфи і реальність // Соціологічні дослідження. 2002. № 11. С.69-77.

58. *Турецька Г.В.* Ділова активність жінок і сім'я // Соціологічні дослідження. 2001.№2. С.67-73.

59. Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26 липня 2005 року № 1135.

60. *Яременко О.О* Об'єктивна необхідність врахування гендерних складових при формуванні реалізації соціальної політики // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.). К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. С. 206-211.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## ТОП-5 професійних сфер серед чоловіків та жінок





## ТОП-5 бажаного доходу серед чоловіків та жінок

