

Комплексний ґендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості

Ольга Купець

Авторське право © Міжнародна організація праці, 2010 р.
Уперше надруковано у 2010 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Kupets, Olga

Комплексний ґендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості / Ольга Купець; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. - Київ: МБП, 2010.

1 v.

ISBN: 9789228244274 (print); 9789228244281 (web pdf)

ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

gender mainstreaming / gender equality / women workers / men workers /

equal employment opportunity / employment service / Ukraine

03.02.2

Наявні також іншомовні версії цієї публікації: англійською: Gender Mainstreaming at the Labour Market of Ukraine and Role of the Public Employment Service / Olga Kupets; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Kyiv: ILO, 2010. ISBN 9789221244271 (print), 9789221244288 (web pdf)

Дані Каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.

Дизайн та макетування зроблено в Україні
Надруковано в Україні



Проект спів-фінансується
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується та виконується
Міжнародним бюро праці

Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Публікацію розроблено та надруковано в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні
«Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

**За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою:
gender@ilo-dp.kiev.ua**

Стислий опис проекту: Проект ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Головною метою проекту є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні ґендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження та моніторингу ґендерно-чутливої політики та програм зайнятості через підвищення обізнаності, поширення інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння введенню практичних змін та пілотних програм.

Найменування, які використовуються в цій публікації, відповідають практиці ООН та ЄС, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та Європейського Союзу, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Цю публікацію надруковано за підтримки Європейського Союзу

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	1
РОБОЧЕ РЕЗЮМЕ	2
1. Правове забезпечення ґендерної рівності в Україні та національний ґендерний апарат	5
2. Жінки та чоловіки на українському ринку праці: аналіз відповідної статистики	8
2.1. Тенденції зайнятості	8
2.2. Тенденції безробіття, ймовірності переходу між станами ринку праці та АПРП	14
2.3. Ґендерний розрив в оплаті праці	23
2.4. Інші аспекти ґендерної нерівності	25
3. Комплексний ґендерний підхід у ДСЗ України: інституційні механізми та політичні дії	26
4. Сприяння ґендерній рівності у діяльності державних центрів зайнятості: результати опитування	34
4.1. Результати опитування: спеціалісти ДСЗ	34
4.2. Результати опитування: зареєстровані шукачі роботи	37
4.3. Результати опитування: роботодавці	40
4.4. Результати опитування: підсумкові зауваження	43
5. Висновки та рекомендації для політики	45
6. Приклади передової практики	53
Література	62
Додатки	64
Додаток 1. Організаційні схеми	64
Додаток 2. Методологія соціологічного опитування й опис вибірки	66

ПЕРЕДМОВА

Цей звіт є результатом проекту «Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості», ініційованого Групою технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи у Будапешті (МБП) у рамках широкомасштабного проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці», котрий МБП впроваджує в Україні при спільному фінансуванні з боку Європейського Союзу та МБП. Головна мета проекту – розробити план дій для державної служби зайнятості України для розбудови її спроможності щодо формування та впровадження гендерно-чутливої політики, програм і послуг на ринку праці. Інша задача проекту – забезпечити, щоб ДСЗ через застосування позитивних дій сприяла досягненню рівних результатів щодо зайнятості чоловіків та жінок та скороченню вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації на ринку праці.

Цей звіт є дослідженням загального характеру для розроблення навчальних матеріалів із комплексного гендерного підходу в ДСЗ, котрі будуть пізніше підготовлені міжнародними експертами. У звіті проаналізовані найважливіші дані, матеріали та заходи державної політики на ринку праці України з гендерної точки зору й запропоновано низку заходів для підвищення ефективності комплексного гендерного підходу в ДСЗ України. Важливою частиною звіту є емпіричне дослідження на основі соціологічного опитування спеціалістів ДСЗ, зареєстрованих шукачів роботи та роботодавців із питань гендерної рівності та результатів діяльності ДСЗ. Опитування проводилося у березні-квітні 2010 р.

До української групи, що працювала над цим проектом, входили: Сергій Савчук, Національний координатор проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»; Галина Мещерякова, асистент вищезгаданого проекту; Ольга Купець (факультет економічних наук Національного університету «Києво-Могилянська академія»), автор цього звіту і анкет, застосованих в опитуванні; Наталя Харченко (Київський міжнародний інститут соціології), місцевий консультант, відповідальний за соціологічну частину проекту (тобто за опитування шукачів роботи та роботодавців). Керівниками групи були Верена Шмідт і Наталія Попова з Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи у Будапешті. Афіна Боханіс, яка влітку 2010 р. проходила стажування у Групі технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, люб'язно відредагувала англійський варіант тексту.

Група хотіла б подякувати Володимирові Галицькому, директору ДЦЗ України, Наталії Зінкевич, першому заступнику директора, Наталії Шевченко та Інні Бондіні, заступникам начальника Управління організації надання соціальних послуг, та іншим спеціалістам Державного центру зайнятості за їхню підтримку, консультації й допомогу під час виконання цього проекту. Група також вдячна всім спеціалістам вибраних базових центрів зайнятості, які взяли участь в опитуванні, особливо спеціалістам трьох регіональних ЦЗ (Коломийського районного, Донецького міського та Солом'янського районного у м. Києві), які також надали дані, необхідні для формування вибірки та опитування роботодавців і безробітних. Авторка звіту також неймовірно вдячна Людмилі Золотовій, першому заступнику директора Київського обласного центру зайнятості, та директорам двох базових центрів зайнятості у смт. Ставищі та у м. Біла Церква (Київська область) Вікторові Бандурі та Володимирові Бобрику, відповідно, за їхній теплий прийом і екскурсії під час відвідання цих центрів 23 квітня 2010 р. Нарешті, авторка з вдячністю згадує професійну консультацію Людмили Мушинської, заступника директора Київського міського центру зайнятості, та Інни Мякоти, спеціаліста відділу професійної орієнтації.

У липні 2010 р. у Києві було проведено семінар для представлення основних результатів проекту звіту ключовим національним зацікавленим сторонам і обговорення з ними головних висновків, зроблених у ньому. Остаточний варіант звіту був підготовлений з урахуванням коментарів, отриманих від вищезазначених учасників під час і після проведення семінару.

РОБОЧЕ РЕЗЮМЕ

Гендерна рівність – одне з основних прав і критично важливий фактор у зближенні України з глобальними лідерами за економічним розвитком, наукою, освітою та культурою. Уряд України поділяє думку про те, що гендерна рівність є однією з передумов її сталого розвитку як демократичного суспільства.

Економічна і соціальна рада ООН визначила комплексний гендерний підхід як процес оцінювання наслідків будь-яких запланованих заходів, у тому числі законодавства, політики або програм, для жінок і чоловіків у всіх галузях і на всіх рівнях. Йдеться про стратегію, згідно з якою проблеми, що постають перед жінками й чоловіками, і накопичений ними досвід мають стати одним із невід'ємних напрямів діяльності в процесі розроблення, впровадження, контролю й оцінювання політики та програм в усіх сферах політичного, економічного та суспільного життя, щоб жінки й чоловіки рівною мірою користувалися плодами таких зусиль, щоб не залишалося місця для нерівності. Комплексний гендерний підхід включає спеціальні гендерні заходи та компенсаційні дії (їх також називають позитивними заходами), що вживаються кожного разу, коли жінки або чоловіки знаходяться в особливо невідгідному становищі. Кінцева мета комплексного гендерного підходу полягає в забезпеченні гендерної рівності.

В останні кілька років досягнуто значний прогрес у розробленні та зміцненні національних механізмів гендерної рівності в Україні згідно з конституційними та правовими зобов'язаннями держави на національному та міжнародному рівнях. Наразі для України важливо підтримати вже досягнутий прогрес у гендерних трансформаціях, незважаючи на фінансово-економічну кризу та обмеження бюджетних видатків на соціальну сферу.

У цьому дослідженні встановлено, що незважаючи на те, що гендерний розрив у рівні зайнятості в Україні менше, ніж у середньому в ЄС, і що безробіття серед українських жінок нижче, ніж серед чоловіків, український ринок праці характеризується явною нерівністю між чоловіками та жінками. Доказами істотних ознак цієї нерівності є значний гендерний розрив у рівнях зайнятості у дітородній (24-29 роки) та передпенсійній (старше 50 років) вікових групах; виразна сегрегація ринку праці (як горизонтальна, так і вертикальна); великий гендерний розрив у заробітній платі; нерівний розподіл звичайної оплачуваної та домашньої неоплачуваної роботи; велика частка жінок на робочих місцях сумнівної якості; гендерні розриви в охопленні безробітних матеріальною допомогою по безробіттю та заходами активної політики на ринку праці через меншу схильність чоловіків до реєстрації у ДСЗ.

Як головне державне відомство, відповідальне за ефективне узгодження пропозиції та попиту на ринку праці, ДСЗ повинна займати активну позицію у сприянні рівному доступу до якісної зайнятості для жінок і чоловіків та у виправленні існуючої нерівності у сфері праці та професійного вибору. Досягнення гендерної рівності стало одним із пріоритетів ДСЗ з 2001 р., і у базових центрах зайнятості, на додаток до традиційних для ДСЗ заходів активної політики на ринку праці, був розроблений та впроваджений ряд нових механізмів, які сприяють виконанню програми гендерної рівності – куточки гендерної інформації, гендерні клуби та місця для тимчасового нагляду за дітьми.

Соціологічне опитування спеціалістів ДСЗ, роботодавців і шукачів роботи і роботодавців, проведене у березні-квітні 2010 р., показує, що ДСЗ України відносно добре працює у сприянні рівному ставленню до чоловіків і жінок. Більшість опитаних шукачів роботи і роботодавців вважають, що послуги ДСЗ надаються чоловікам і жінкам рівною мірою. Більше половини шукачів роботи задоволені тим, як у послугах ДСЗ ураховуються особливі потреби чоловіків і жінок. На думку опитаних шукачів роботи з трьох регіонів України, ДСЗ робить усе можливе для того, щоб забезпечити справедливий підхід рівною мірою до чоловіків і жінок, і майже ніхто не зазнав у ДСЗ гендерної дискримінації. Натомість, факторами, які найімовірніше обмежують доступ жінок до краще оплачуваної, більш престижної роботи та посилюють існуючу нерівність, є дискримінація з боку роботодавців і гендерні стереотипи.

ДСЗ може вирішувати лише частину складного питання гендерної нерівності на ринку праці, зокрема при підборі наявних вакансій для зареєстрованих шукачів роботи і вжитті для них різноманітних активних заходів на ринку праці. Разом з тим, шляхом ефективного застосування останніх – наприклад, заохочуючи клієнтів до роботи за нетрадиційними професіями та видами занять, використовуючи для цього професійну орієнтацію, та ефективно співпрацюючи з роботодавцями над зменшенням дискримінаційної практики у найманні кадрів і на робочому місці – ДСЗ може сприяти руйнуванню гендерних стереотипів і допомогти у запобіганні гендерній дискримінації.

Незважаючи на значний прогрес, досягнутий ДСЗ у сприянні гендерній рівності на ринку праці України, ще існує ряд проблем, які необхідно вирішити для подальшого удосконалення її діяльності, спрямованої на досягнення гендерної рівності, зокрема:

- необхідно підготувати оновлену версію посібника «Методичні рекомендації з організації центрів зайнятості щодо забезпечення гендерної рівності», написаного ще у 2004 р., включивши до нього зміни, що відбулися в національній гендерній політиці та програмах після 2004 р.;
- потребує перегляду зміст ілюстрацій на листівках, надрукованих і розповсюджених у ДСЗ, з метою запобігання утвердженню стереотипів про традиційно жіночі та чоловічі професії;
- слід переглянути порядок надання соціальних послуг з числа активних заходів політики на ринку праці, адже більшість з них наразі викладені у гендерно-нейтральних формулюваннях і не націлені на статтю, яка знаходиться у найбільш невідгідному становищі на ринку праці, тобто на жінок;
- потребує перегляду законодавство, що регулює діяльність ДСЗ, та інші пов'язані нормативно-правові документи, з метою приведення їх у відповідність до законодавства з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, прийнятого в Україні та відповідних заходів державної політики;
- кілька конкретних заходів, що можуть мати гендерний вплив, ще не оцінювалися;
- потребує посилення діяльності ДСЗ по роботі з роботодавцями, котрі допускають дискримінацію;
- потребує впровадження система моніторингу і оцінки, спрямована на вимірювання впливу різних надаваних безробітним послуг, які покликані сприяти гендерній рівності та усувати існуючу нерівність на ринку праці;
- хоча оснований на гендерній рівності підхід, запроваджений у ДСЗ, передбачає рівне ставлення до чоловіків і жінок, він не завжди призводить до рівних результатів. Цей підхід побудований на принципі інклюзивності, якого дотримується МОП, але він часто піддається критиці, тому що не дає змогу ефективно усувати відмінності у потребах, навичках і досвіді чоловіків та жінок і скорочувати існуючі недоліки. Його слід доповнювати позитивними діями, котрі створюють умови для забезпечення рівних результатів у можливостях зайнятості й підготовки кадрів.

Ураховуючи приклади передової практики комплексного гендерного підходу у світі та слідуючи двоїстій та доповнювальній стратегії його реалізації у ДСЗ, рекомендується ряд ключових кроків для забезпечення гендерної рівності в усіх заходах і програмах ДСЗ в Україні. У дослідженні підкреслено, що ДСЗ повинна докладати зусиль для досягнення наступних цілей:

- зламати ґендерні стереотипи та ґендерну сегрегацію у професійному навчанні та роботі;
- працювати з роботодавцями над забезпеченням ґендерно-нейтральних процесів наймання та підбору кадрів;
- надавати спеціальні цільові активізаційні заходи для жінок, які перебувають у невідгідному становищі;
- підготувати план забезпечення ґендерної рівності, розробити показники ґендерної рівності, створити систему оцінки та моніторингу виконання цього плану у майбутньому.

Нарешті, зроблено рекомендації українським органам влади та установам щодо досягнення мети комплексного ґендерного підходу на ринку праці – зокрема, Верховній Раді України, Урядові (зокрема Міністерству у справах сім'ї, молоді та спорту, на яке покладено головну відповідальність за розроблення і впровадження ґендерної стратегії в Україні), Державному департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю, Науково-дослідному інституту соціально-трудоових відносин у м. Луганськ (відповідальному за внесення змін до Національного класифікатора професій), Державному комітету статистики та соціальним партнерам.

1. Правове забезпечення гендерної рівності в Україні та національний гендерний апарат

З часів набуття незалежності Україна впровадила основні елементи нормативно-правової бази для розвитку гендерно-чутливої культури, сприяючи гендерній рівності та протидіючи дискримінації за ознакою статі.

Основи гендерної рівності забезпечені в Конституції України, прийнятій у 1996 р. Принципи рівного ставлення до жінок і чоловіків і особливого захисту працюючих жінок закріплені також у Кодексі законів про працю України, що був прийнятий у 1971 р. та досі залишається чинним.

На міжнародному рівні Україна підписала основні міжнародні документи стосовно гендерної рівності. Зокрема, держава ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Факультативний протокол до неї, Конвенцію МОП 1951 р. про рівну винагороду (№ 100), Конвенцію МОП 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111), Конвенцію МОП 1981 р. про працівників з сімейними обов'язками (№ 156). Цим Україна зобов'язалася гарантувати рівність, розвиток і справедливість у державі, керуючись ідеями соціальної та гендерної рівності.¹ Україна також підписала Пекінську декларацію та Платформу дій щодо гендерної рівності та розширення прав жінок (1995 р.) і Декларацію тисячоліття ООН (2000 р.). Таким чином, цим Україна також узяла на себе зобов'язання до 2015 р. досягти Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ), а одна з цих цілей стосується саме гендерної рівності.²

Гендерні питання стали дедалі важливішими у національному та громадському діалозі після того, як Україна оголосила про свій намір інтегруватися до глобальної спільноти. Український уряд висловлює рішучу прихильність справі реалізації всеосяжної політичної програми щодо гендерної рівності, й це відображено у зростаючому масиві відповідного законодавства, ухваленого з 2005 р. Важливими віхами процесу формування державної політики щодо гендерної рівності в Україні є:

- *Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;*
- *Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (чинний з 1 січня 2006 р.);*
- *Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р.;*
- *Постанова Кабінету Міністрів України від 16 травня 2007 р. «Про підготовку та проведення Року гендерної рівності»;*
- *Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми, створена Постановою Кабінету Міністрів України 5 вересня 2007 р.; цією ж постановою були визначені її основні задачі та обов'язки.³*

¹ http://www.undp.org.ua/files/en_11592EOWR_prodoc_eng.pdf.

² Щоб підтримати Уряд України в виконанні завдань і досягненні показників ЦРТ, підвищити рівень обізнаності громадськості щодо ЦРТ в Україні, у лютому 2004 р. був розпочатий проект ПРООН "Цілі розвитку тисячоліття" (ПЦРТ). Проект впроваджуватиметься до кінця 2014 р. Докладно див. <http://undp.org.ua/en/projects-list-all/38-prosperity-poverty-reduction-and-mdgs-/624-millennium-development-goals-project>.

³ Комплексний аналіз законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності та супутніх питань наведено у джерелі ПРООН (2007a) та інших публікаціях ПРООН, див. <http://gender.undp.org.ua>.

Згідно з вищезгаданими законами та супутніми нормативно-правовими документами адміністративний механізм гендерних процесів був упроваджений у законодавчій та виконавчій гілках влади, а гендерна складова – інтегрована в основні системи країни. Основна відповідальність за розроблення і реалізацію гендерної стратегії покладена на Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. Разом з тим, усі міністерства повинні створити робочі групи з гендерних питань і розробити свої відповідні плани дій із забезпечення гендерної рівності у своїй відповідній сфері діяльності, згідно з Державною програмою (див. *рис. А.1* у Додатку, на якому схематично зображена організаційна структура національного апарату гендерної рівності в Україні). Упродовж 2007-2009 років такі робочі групи були створені в одинадцяти міністерствах (зокрема у Міністерстві праці та соціальної політики) і трьох державних органах, причому вісім з них розробили власні плани дій із забезпечення гендерної рівності і згодом почали виконувати їх.⁴ Проте, за результатами аналізу, проведеного експертами програми ПРООН «Рівні можливості та права жінок в Україні» на початку 2009 р., п'яти з восьми груп слід продовжити підвищення якості своїх планів дій, котрі значною мірою залишаються декларативними. У них запропоновані дії, що виходять за межі компетенції робочої групи, вони містять широкі й загальні формулювання без зазначення показників для вимірювання результатів, вони не забезпечені фінансуванням через рішення Уряду обмежити кошториси соціально орієнтованих проектів під час фінансової кризи (UNDP, 2010, р. 30).

У цілому експерти ПРООН визначили наступні основні слабкі місця національного гендерного апарату в Україні:

- слабка співпричетність і координація з боку Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту, що, на думку більшості міністерств, вважається основним фактором, що стримує ефективну реалізацію Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.;
- відсутність чіткого визначення задач і обов'язків робочих груп, що спричиняє плутанину й пасивність у деяких із зазначених робочих груп і, отже, неоднакові рівні прогресу;
- неправильний акцент міністерств у плануванні, практики та процедурах на вхідні ресурси й заходи, а не на результати чи підсумки;
- відсутність належним чином побудованих показників вимірювання прогресу та ефективності втручання (UNDP, 2009b, стор. 14-15).

На регіональному рівні механізм забезпечення гендерного розвитку передбачає реалізацію регіональних гендерних програм, розроблених відповідними управліннями обласних державних адміністрацій і прийнятих обласними радами. Відповідальність за реалізацію цих програм покладена на регіональні виконавчі органи, зокрема на обласні та районні управління у справах сім'ї, молоді та спорту (див. *рис. А.1* у Додатку). З метою координації діяльності з забезпечення реалізації обласних гендерних програм у всіх областях створені Координаційні ради з питань гендерної політики (UNDP, 2009b). Хоча всі області розробили регіональні програми із забезпечення гендерної рівності до кінця 2009 р., більшість із них не відповідають вимогам або є практично нездійсненими, тому що в них просто скопійовано текст із Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., без урахування відповідного регіонального контексту (UNDP, 2010, стор. 34). Таке становище обумовлено здебільшого дефіцитом місцевих експертів із необхідним досвідом у сфері гендерної політики, недостатнім фінансуванням ініціатив із комплексного гендерного підходу на обласному рівні та існуючими конфліктами між обласними державними адміністраціями і обласними радами, які впливають на ефективність співробітництва між різними органами влади й на розподіл фінансових коштів із місцевих бюджетів (UNDP, 2009b, стор. 28 та 42).

⁴ 15-річний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій в Україні, див.: http://www.undp.org.ua/files/en_11336ukraine_beijing_15.pdf.

На закінчення зазначимо, що Україна досягла значного прогресу в розробленні та зміцненні національних механізмів гендерної рівності згідно з її конституційними та правовими зобов'язаннями на національному та міжнародному рівнях.⁵ Наразі важливо підтримати вже досягнутий прогрес у гендерних трансформаціях, незважаючи на фінансово-економічну кризу та обмеження бюджетних видатків на соціальну сферу. Залишається потреба в інтеграції принципів гендерної рівності у закони, що регулюють відношення у галузі праці та зайнятості. Використовуючи досвід розвинених країн, Україна має змінити акцент у законодавстві та політиці в галузі зайнятості із захисних норм для жінок-працівниць на реалізацію гендерної політики, що реально призведе до досягнення **де-факто** гендерної рівності. У цьому контексті вкрай важливо розробити довгострокову стратегію модернізації ринку праці, спрямовану на те, щоб зробити його як конкурентоспроможним, так і здатним захистити працівників обох статей, зменшити гендерний розрив в оплаті праці, покращити баланс між трудовим і сімейним життям в Україні (UNDP, 2010).

⁵ Значні досягнення України в напрямку забезпечення гендерної рівності були зроблені завдяки технічній та фінансовій підтримці міжнародних організацій. Зокрема, ПРООН в Україні, разом із Європейським Союзом і Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, зараз впроваджує вищезгадану програму "Рівні можливості та права жінок в Україні" (впровадження почалося 15 вересня 2008 р.). Проект ґрунтується на досвіді та результатах, отриманих на попередніх стадіях Програми рівних можливостей "Україна: на шляху до рівності" (перша стадія якої була реалізована за підтримки Шведського Агентства з міжнародного розвитку та співробітництва (SIDA) у 2003-2006 рр., а друга виконується з 2006 р.). 23 квітня 2009 р. Міжнародне бюро праці та Європейський Союз розпочали новий проект "Рівність жінок і чоловіків у світі праці". Гендерні питання в Україні також привертати увагу з боку Агентства з міжнародного розвитку США (Nails, 2001), Світового банку (Dudwick et al, 2002) і організації Human Rights Watch (2003).

2. Жінки та чоловіки на українському ринку праці: аналіз відповідної статистики

2.1. Тенденції зайнятості

У період економічного зростання в Україні (2001-2008 рр.) рівень зайнятості чоловіків віком 15-70 років значно зріс (із 59,9 до 65,2 %), тоді як рівень зайнятості жінок зріс трохи менше (з 51,5 до 54%).⁶ Порівняно менше збільшення рівня зайнятості серед жінок пояснюється меншим збільшенням кількості зайнятих жінок (3,3% проти 6,6% серед чоловіків), а також меншим зниженням чисельності економічно неактивних жінок (1,1% проти 9,6%) та загальної чисельності жінок віком 15-70 років (1,4% проти 2,1%). Ці тенденції можна віднести на рахунок протилежних тенденцій економічної активності чоловіків і жінок за період спостереження: рівень економічної активності чоловіків зріс із 67,5 до 69,8%, а серед жінок – знизився з 57,7 до 57,5%. Крім того, зберігаються більш високі рівні смертності чоловіків протягом усього життя, особливо працездатного віку.⁷ Серед можливих пояснень негативних тенденцій щодо економічної активності жінок, що спостерігаються з 2001 р., слід зазначити наступні: (i) економічне зростання обумовило зростання доходів чоловіків (у тому числі грошових переказів трудящих-мігрантів) настільки, що деякі заміжні жінки вирішили не приймати участь на ринку праці; (ii) з огляду на відсутність належних дитячих дошкільних закладів і гнучких режимів роботи для працівників із сімейними обов'язками, а також дуже щедру допомогу жінкам у зв'язку з народженням дитини, починаючи з квітня 2005 р., багато жінок вирішують залишатися вдома впродовж кількох років. Хоча гіпотеза про слабкий попит на робочу силу та обмежений доступ жінок до робочих місць не підтверджується в Україні в цілому (ETF, 2009), її можна використовувати як додаткове пояснення низької та спадаючої економічної активності жінок у сільській місцевості та депресивних регіонах. Нарешті, можна було б стверджувати, що існуюча невідповідність між кваліфікаціями та навичками працівників та вимогами роботодавців (World Bank, 2009) може також зумовлювати зниження рівня зайнятості та економічної активності жінок через ефект зневіреного працівника. Проте, на нашу думку, це скоріше сприятиме ґендерному розриву в оплаті праці та значній кількості зайнятих осіб із надмірною чи недостатньою кваліфікацією, аніж низькому рівню зайнятості як такому.⁸

Як результат, розрив між рівнем зайнятості жінок і чоловіків до 2008 р. збільшувався (рис. 2.1). Проте, навіть при цьому збільшенні ґендерний розрив в Україні у 2008 р. (11,2 відсоткових пунктів) залишився нижчим, ніж у середньому по ЄС (13,7 в.п.).⁹ Фінансово-економічна криза, що спалахнула в Україні у четвертому кварталі 2008 р. і вразила всі галузі економіки, сприяла зниженню рівня зайнятості як серед чоловіків, так і серед жінок. Проте, як і в багатьох інших країнах, рівень зайнятості чоловіків знизився більше, через те що галузі, де переважають чоловіки (будівництво, промис-

⁶ Варто зазначити, що віковий діапазон, який використовується в Україні для вимірювання всіх показників ринку праці (15-70 років) на основі даних вибірових обстежень робочої сили (БОРС), відрізняється від стандартного вікового діапазону, який використовується у більшості країн ЄС та ОЕСР (15-64 років). Він зазвичай використовується поряд із діапазонами працездатного віку згідно з українським законодавством: 15-54 роки для жінок та 15-59 років для чоловіків. Щоб уможливити міжнародне порівняння, Державний комітет статистики України з 2008 р. публікує вибрані показники для населення віком 15-64 роки.

⁷ У 2008 р. загальні рівні смертності чоловіків і жінок становили відповідно 18,2 та 14,8%. Співвідношення цих показників за 5-річними віковими групами демонструє різке зростання у юнацькому віці, сягаючи 3,34 у віковій групі 20-24 роки, після чого зберігається на рівні більше 3 у всіх вікових групах до 55 років. Загальний максимум співвідношення рівнів смертності чоловіків та жінок (3,39) спостерігається у віковій групі 45-49 років (оцінки основані на даних, представлених в UNDP, 2009a).

⁸ Згідно з Обстеженням соціально-економічної захищеності населення, проведеним Державним комітетом статистики України у 2006 р., частка опитаних чоловіків, рівень кваліфікації яких значно вищий, ніж необхідно для виконання роботи (10,1%), більша порівняно з аналогічним показником для жінок (7,9%), тоді як недостатній рівень кваліфікації був більш поширеним явищем серед жінок (2,7%), ніж серед чоловіків (2,2%).

⁹ Відсотковий пункт (в.п.) - це одиниця вимірювання, що описує зміни (або розрив) в показниках, виміряних у відсотках.

ловість, операції з нерухомістю на надання послуг підприємцям), були найбільше вражені кризою. Незважаючи на незначне збільшення чисельності найманих працівників у бюджетному секторі, де переважають жінки, зокрема у галузі освіти, охорони здоров'я і соціальної роботи у 2008-2009 рр., рівень зайнятості жінок у цілому знизився, що відображає поширення кризи на інші, більш гендерно-змішані галузі.

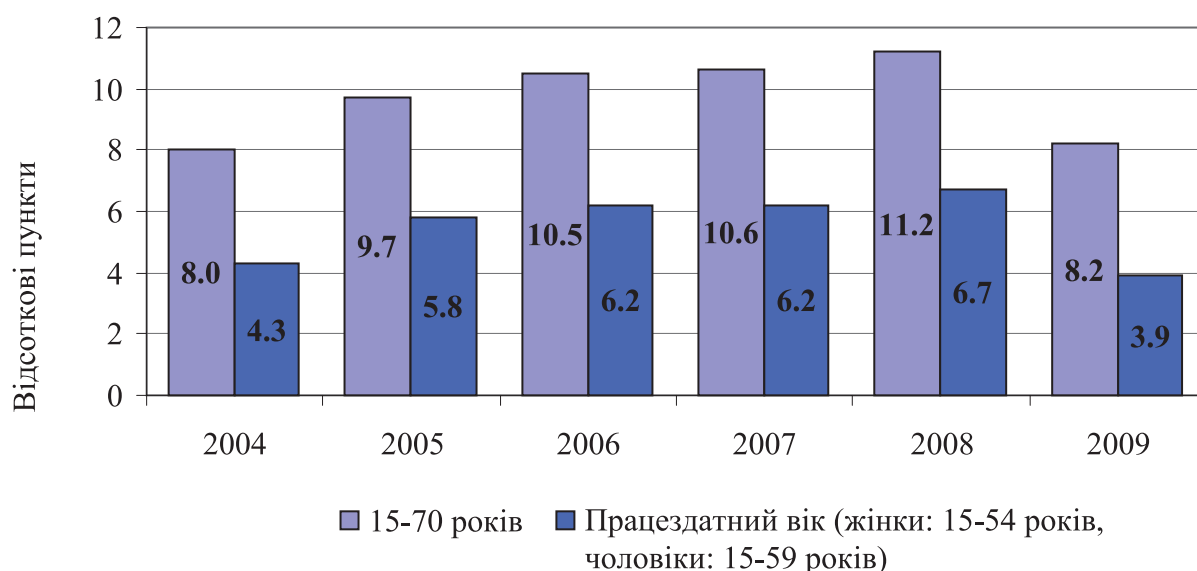


Рис. 2.1. Гендерний розрив у рівнях зайнятості, 2004-2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС), власні розрахунки.

Примітка: гендерний розрив розрахований як різниця між рівнями зайнятості чоловіків і жінок (чисельністю зайнятих осіб відповідної вікової групи у відсотках від загальної чисельності населення такого ж віку) у відсоткових пунктах. Позитивний розрив означає, що рівень зайнятості чоловіків вищий, ніж жінок.

Аналіз гендерно-специфічної різниці у рівнях зайнятості по вікових групах (рис. 2.2) показує, що найбільша різниця має місце у групах 25-29 і 50-59 років. Різниця у групі 25-29 років (у середньому 15 відсоткових пунктів за 2004-2009 рр.) пояснюється здебільшого відкладенням першого виходу молодих жінок на ринок праці або перервою у професійній діяльності, якщо вони її вже розпочали, через традиційні обов'язки, пов'язані з неоплачуваною роботою у домогосподарстві та по догляду за дітьми. Враховуючи потенційні труднощі в поєднанні цих обов'язків із професійною діяльністю, багато жінок починають брати участь у робочій силі і будувати свою кар'єру вже після 30 років. Цю гіпотезу підтримують дані про економічну активність жінок. Наприклад, у 2009 р. рівень економічної активності жінок у віковій групі 30-39 років був на 7,6 в.п. вище, ніж у віковій групі 25-29 років (79,9 проти 72,3%).¹⁰ Відповідні рівні економічної активності чоловіків становили 89,9 і 88,6 % (різниця – 1,3 в.п.). Отже, як здається, батьківство має незначний негативний вплив на зайнятість та економічну активність українських чоловіків. Що ж стосується вікової групи 50-59 років, то гендерний розрив обумовлений, головним чином, нижчою економічною активністю жінок узагалі та нижчим віком виходу жінок на пенсію зокрема.

¹⁰ Рівні зайнятості жінок у вікових групах 25-29 і 30-39 років становлять відповідно 65,2 і 74,2%.

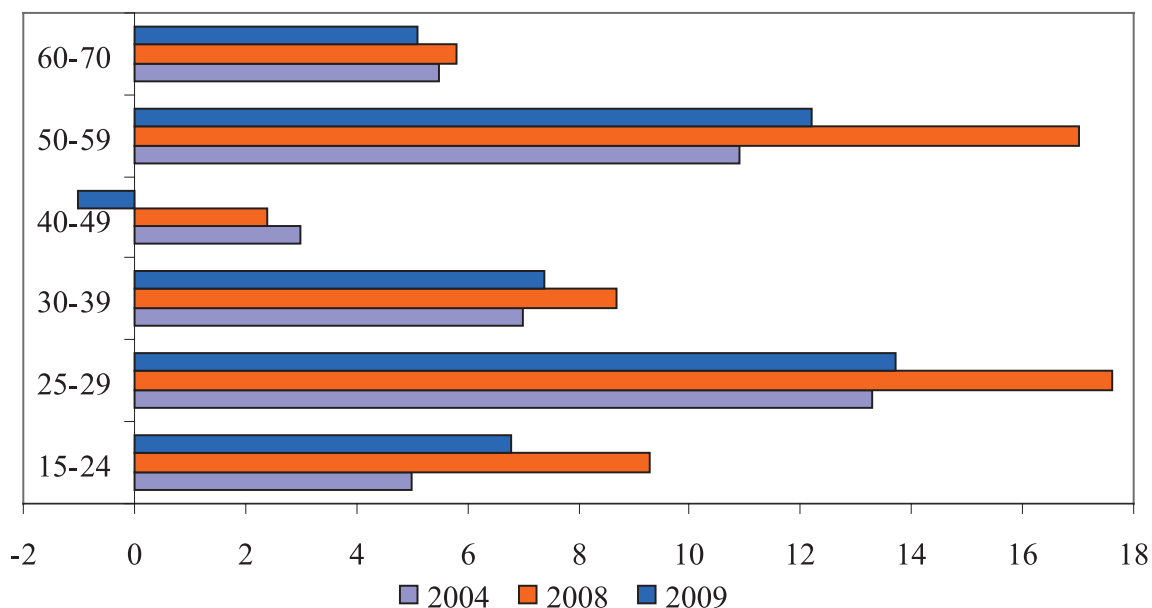


Рис. 2.2. Гендерний розрив у рівнях зайнятості за віковими групами, 2004, 2008, 2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС), власні розрахунки.

Примітка: гендерний розрив розрахований як різниця між рівнями зайнятості чоловіків і жінок (чисельністю зайнятих осіб відповідної вікової групи у відсотках від загальної чисельності населення такого ж віку) у відсоткових пунктах. Позитивний розрив означає, що рівень зайнятості чоловіків вищий, ніж жінок.

Цікаво також подивитися на динаміку рівнів зайнятості по вікових групах після 2004 р. (рис. 2.2): у той час, як ситуація залишилася майже незмінною для вікової групи 30-39 років та найстарішої групи (60-70 років), у віковій групі 40-49 років вона поступово покращувалася на користь жінок. Водночас, для решти вікових груп гендерний розрив помітно збільшився за 2004-2008 рр., але у 2009 р. знизився через різке зниження рівнів зайнятості чоловіків під час кризи.

Як у багатьох розвинених країнах, в Україні існує позитивна залежність між рівнем освіти та економічною активністю осіб: чим вище рівень освіти (за винятком базової вищої), тим вище рівні економічної активності та зайнятості, причому цей висновок справедливий для обох статей. Особи з університетською освітою мають вигоду від отримання вищої освіти не тільки тому, що в них – найвищі рівні зайнятості (у 2009 р. – 77% серед чоловіків і 71,6% серед жінок). Вони також є єдиною групою, в якій з 2004 р. і до сих пір спостерігається стійке зростання чисельності зайнятих, навіть незважаючи на поточну фінансово-економічну кризу. Особи з іншими рівнями освіти, особливо чоловіки з неповною вищою та повною загальною середньою освітою, були істотно вражені кризою у 2009 р.

Жінки в Україні в середньому є більш освіченими за чоловіків. У 2007 р. жінки складали 53% всіх економічно активних осіб із вищою освітою, а питома вага жінок із вищою освітою в економічно активному жіночому населенні на 4,6 в.п. більша, ніж відповідна частка чоловіків (ETF, 2009). Більше того, у період із 2004 до 2007 р. спостерігалось особливо велике збільшення кількості випускників університетів серед економічно активного населення, 70% якого припадало на жінок. Збільшення на 20,5% кількості зайнятих жінок із повною вищою освітою у 2004-2009 рр. (проти 10% для чоловіків) дає підставу вважати, що диплом про вищу освіту покращує становище жінок на ринку праці. Проте, ці результати слід тлумачити обережно, тому що вони не враховують ані якості виконуваної роботи, ані рівень освіти, потрібний для цієї роботи. Порівняно краще становище жінок з більш високим рівнем освіти на ринку праці може бути обумовлене не тільки використанням їхньої більш високої кваліфікації на висококваліфікованих робочих місцях, але й витісненням менш освічених працівників

з їхніх посад, що вимагають середньої та низької кваліфікації. Для того щоб проаналізувати ці питання, потрібні подальші дослідження на основі мікроданих (на рівні індивідів).

Як видно на рис. 2.3, найбільша різниця в рівнях зайнятості по рівнях освіти спостерігається серед працівників із повною загальною середньою освітою, а найменша – серед осіб із початковою загальною освітою або взагалі без офіційної освіти.

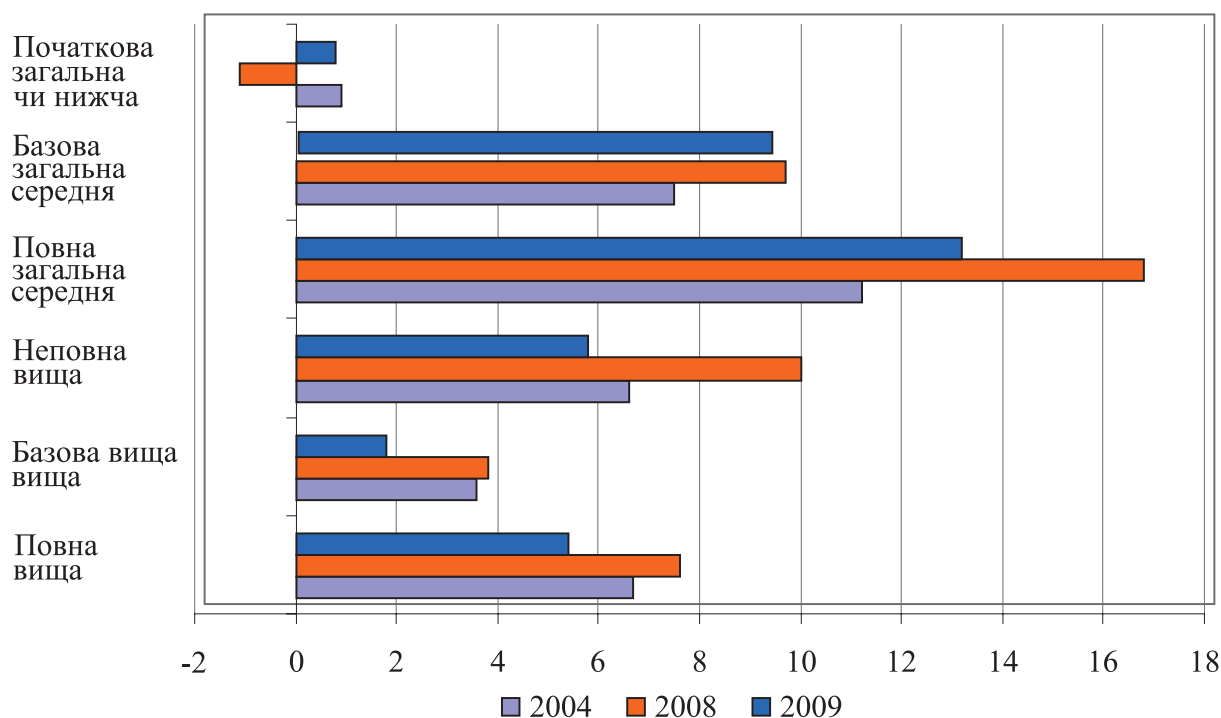


Рис. 2.3. Гендерний розрив у рівнях зайнятості за рівнем освіти, 2004, 2008 та 2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС), власні розрахунки.

Примітка: гендерний розрив розрахований як різниця між рівнями зайнятості чоловіків і жінок віком 15-70 років (чисельністю зайнятих осіб відповідної освітньої групи у відсотках від загальної чисельності населення з цієї ж освітньої групи) у відсоткових пунктах. Позитивний розрив означає, що рівень зайнятості чоловіків вищий, ніж жінок. Використана національна класифікація рівнів освіти.

Аналіз загальної зайнятості за статусом зайнятості та статтю дає підстави вважати, що жінки переважають серед самозайнятих осіб (52,6% у 2009 р.), тоді як чоловіки переважають в інших категоріях, а саме серед найманих працівників (51%), роботодавців (66%) та безкоштовно працюючих членів сім'ї (64,4%). Самозайняті жінки в Україні зосереджені у вузькому діапазоні традиційних жіночих занять із низькою продуктивністю, рентабельністю та доходністю. Це, зокрема, реалізація товарів промислового виробництва (49% усіх самозайнятих жінок), натуральне сільське господарство, приготування та реалізація кулінарних виробів, прибирання житла та інша хатня робота, перукарські послуги, косметичні та оздоровчі послуги, приватні уроки та репетиторство, перекладацькі послуги, догляд за дітьми, догляд за хворими (Герасименко, 2008, стор. 108). Більша частина цієї діяльності ведеться також у неформальній економіці: за даними ВОРС, у 2009 р. 84,1% усіх жінок, які працювали не за наймом, отримували дохід у неформальній економіці (для порівняння, аналогічна частка серед чоловіків становила 74,5%). Це дає підставу вважати, що самозайняті жінки у неформальному секторі, як правило, групуються у нижчій частині професійного розподілу. Крім того, більше жінок, ніж чоловіків, схильні працювати вдома, що може посилювати невидимість і маргіналізацію жіночої праці, обмежуючи в результаті сферу колективної дії навколо оплачуваних видів діяльності (Chant and Pedwell, 2008).

Що ж стосується загальної зайнятості в неформальній економіці, то жінки становлять у середньому 48% загальної чисельності працюючих у неформальній економіці за 2004-2009 рр. (див. табл. 2.1). У відповідній літературі визнається, що зайнятість у неформальній економіці надає певним групам жінок можливості зайнятості, які в іншому разі можуть бути недоступні, та дозволяє жінкам користуватися певним ступенем вибору, самостійності та гнучкості стосовно узгодження продуктивної (економічної) та репродуктивної (з догляду за дітьми) ролей (Chant and Pedwell, 2008; Maloney, 2004; ILO, 2002). Разом з тим, ураховуючи існуючі законодавчі норми стосовно відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та захисне законодавство про зайнятість в Україні, більшість українських жінок усе одне віддають перевагу безпеці та кращим умовам праці, що пропонуються у формальній економіці, над гнучкістю, що існує в неформальному секторі. Лише ті жінки, чії можливості у формальній економіці є дуже обмеженими, можуть вирішити перейти до неформальної економіки, зазвичай як самозайняті працівниці (Pignatti, 2010).¹¹

Надмірне представництво чоловіків у неформальній економіці в Україні пояснюється, головним чином, їхньою вищою економічною активністю, неспроможністю формальної економіки створити достатню кількість якісних робочих місць із гідними умовами праці для поглинання звільнених працівників із тих галузей промисловості, де переважають чоловіки (ефект виштовхування), та більшою схильністю чоловіків погоджуватися на більш ризиковану, але часто краще оплачувану роботу, наявну в неформальній економіці (ефект притягнення) (ETF, 2009; Lehmann et al., 2005).¹²

Табл. 2.1.

Зайнятість у неформальній економіці за статтю, 2004-2009 рр.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Частка серед зайнятого населення у неформальній економіці (у % до загальної чисельності населення, зайнятого у неформальній економіці)						
Жінки	47,4	49,4	48,6	48,6	47,3	47,1
Чоловіки	52,6	50,6	51,4	51,4	52,7	52,9
Рівень участі у неформальній економіці (у % до загальної чисельності зайнятих відповідної статі)						
Жінки	18,6	21,7	22,4	22,3	21,3	21,1
Чоловіки	20,2	21,2	22,2	22,3	22,2	23,1

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС).

У табл. 2.1 показано незначне зменшення рівня участі жінок у неформальній економіці з 2006 р., здебільшого завдяки скороченню неформальної зайнятості в сільському господарстві, котре є однією з головних сфер прикладання праці жінок, які мешкають у сільській місцевості. Водночас, розрив між рівнями участі жінок та чоловіків, зайнятих у неформальній економіці, зростає, що частково пояснюється поступовим поширенням неформальної зайнятості чоловіків у будівництві (хоча у 2009 р. цей показник трохи зменшився через кризу), транспорті та інших несільськогосподарських видах діяльності, починаючи з 2000 р.

Тепер перейдемо в нашому обговоренні до професійної сегрегації. Для ілюстрації рівня сегрегації в Україні та порівняння її з іншими країнами з перехідною економікою розглянемо індекс Дункана (ІД), або індекс дисиміляції – найширше використовуваний індекс для вимірювання горизонтальної професійної сегрегації та розрахований Свонсоном (Swanson, 2005) для 29 країн. Результати розрахунку ІД в Україні означають, що 54,9% чоловіків або жінок довелось би змінити роботу, щоб частка всіх чо-

¹¹ За даними ВОРС у 2009 р. близько 23,7% жінок у неформальному секторі були найманими працівницями, тоді як решта (76,3%) працювали на основах самозайнятості або безоплатно на сімейних підприємствах.

¹² Для порівняння, частка найманих працівників серед чоловіків, зайнятих у неформальному секторі, у 2009 р. становила 42,5%.

ловіків дорівнювала частці всіх жінок у кожній професії. Цей показник вище, ніж у Польщі (51%) та Словенії (54%), але нижче, ніж у Болгарії (55,1%), Угорщині (56,7%), Чехії (60,9%), Естонії (62,7%) та Словаччині (62,8%). Це дає підставу вважати, що в Україні має місце значна горизонтальна сегрегація, але вона нижча, ніж у більшості країн з перехідною економікою. Swanson (2005) вивчає вплив ВВП на душу населення, економічної активності жінок, частки міського населення у загальному населенні, рівня дитячої смертності та різних показників освіченості населення на показники сегрегації. Хоча результати регресії доволі слабкі, автор робить висновок, що горизонтальна ґендерна сегрегація має позитивний зв'язок з такими показниками економічного розвитку, як рівень економічної активності жінок та ВВП на душу населення, та негативний зв'язок – з іншими (часткою міського населення та рівнем дитячої смертності). Тим не менш, реальні причини відмінностей у ґендерній сегрегації між Україною та іншими країнами з перехідною економікою залишаються великою мірою недослідженими.

Зайняті жінки зосереджені в тих секторах економіки, де традиційно переважають жінки.¹³ Наприклад, дві третини всіх працюючих жінок зосереджені у бюджетному секторі, зокрема в освіті, охороні здоров'я та державному управлінні (46,1%), та у промисловості, головним чином харчовій та легкій (20,2%). Аналогічним чином, майже половина всіх працюючих чоловіків зосереджена у добувній та переробній промисловості (36%), у транспорті та зв'язку (11,2%). Як показано на *рис. 2.4*, жінки переважають у семи з 14 зазначених секторів, починаючи з 51,6% у торгівлі та ремонті й закінчуючи 82,9% в охороні здоров'я та соціальній роботі. На цьому малюнку також показано, що середня зарплата вище у фінансовому посередництві та державному управлінні, де переважають жінки, ніж у всіх інших секторах, що дає підставу вважати, що сильного зв'язку між часткою жінок у секторі та середньою зарплатою в ньому немає, як можна було б очікувати. Штатні працівниці-жінки зосереджені як у низько-, так і у високооплачуваних секторах, причому і жінки, й чоловіки можуть працювати у низькооплачуваних секторах.

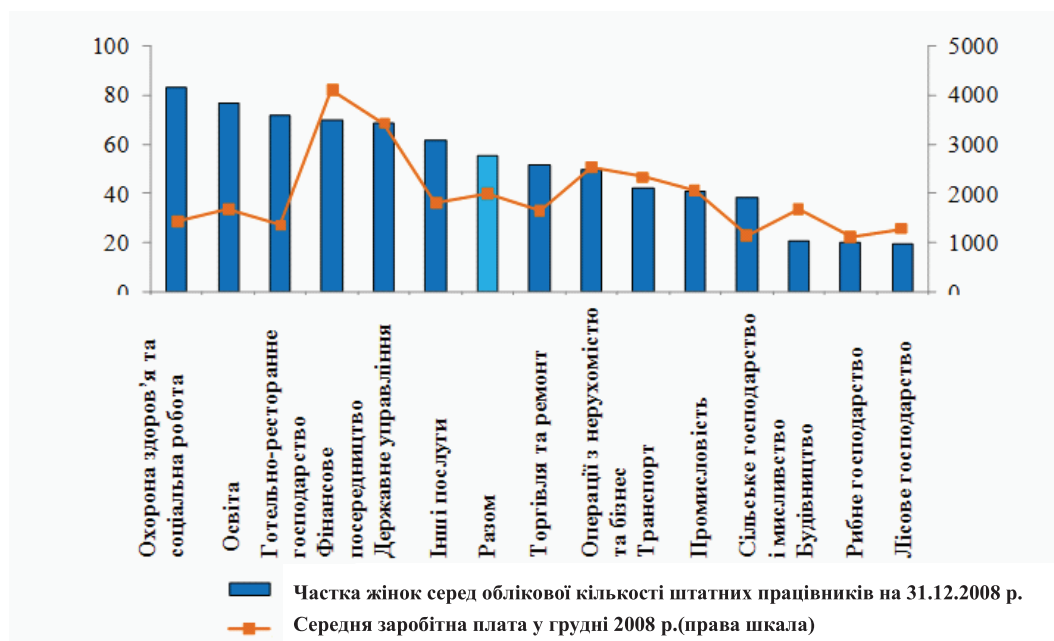


Рис. 2.4. Сегрегація жінок-штатних працівників за видами економічної діяльності секторах порівняно з середньою заробітною платою, грудень 2008 р.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані про частку жінок серед облікової кількості штатних працівників станом на 31 грудня 2008 р., опубліковані у статистичному збірнику «Праця України 2008», табл. 3.4; дані про середньомісячну зарплату по секторах за грудень 2008 р. наведені на сайті: <http://www.ukrstat.gov.ua>).

Примітка: дані не охоплюють працівників малих підприємств і осіб, зайнятих у фізичних осіб-підприємців.

¹³ Тут ми користуємося даними про зайнятість штатних працівників у формальному секторі (на основі статистичної звітності середніх і великих підприємств) через відсутність даних ВОРС щодо зайнятості за статтю та видами економічної діяльності.

Нарешті, необхідно подивитись на вертикальну сегрегацію, або на концентрацію жінок на певних рівнях професійної ієрархії. Один поширений спосіб вимірювання вертикальної сегрегації – спостерігати за ступенем фемінізації посад високого рівня, які передбачають прийняття рішень. На рис. 2.5 показано, що жінки продовжують домінувати у найнижчому ешелоні кар'єрної драбини й продовжують бути дуже недостатньо представлені у вищому керівництві. Доступ українських жінок до повної та неповної вищої професійної освіти сприяє їхньому доступові до роботи в якості службовців у таких професійних групах, як професіонали, фахівці, технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг. Проте, навіть коли жінки досягають керівних посад завдяки своїй кваліфікації, вони не завжди мають такі ж умови праці, рівень оплати праці та перспективи кар'єрного зростання, як чоловіки.

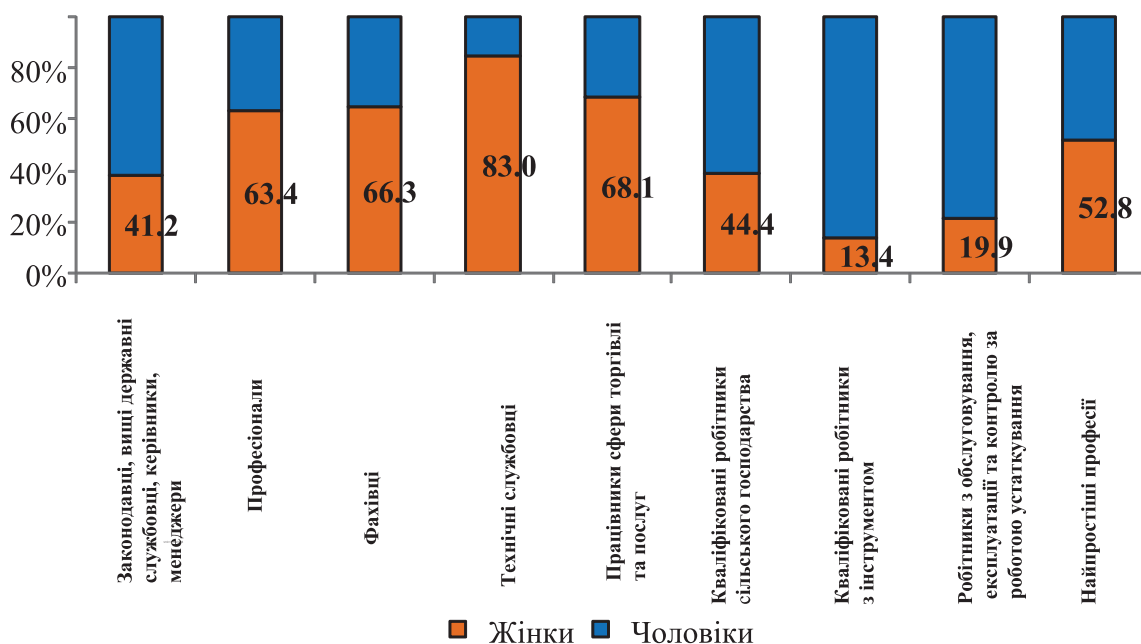


Рис. 2.5. Розподіл зайнятих чоловіків і жінок за професійними групами, 2009 р.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС), власні розрахунки.

Примітка: професійні групи визначені за МСКП (Міжнародною стандартною класифікацією професій).

2.2. Тенденції безробіття, ймовірності переходу між станами ринку праці та АРП

Дані вибіркового обстеження робочої сили (ВОРС) в Україні щодо рівнів безробіття, визначених за методологією МОП, показують, що серед чоловіків відмічалось вище безробіття (як в абсолютних цифрах, так і в рівнях) упродовж усього періоду економічного зростання в Україні (2001-2008 рр.), хоча гендерний розрив у рівні безробіття був меншим, ніж 1 відсотковий пункт (в.п.). У 2009 р. цей розрив поширився до 3 в.п., тому що чоловіки, котрі зазвичай зосереджуються в галузях, найбільш чутливих до циклу ділової активності (зокрема у переробній промисловості, будівництві, операціях із нерухомістю та наданні послуг підприємцям), були сильно вражені економічною кризою (рис. 2.6). Це є свідченням антициклічної природи розриву рівнів безробіття між жінками та чоловіками, що спостерігається в багатьох інших країнах. Як результат, у сукупності всіх безробітних стали ще більше переважати чоловіки (59,8%), причому цей показник різко збільшився порівняно з 2008 р., коли чоловіки становили близько 54% безробітних.

У дослідженні Європейського фонду освіти (ETF, 2009) відносно сильна позиція українських жінок з точки зору нижчих рівнів безробіття у 2001–2008 рр. пояснюються швидким зростанням галузей, де переважають жінки, таких як торгівля, готельно-ресторанне господарство, індивідуальні послуги, харчова промисловість, легка промисловість і натуральне сільське господарство. У дослідженні також зазначено дуже стабільну зайнятість у бюджетних секторах із традиційно високою часткою жінок серед зайнятих та, як правило, нижчі вимоги жінок щодо зарплати та характеру роботи. Нижча поширеність безробіття серед жінок порівняно з чоловіками також певною мірою відображує нижчу економічну активність жінок.

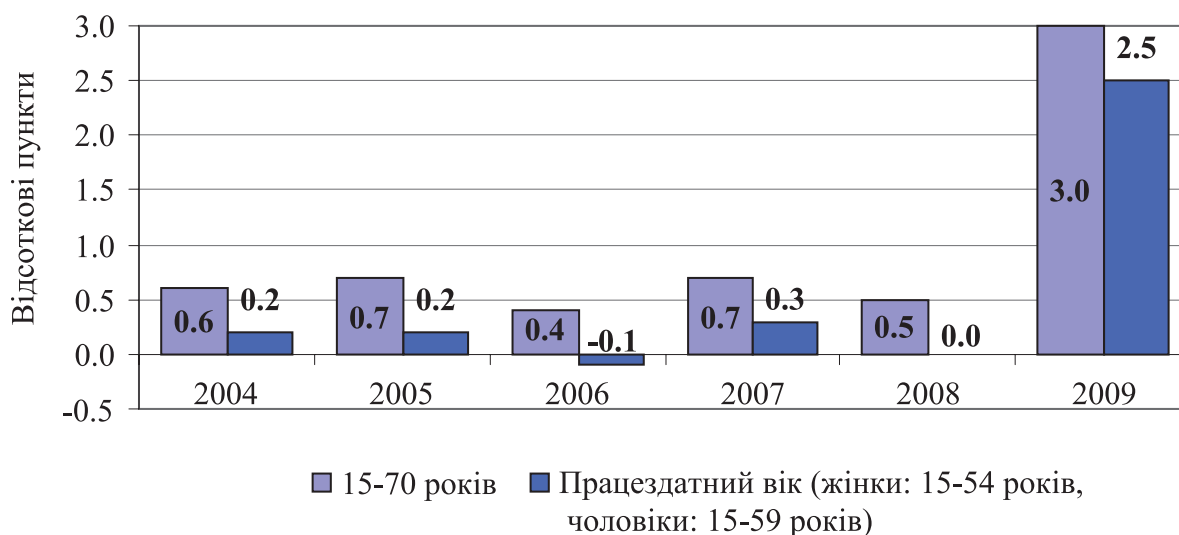


Рис. 2.6. Гендерний розрив у рівнях безробіття, 2004–2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС), власні розрахунки.

Примітка: гендерний розрив розрахований як різниця між рівнями безробіття чоловіків і жінок (чисельністю безробітних відповідної вікової групи у відсотках від загальної чисельності економічно активного населення такого ж віку) у відсоткових пунктах. Позитивний розрив означає, що рівень безробіття чоловіків вищий, ніж жінок.

Аналогічні аргументи вірні для періоду економічної кризи 2009 р., але галузі, де переважають жінки, не зростали швидше, а радше скорочувалися повільніше, ніж галузі, де традиційно переважають чоловіки. Стосовно впливу змін попиту на робочу силу на економічну активність та безробіття жінок сучасна економічна теорія праці прогнозує два видимі ефекти (Sapsford and Tzannatos, 1993). З одного боку, може діяти ефект додаткового працівника, згідно з яким додаткові члени сімей (здебільшого жінки) виходять на ринок праці, щоб компенсувати втрачений дохід головних годувальників (здебільшого чоловіків), яких звільнили або перевели на режим скороченого робочого часу. З іншого боку, може діяти ефект зневіреного працівника: коли гідної роботи практично немає, то багато безробітних припиняють пошук роботи і переходять у стан неактивності, вважаючи, що їхні зусилля з пошуку роботи не принесуть результатів, а інші особи, які за інших обставин увійшли би до складу економічно активного населення, не хочуть цього робити. Аналіз агрегованих даних про зміни чисельності безробітних чоловіків та жінок та їхньої економічної активності за 2008–2009 рр. показує, що ефект зневіреного працівника переважає скоріше серед чоловіків (кількість економічно неактивних чоловіків збільшилася вперше з 2002 р.). Ефект додаткового працівника переважає скоріше серед жінок, але його сила, як здається, доволі мала через дефіцит робочих місць. Хоча рівень економічної активності жінок у 2009 р. зріс, це було обумовлено зменшенням загальної чисельності жінок віком 15–70 років, а не збільшенням кількості економічно активних жінок.

Отже, аналіз даних про безробіття показує, що криза не призвела до систематичного звільнення з роботи більшої кількості жінок, ніж чоловіків, як можна було б очікувати. Враховуючи, що українські жінки у середньому краще освічені, ніж чоловіки, ймовірність дискримінації жінок на підставі гаданої нижчої продуктивності праці незначна. Економічна криза та відповідний скорочення попиту на ринку праці вплинули на жінок і чоловіків по-різному, але це більше пов'язано з відмінностями у розподілі зайнятих чоловіків і жінок по галузях, а не від статі як такої.

Ранні оцінки щорічних ймовірностей переходу на ринку праці (табл. 2.2) указують на значні відмінності між чоловіками та жінками. Жінки виходять із числа зайнятих через причини неактивності та безробіття частіше, ніж чоловіки. Жінки також виходять із числа безробітних та переходять у стан неактивності частіше, ніж чоловіки. Проте, їм важче знайти роботу після перебування у стані безробіття та неактивності – цей результат спостерігається практично у всіх перехідних країнах (Lehmann та ін., 2005). Крім того, жінки з більшою ймовірністю залишаються неактивними протягом року чи довше.

Табл. 2.2.

Ймовірності переходу на ринку праці за статтю між 2003 та 2004 рр.

	P_{EE}	P_{EU}	P_{EN}	P_{UE}	P_{UU}	P_{UN}	P_{NE}	P_{NU}	P_{NN}
Разом	0,886	0,041	0,072	0,386	0,342	0,273	0,119	0,075	0,806
Чоловіки	0,897	0,039	0,065	0,425	0,369	0,206	0,128	0,100	0,772
Жінки	0,877	0,043	0,080	0,349	0,316	0,336	0,115	0,063	0,822

Джерело: Lehmann та ін. (2005), Таблица II.6, розрахована на основі даних Українського довгострокового моніторингового обстеження.

Примітка: P_{ij} ($i, j=E, U, N$) – це ймовірність переходу зі стану i у 2003 р. у стан j у 2004 р., де E – зайнятість, U – безробіття, N – неактивність.

Дані про рівень довготривалого безробіття (рис. 2.7) демонструють наявність у 2004-2008 рр. низхідного тренду цього показника для обох статей та звуження гендерного розриву. У 2009 р. гендерний розрив знов розширився приблизно до 0,4 в.п. через підвищення рівня довготривалого безробіття серед чоловіків та зменшення цього показника для жінок. З іншого боку, поширеність довготривалого безробіття вища серед жінок: частка жінок, які шукають роботу протягом 12 місяців і більше, у загальній кількості безробітних шукачів роботи, становить 14,1% (порівняно з 13,9% серед чоловіків), а частка жінок із терміном незайнятості 12 місяців і більше у загальній кількості безробітних, які раніше працювали, дорівнює 20,5% (порівняно з 16,9% серед чоловіків). Тим не менш, урахувавши надмірне представництво чоловіків у загальній сукупності безробітних, на них наразі припадає приблизно 594 з 1000 працівників, які не мають роботи та шукають її протягом 12 місяців і більше. Отже, багато чоловіків (як і жінок) уже стикнулися зі значними проблемами в пошуку роботи та повторного працевлаштування, і вони можуть далі залишатися поза увагою, якщо не буде надано належну та своєчасну підтримку з боку ДСЗ.

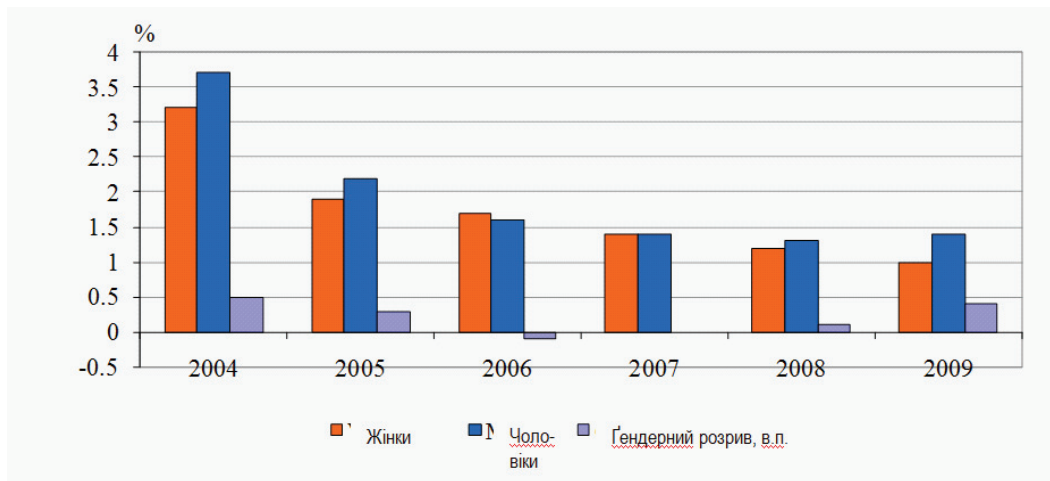


Рис. 2.7. Рівень довготривалого безробіття за статтю та гендерний розрив, 2004-2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС), власні розрахунки.

Примітка: розраховано як різниця між рівнями довготривалого безробіття чоловіків і жінок (безробітні особи віком 15-70 років, які шукають роботу 12 місяців і більше, у відсотках від загальної чисельності економічно активного населення такого ж віку) у відсоткових пунктах. Позитивний розрив означає, що рівень довготривалого безробіття чоловіків вищий, ніж жінок.

Розглядаючи гендерно-специфічну різницю в рівнях безробіття по вікових групах, ми знаходимо додаткове підтвердження гіпотези про те, що становище українських чоловіків на ринку праці під час кризи погіршилося сильніше, ніж становище жінок (рис. 2.8). Існуючі відмінності у рівнях безробіття чоловіків і жінок значно зросли в усіх вікових групах від 15 до 60 років, з помітним збільшенням серед наймолодших. Загалом, молоді чоловіки зазнали несумірного впливу економічного спаду й скорочення попиту на ринку праці, оскільки рівень безробіття серед цієї категорії зріс від 13,1% у 2008 р. до 19,8% у 2009 р. Вирішення проблеми безробіття молоді вимагає комплексного підходу, в якому поєднані: (i) підтримуюча економічна політика, спрямована на збільшення попиту на робочу силу; (ii) освітня політика, націлена на вирішення питань, пов'язаних із якістю та кількістю освіти та підготовки кадрів, зокрема з її відповідністю потребам ринку праці на нові кваліфікації та навички; (iii) політика щодо зайнятості та ринку праці, спрямована на підвищення можливості працевлаштування безробітних і забезпечення підбору роботи відповідно до кваліфікації.

Що ж стосується гендерного розриву в рівнях безробіття залежно від рівня освіти, то відмінності тут виражені нечітко. Останнім часом серед чоловіків спостерігалися вищі рівні безробіття, ніж серед жінок, у всіх освітніх групах, крім групи найнижчого освітнього рівня, яка характеризується низькою достовірністю даних про безробіття через малий розмір вибірки (рис. 2.9). І жінки, й чоловіки всіх рівнів освіти відчули на собі ефекти підвищення рівня безробіття у 2009 р., але не однаковою мірою. Найвищі рівні безробіття у 2009 р. спостерігалися серед чоловіків і жінок із базовою вищою освітою, тобто зі ступенем бакалавра (16,9% серед чоловіків та 14,1% серед жінок). Крім того, особи зі ступенем бакалавра зазнали найвищого зростання рівня безробіття у 2009 р. порівняно з попереднім роком (на 8,7 в.п. серед чоловіків та на 2,7 в.п. серед жінок). Отже, криза стала в Україні більш руйнівною не для найменш освічених членів суспільства, як у більшості розвинених країн, а для більш освічених, більшість з яких – новачки на ринку праці. Ця суперечність пояснюється особливостями ринку праці в Україні, зокрема нетрадиційно високим попитом на некваліфіковану та напівкваліфіковану робочу силу, доволі низьким попитом на молодих спеціалістів із бакалаврським ступенем (яких більшість роботодавців досі вважає такими, що не мають вищої освіти, на відміну від спеціалістів або магістрів) та існуючим професійно-кваліфікаційним дисбалансом на ринку праці через тривалу реструктуризацію економіки, демографічні зміни та повільну реакцію української системи освіти на швидкі зміни на ринку праці (ETF, 2009).

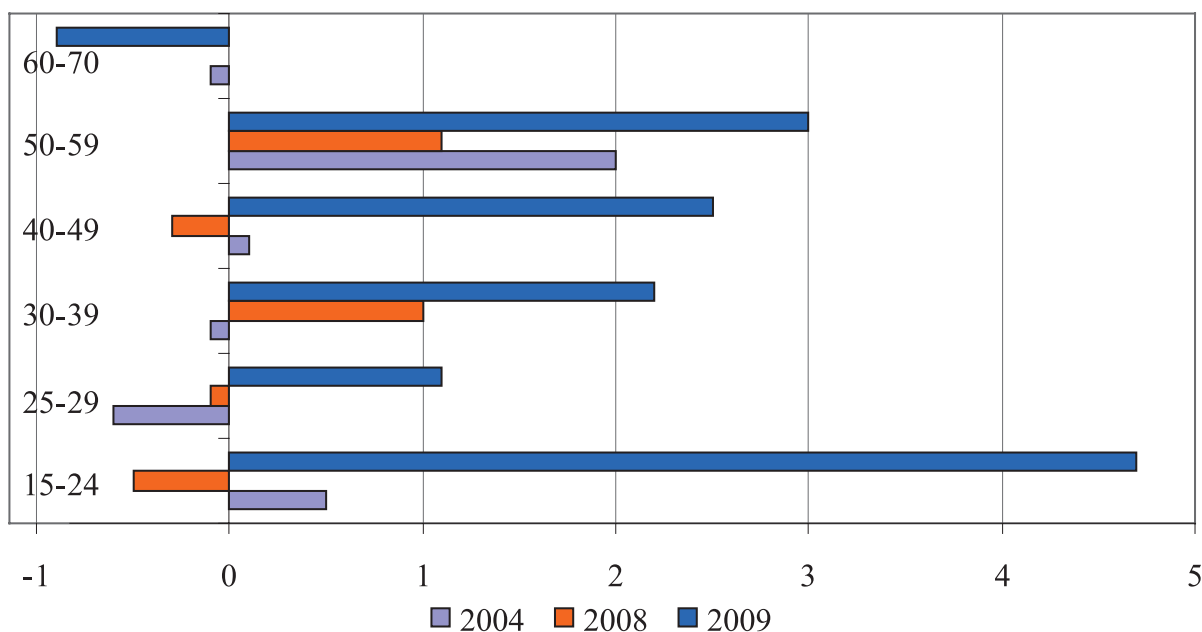


Рис. 2.8. Гендерний розрив у рівнях безробіття за віковими групами, 2004, 2008 та 2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС), власні розрахунки.

Примітка: гендерний розрив розрахований як різниця між рівнями безробіття чоловіків і жінок (чисельністю безробітних відповідної вікової групи у відсотках від загальної чисельності економічно активного населення такого ж віку) у відсоткових пунктах. Позитивний розрив означає, що рівень безробіття чоловіків вищий, ніж жінок.

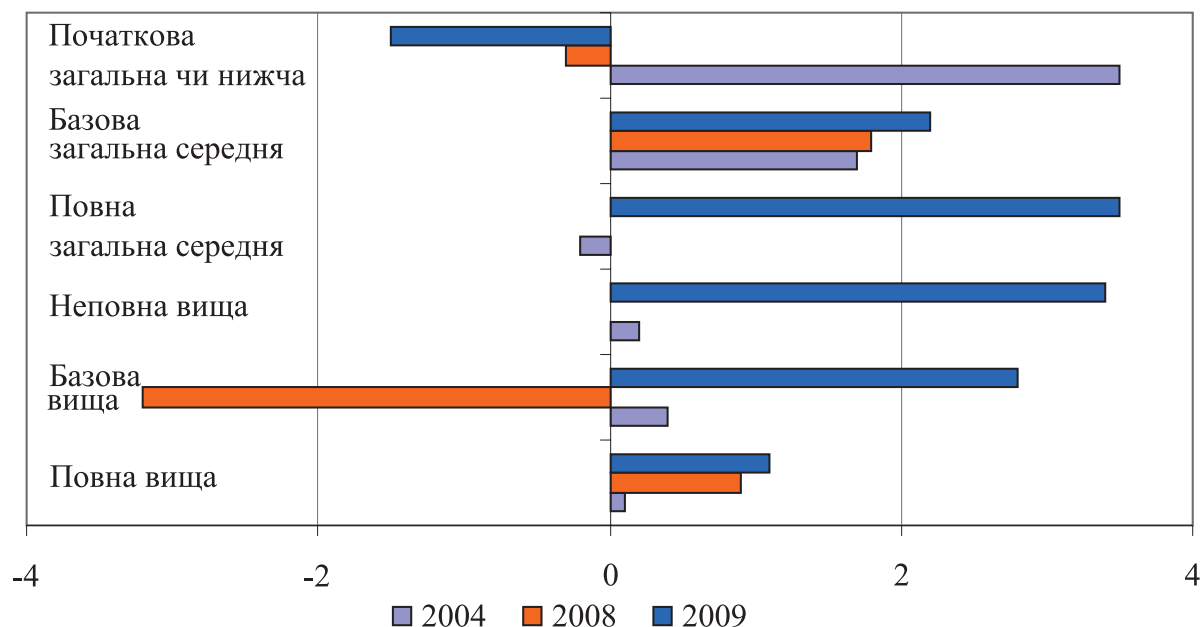


Рис. 2.9. Гендерний розрив у рівнях безробіття за рівнями освіти, 2004, 2008 та 2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ОРС), власні розрахунки.

Примітка: гендерний розрив розрахований як різниця між рівнями безробіття чоловіків і жінок (чисельністю безробітних віком 15-70 років відповідної освітньої групи у відсотках від загальної чисельності економічно активного населення цієї ж освітньої групи) у відсоткових пунктах. Позитивний розрив означає, що рівень безробіття чоловіків вищий, ніж жінок. Використана національна класифікація рівнів освіти.

Аналіз методів пошуку роботи, що їх застосовують безробітні в Україні (рис. 2.10), дозволяє виявити значні відмінності між чоловіками та жінками. Найбільш різюча різниця спостерігається між першим і другим за популярністю методами: жінки більше покладаються на допомогу ДСЗ (48,9% у 2009 р., зменшення з 54,8% у попередньому році), а менше – на особисті зв'язки (25,7% у 2009 р. порівняно з 23,4% з 2008 р.). Чоловіки ж частіше віддають перевагу особистим зв'язкам (39,6% у 2009 р., зменшення з 45,2% у попередньому році), і лише 3 з 30 безробітних чоловіків користуються послугами ДСЗ із працевлаштування як основним методом пошуку роботи. Використання оголошень у ЗМІ – третій за популярністю метод для обох статей, причому у 2009 р. його популярність ще більше підвищилася, особливо серед чоловіків. У 2009 р. спостерігалось зростання частки жінок, які користуються безпосередніми контактами з роботодавцями (четвертий за популярністю метод), тоді як частка чоловіків, які віддають перевагу цьому методу, дещо зменшилася. Нарешті, послугами приватних агенцій зайнятості не часто користуються обидві статі, але у 2009 р. вони стали важливішими для чоловіків, ніж для жінок.¹⁴

Отже, хоча ДСЗ є державним відомством, відкритим для всіх громадян України, вона частіше привертає увагу жінок. Можливі пояснення цього явища наступні: зазвичай жінки мають менш потужні та впливові соціальні зв'язки, що стосуються роботи, ніж чоловіки; вони вірять, що ДСЗ є ефективною у підвищенні їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, розширенні можливості їхньої зайнятості та підборі надійної роботи у формальному секторі; вони покладаються на допомогу по безробіттю як на один із головних засобів існування у період безробіття (тоді як чоловіки часто покладаються на доходи від випадкової діяльності).

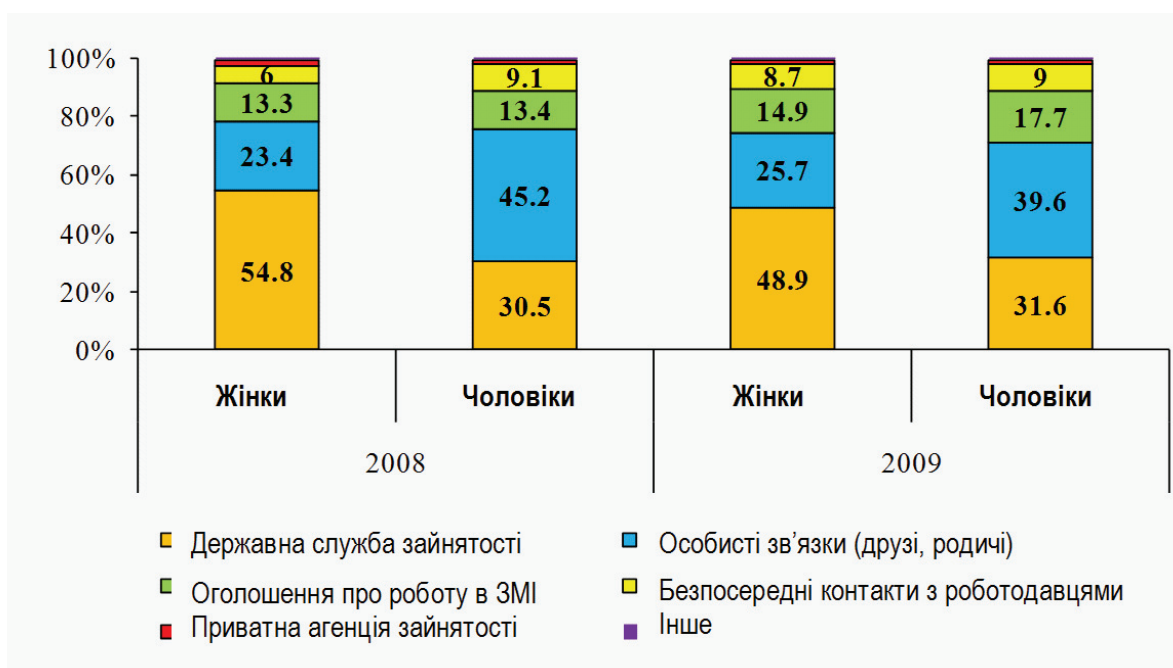


Рис. 2.10. Гендерні відмінності у методах пошуку роботи
(% безробітних, які шукали роботу чи намагались організувати власну справу), 2008-2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України (дані ВОРС).

¹⁴ Частки чоловіків і жінок, які користуються послугами приватних агенцій зайнятості, у 2009 р. складають відповідно 1,3% і 0,9%. Відповідні дані за 2008 р. становлять 0,9% і 1,7%.

Ці відмінності між чоловіками та жінками у методах пошуку роботи відповідають традиційно вищим показникам зареєстрованого безробіття серед жінок порівняно з чоловіками. Величезні розриви між зареєстрованим безробіттям і безробіттям за методологією МОП серед обох статей – і ще більшою мірою серед чоловіків (рис. 2.11) – дають підстави вважати, що статистика зареєстрованого безробіття по суті не відображає реальні масштаби цього явища. Тому ідея, часто повторювана у засобах масової інформації та на веб-сайтах регіональних центрів зайнятості, про те, що безробіття в Україні має жіноче обличчя, є помилковою, оскільки вона ґрунтується виключно на статистиці зареєстрованого безробіття.

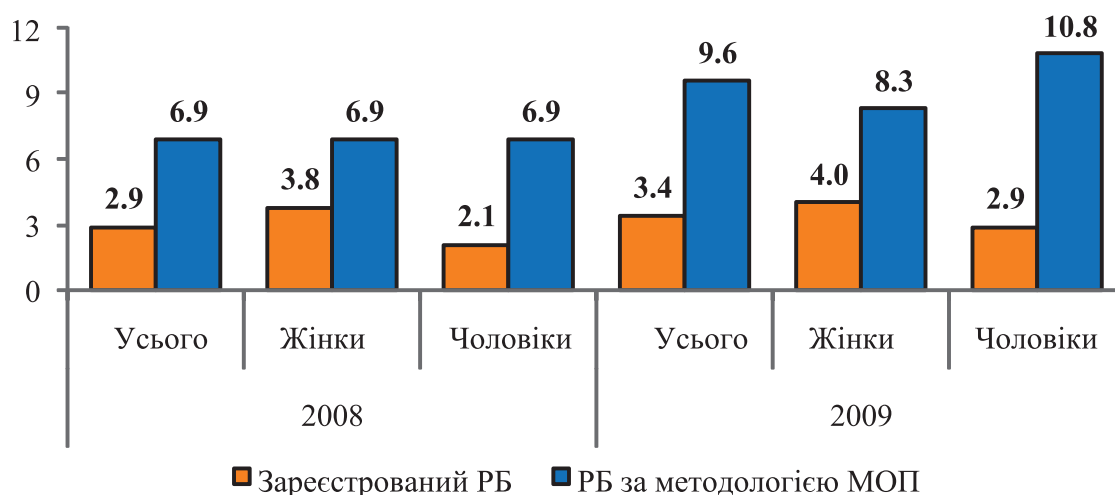


Рис. 2.11. Рівні безробіття населення працездатного віку за статтю: зареєстроване безробіття проти безробіття, визначеного за методологією МОП (у % до економічно активного населення працездатного віку), 2008-2009 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України, доповідь «Ринок праці у 2009 р.», Діаграма 5.

Згідно з офіційними даними про кількість зареєстрованих безробітних в Україні, жінки завжди становили більшість серед них. Проте, частка жінок серед зареєстрованих безробітних зменшилася з більш ніж 64% у 2001-2002 рр. до 60,8% на кінець 2005 р., а потім до 53,4% на кінець 2009 р. У першу чергу це обумовлено більшим припливом чоловіків наприкінці 2008 р. та більшим відтоком жінок у 2009 р. (рис. 2.12).

Обсяг даних про показники зареєстрованого безробіття серед визначених законодавством груп, які потребують соціального захисту, із розбивкою за статтю обмежений. Із наявних даних можна отримати лише найнижче оціночне значення частки жінок серед таких категорій населення, розраховуючи його як загальну чисельність жінок із трьох ґендерно-специфічних груп, зокрема жінок із дітьми до 6 років, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дітьми-інвалідами та жінок передпенсійного віку (53 роки), поділену на чисельність усіх безробітних, які відносяться до десяти груп, які потребують соціального захисту (за винятком інвалідів). Наприклад, у 2008 р. цей показник становив 63,3% (224,6 з 354,7 тис. осіб), а у 2009 р. – 59% (196,2 з 333,5 тис. осіб). Це показує, що ДСЗ привертає багатьох безробітних жінок, які прагнуть отримати особливий соціальний захист, передбачений законом, і що це, на додаток до вищезгаданої різниці у методах пошуку роботи, є одним із головних факторів, що пояснюють чисельне домінування жінок на обліку ДСЗ.

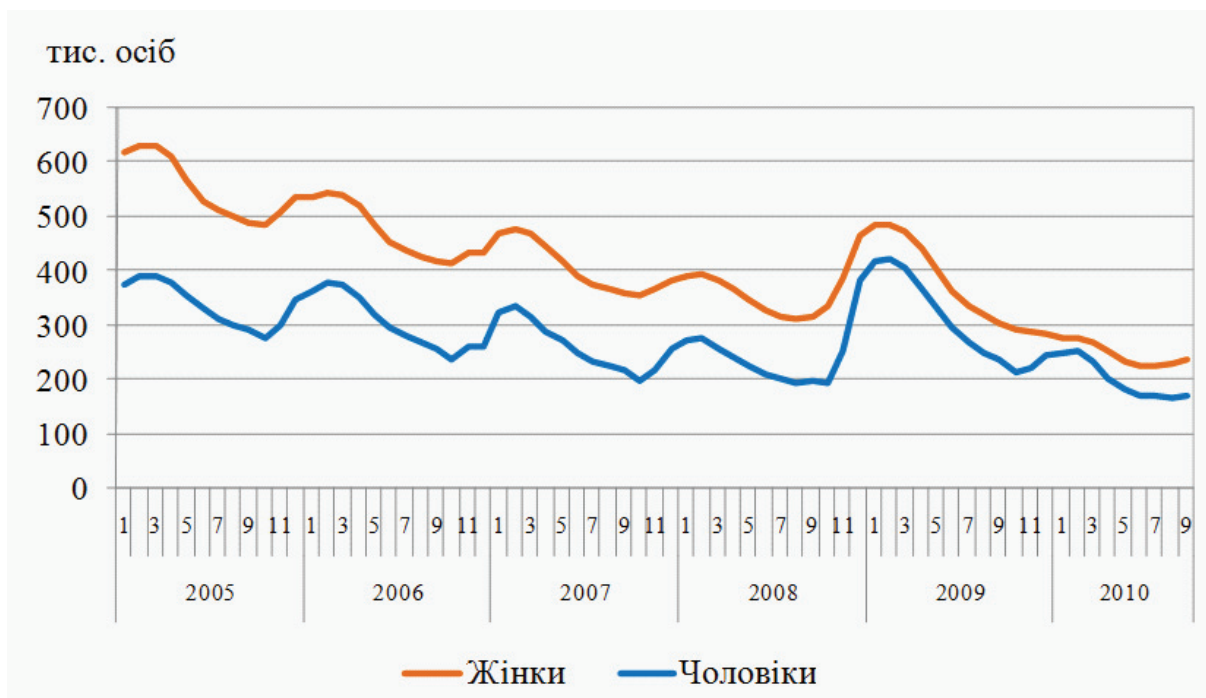


Рис. 2.12. Чисельність зареєстрованих безробітних за статтю на кінець місяця (тис. осіб), 2005-вересень 2010 рр.

Джерело: Державний комітет статистики України, державна служба зайнятості України

Рис. 2.12 демонструє стійке зменшення кількості зареєстрованих безробітних (і, отже, кількості заявників на отримання допомоги по безробіттю) у 2009 р. та у першій половині 2010 р., що суперечить тенденції, яка спостерігалась на українському ринку праці через поточну економічну кризу. Це пояснюється, головним чином, змінами, внесеними у Закони України «Про зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», прийнятими у грудні 2008 р., що значно підвищили жорсткість правил реєстрації безробіття та надання безробітним права на отримання допомоги. У результаті кількість зареєстрованих безробітних наприкінці 2009 р. була значно меншою, ніж до початку спаду. Ці зміни у законодавство були внесені у відповідь на глобальну фінансово-економічну кризу, яка сильно вразила українську економіку наприкінці 2008 р. і спричинила значні фінансові проблеми у Фонді загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Незважаючи на це видиме зменшення кількості зареєстрованих безробітних, витрати на допомогу по безробіттю за 2008-2009 рр. зросли через приплив висококваліфікованих і, отже, високооплачуваних працівників. Видатки ДСЗ на допомогу по безробіттю збільшилися у номінальних цифрах на 75%, з 0,25% ВВП у 2008 р. до 0,43% у 2009 р. У результаті витрати на заходи активної політики на ринку праці (АПРП), які й раніше були незначними (у 2005-2008 рр. – у межах 0,10-0,13%), швидко «витіснилися» виплатами допомоги по безробіттю до рівня 0,09% ВВП (номінальне скорочення на 28,7%).

Як наслідок, кількість учасників різних заходів АПРП (не враховуючи початкові консультаційні та аналогічні послуги) значно скоротилася у 2009 р. порівняно з попереднім роком, в основному за рахунок жінок. Зокрема, кількість жінок-учасниць програми професійного навчання зменшилася на 43,9% (тоді як зменшення серед чоловіків становило 24,8%), кількість жінок, які брали участь в громадських роботах, скоротилася на 50,8% (чоловіків – на 32,3%), а кількість жінок, працевлаштованих за допо-

могою ДСЗ, зменшилася на 37,9% (чоловіків – на 32,6%). Внаслідок цього змінився гендерний склад найбільш популярних заходів АПРП за кількістю учасників, зокрема зменшилася частка жінок у загальній кількості осіб, які проходили професійне навчання (з 58,1% у 2008 р. до 50,8% у 2009 р.) та брали участь у громадських роботах (з 62,1% у 2008 р. до 54,3% у 2009 р.). Як показано на рис. 2.13, охоплення незайнятого населення, яке перебувало на обліку ДСЗ, заходами АПРП зменшилося для осіб обох статей, причому для жінок спостерігалось більше скорочення у професійному навчанні та громадських роботах, а менше – у працевлаштуванні.

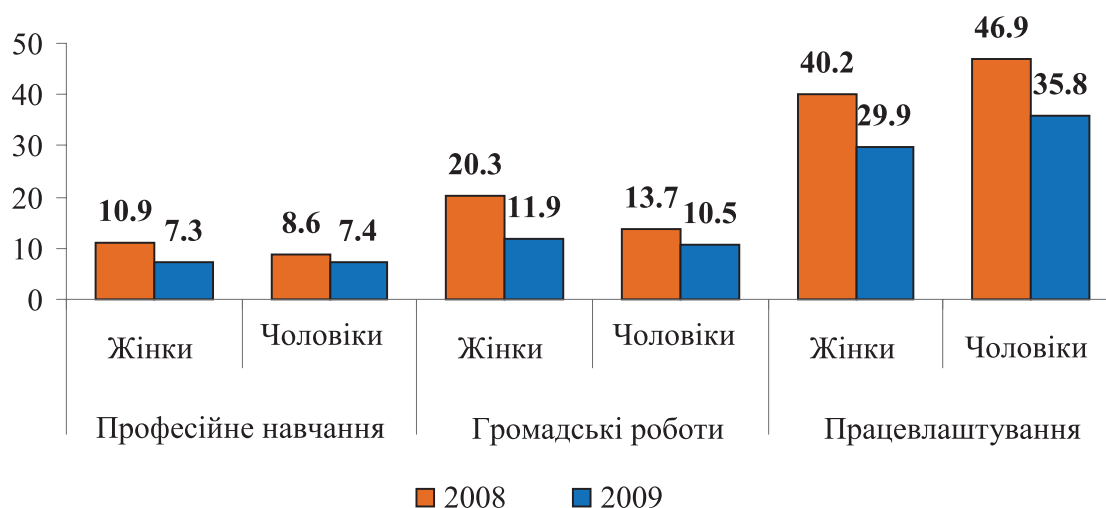


Рис. 2.13. Охоплення незайнятого населення, яке перебувало на обліку ДСЗ, найбільш популярними заходами АПРП з розбивкою за статтю (у відсотках від загальної кількості незайнятих осіб за статтю): 2009 р. проти 2008 р.

Джерело: Державна служба зайнятості України (табл. VIII.8 у збірниках ДСЗ за 2008 та 2009 рр.), власні розрахунки.

Примітка: охоплення чоловіків заходами АПРП оцінюється автором за наявною статистикою кількості жінок-учасниць та їхньої частки у загальній чисельності громадян, які перебували на обліку.

Галуzeвий аналіз працевлаштування за допомогою ДСЗ незайнятих зареєстрованих осіб у 2009 р. виявив, що видами економічної діяльності, де переважають жінки, є традиційні «жіночі» види діяльності, такі як торгівля й ремонт (63,4% загальної кількості осіб, працевлаштованих ДСЗ), готельно-ресторанне господарство (79,7%), фінансова діяльність (65,6%), державне управління (58,5%), охорона здоров'я і соціальне забезпечення (71,8%), надання комунальних та індивідуальних послуг та діяльність у сфері культури та спорту (56,4%), діяльність домашніх господарств (55%). Найпомітніша зміна у 2009 р. сталася у галузі освіти, що перервало тенденцію переважання жінок над чоловіками. Зокрема, частка жінок, працевлаштованих у галузі освіти у 2009 р., становила 49%, тоді як у 2008 р. цей показник дорівнював 55,4%. Це можна було б пояснити негативним впливом економічної кризи на доступність кращих робочих місць для чоловіків в інших галузях, що спонукає їх погоджуватися на раніше непривабливі пропозиції щодо роботи в галузі освіти. Разом з тим, причини цієї зміни потребують подальшого дослідження на основі статистичних даних із більшим ступенем деталізації.

Хоча статистичних даних про учасників програм профорієнтаційних заходів та програм професійного навчання з розбивкою за професіями та статтю немає, огляд матеріалів, які розповсюджу-

ються у центрах зайнятості, дають підставу вважати, що ці заходи АПРП не заохочують дівчат і жінок до участі у нетрадиційних видах занять (тобто у видах занять, які вважаються чоловічими). Спрямовування жінок у галузі, де підкреслюються традиційні навички, що вважаючи жіночими, й відсутність сприяння збільшенню їхньої присутності в інших галузях посилює сегрегацію та гендерні стереотипи на ринку праці.

Заходи зі стимулювання створення нових або тимчасових робочих місць – такі як широкомасштабні програми державних інвестицій, надання дотацій роботодавцям для на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, підтримка безробітних у започаткуванні власної справи, зменшення відрахувань на соціальне забезпечення (Mandi and Salvatore, 2009) – в Україні не отримали належної підтримки через значні бюджетні обмеження. Деякі з них відкладені до кращих часів (наприклад, дотації роботодавцям та програма стимулювання підприємницької діяльності),¹⁵ тоді як широкомасштабні програми державних інвестицій призупинені, а загальний тягар внесків на соціальне страхування навіть збільшився.

2.3. Гендерний розрив в оплаті праці

Хоча українські жінки краще навчаються, ніж чоловіки, та утворюють більшість серед випускників вищих навчальних закладів, у середньому жінки заробляють менше чоловіків. За даними офіційної статистики Державного комітету статистики України щодо середньомісячної заробітної плати штатних працівників за статтю, середньомісячна зарплата жінок у 2009 р. становила 77,2% зарплати чоловіків: 1677 грн. проти 2173 грн. Разом з тим, позитивною тенденцією, що спостерігається останніми роками, є звуження гендерного розриву в оплаті праці з 30,7% у 2002 р. до 22,8% у 2009 р. (табл. 2.3). Дана тенденція відповідає прагненню України досягти заявленої мети – скорочення гендерного розриву до 14% відповідно до Цілей розвитку тисячоліття, котрим Україна рішуче висловила свою прихильність.

Табл. 2.3.

Гендерний розрив у зарплаті в Україні, 2002-2009 рр.

	Середня зарплата чоловіків, грн.	Середня зарплата жінок, грн.	Гендерний розрив у зарплаті, %
2002	447,08	309,75	30,7
2003	552,04	378,84	31,1
2004	707,01	484,71	31,4
2005	953	675	29,1
2006	1216	885	27,2
2007	1578	1150	27,1
2008	2080	1565	24,8
2009	2173	1677	22,8

Джерело: Державний комітет статистики України, статистичні щорічники «Праця України» за відповідні роки.

¹⁵ Ці програми були відновлені у травні 2010 р.. Разом з тим, їхній вплив не слід перебільшувати, тому що це - відносно дрібномасштабні програми порівняно з програмами професійного навчання та громадських робіт. Наприклад, у 2008 р. лише 44,7 тис. осіб (1,79% загальної чисельності осіб, що перебували на обліку ДСЗ) були працевлаштовані на дотаційні робочі місця, і менш, ніж 31 тис. осіб (1,24% загальної чисельності осіб на обліку) отримали одноразову допомогу по безробіттю для започаткування власної справи.

Гангулі та Террелл (Ganguli and Terrell, 2006) пояснюють звуження розриву в зарплаті у нижній половині розподілу покращенням продуктивних характеристик жінок (тобто їхніх особистих характеристик, що мають вплив на продуктивність праці), зменшенням винагороди чоловіків у верхній половині розподілу зарплат та змінами у кваліфікаційному складі економічно активного населення. Проте, найважливіший фактор – це підвищення мінімальної заробітної плати, що значно підняло фактичний мінімальний розмір заробітної плати більше для жінок, ніж для чоловіків, відіграючи таким чином важливу роль у скороченні розриву в зарплаті.

Причини нерівності у доходах між жінками та чоловіками в Україні є предметом гарячих дебатів. Вони стосуються міри, якою вищезгадана нерівність у доходах є результатом наступного: різниці у кількості відпрацьованих робочих годин, рівнях освіти та кваліфікації та досвіді роботи; вертикальної професійної сегрегації, яку часто називають «скляною стелею» через її невидимість; гендерно-обумовлених відмінностей та вибору, що його жінки та чоловіки роблять стосовно умов праці й обсягу часу та енергії, присвяченого кар'єрі (враховуючи тенденцію жінок вільно обирати низькооплачувану роботу, тому що жінки віддають перевагу менш небезпечній або гнучкішій роботі); надбавок за шкідливі умови та небезпечні види робіт, за які беруться в основному чоловіки; прямої гендерної дискримінації. Пігнатті (Pignatti, 2010) знаходить емпіричні докази сегментації українського ринку праці на формальну та неформальну зайнятість, а також дискримінації щодо жінок, яка частково пояснює існуючий гендерний розрив в оплаті праці. Проте, ця дискримінація здійснюється не шляхом сегрегації жінок у неформальний сектор, а через різницю у винагороді за різні завдання у формальному секторі, різні можливості кар'єрного зростання та виключення жінок із сфери краще оплачуваних робіт у верхній частині професійної ієрархії.

У звіті ПРООН (UNDP, 2003) серед факторів, які сприяють існуванню розриву в зарплаті в Україні, вказується те, що жінки, як правило, працюють у галузях, де середня зарплата нижча й зростає повільніше. Проте, наш аналіз, представлений на рис. 2.4, не підтримує цей аргумент, якщо не враховувати характер розривів у зарплаті по галузях. Згідно з даними офіційної статистики щодо заробітної плати штатних працівників за галузями та статтю за 2008 р., відносно великі гендерні розриви у зарплаті існують у галузях із вищою зарплатою та нижчим рівнем неформальності, ніж у середньому по країні, а саме у промисловості (32,8% у всій промисловості та 48,7% у добувній) та фінансовій діяльності (31,2%). Відносно менші розриви у зарплаті спостерігаються в галузях із більш високими рівнями неформальності (наприклад, в операціях з нерухомістю та наданні послуг підприємцям – 7,5%) та (або) нижчими зарплатами, ніж в інших сферах економічної діяльності (наприклад, у рибному господарстві – -5,2%, лісовому господарстві – 7,5%, сільському господарстві – 11,4%, охороні здоров'я – 12%). Це означає, що відмінності у галузевому розподілі жіночої та чоловічої зайнятості сприяють загальному розриву в зарплаті в Україні.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що враховуючи існування й поширення так званих «зарплат у конвертах» (незаконної схеми виплати заробітної плати, за допомогою котрої роботодавці у формальному секторі платять своїм працівникам як офіційно задекларовану зарплату – зазвичай у певному мінімальному розмірі, так і додаткову зарплату «в конверті») і незадекларованих доходів від неформальної економічної діяльності, дані про розриви у зарплаті в Україні, побудовані на основі офіційної статистики, слід тлумачити з обережністю. Крім того, офіційна статистика заробітної плати, основана на статистичній звітності середніх і великих підприємств, не відображує точний розмір різниці у відпрацьованому часі, у системах оплати (з різними преміями та надбавками) і у податковому тягарі. Нарешті, немає достовірної статистики щомісячної заробітної плати і відпрацьованого робочого часу з диференціацією за статтю, яка б охопила важливі професії чи групи професій у важливих сферах економічної діяльності.¹⁶

¹⁶ За результатами останнього дослідження ПРООН щодо гендерної статистики в Україні (UNDP, 2009a, pp. 36-38), Україні потрібно збирати й поширювати дані про гендерний розрив в оплаті праці згідно з методологією "Євростату".

2.4. Інші аспекти ґендерної нерівності

Невигідне становище жінок стосується не тільки оплати праці та зайнятості (неповної зайнятості, нестабільності та ненадійності роботи), а й усіх аспектів життя. Як відзначено у джерелах ПРООН в Україні,¹⁷ Герасименко (2008) та ПРООН (2003), інші проблеми, пов'язані з ґендерною нерівністю в Україні, можна підсумувати наступним чином:

- недостатнє представництво жінок на керівних посадах у державному секторі, зокрема на рівні депутатів Верховної Ради, міністрів і в органах місцевого самоврядування;
- недостатнє представництво жінок у приватному секторі;
- ґендерна дискримінація на ринку праці щодо жінок старше 45-50 років;
- великі ґендерні дисбаланси у сільській місцевості;
- нерівний розподіл оплачуваної та неоплачуваної домашньої роботи,¹⁸ і, як результат цього, асиметрія у балансі між роботою та сімейним життям. Брак робочих місць з гнучким графіком роботи та зручними формами зайнятості для осіб з сімейними обов'язками через перевагу, яку роботодавці віддають регулярній роботі на умовах повної зайнятості,¹⁹ примушує багатьох жінок, які мають обов'язки по догляду за дітьми або іншими членами родини, звільнитися з роботи, працювати нижче своєї кваліфікації, переходити на нижче оплачувані (та, можливо, більш сумнівної якості) робочі місця на умовах неповного робочого часу у тих видах діяльності, де такі робочі місця існують, часто у неформальному секторі. Ця диспропорція у підході до оцінювання та визначення економічної продуктивності чоловіків і жінок впливає не тільки на поточний соціально-економічний статус останніх, а й також на їхній статус у майбутньому, спричинений розривами в пенсійному забезпеченні;
- ґендерний розрив у пенсійному забезпеченні та якості життя. Жінки зазвичай переривають трудове життя через відпустки по догляду за дитиною, мають нижчу оплату праці та нижчий вік виходу на пенсію, ніж у чоловіків (55 проти 60 років). З іншого боку, їхня середня очікувана тривалість життя при народженні перевищує аналогічний показник для чоловіків більш ніж на 11 років. Як наслідок, жінки мають нижчий коефіцієнт заміщення доходів, йдучи на пенсію, ніж чоловіки. Негативні наслідки цієї нерівності включають нижчу якість життя жінок після виходу на пенсію та більш високий ризик потрапляння у пастку бідності. Як відзначає Герасименко (2008, стор. 149), жінки становлять 70% бідного населення України старше 60 років і 90% бідних одинаків старше 60 років;
- наслідки для здоров'я й демографічні наслідки, спричинені насильством в сім'ї, зокрема велика кількість травм, що призводять до втрати працездатності, та смертельних випадків;
- соціально-економічні наслідки нерівності, які ще більше підсилюються ризикованою поведінкою чоловіків та ґендерними стереотипами, які переважають у суспільстві.

¹⁷ http://www.undp.org.ua/files/en_11592EOWR_prodoc_eng.pdf.

¹⁸ За оцінками МОП, жінки в Україні працюють у середньому на 4-6 годин довше, ніж чоловіки, якщо враховувати неоплачувану домашню роботу (<http://biz.liga.net/news/E1005225.html>).

¹⁹ Трудове законодавство в Україні не дуже обмежуюче в цьому відношенні. Зокрема, у статті 51 Кодексу законів про працю зазначено, що підприємство або організація може встановити за рахунок власних коштів скорочену тривалість робочого часу для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

3. Комплексний ґендерний підходу ДСЗ України: інституційні механізми та політичні дії²⁰

ДСЗ є однією з перших державних установ України, яка інтегрувала у своїй діяльності принципи рівного ставлення до чоловіків і жінок. У 2000 р. вона продемонструвала значну зацікавленість у підході до забезпечення ґендерної рівності, а у 2001 р., коли набув чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», почала поступово впроваджувати цей підхід. Довгострокова задача цього підходу полягає в тому, щоб покращити надання послуг ДСЗ особам, які шукають роботу, відвідують навчальні курси або отримують від ДСЗ іншу допомогу, враховуючи у своїй діяльності міркування щодо рівних прав і можливостей. Цей підхід розглядається як один із засобів реалізації ефективної політики ринку праці, сприяння рівним можливостям чоловіків і жінок на ринку праці та забезпечення зайнятості більшої кількості людей.

Невід'ємними складовими підходу ДСЗ України до забезпечення ґендерної рівності є:

- заохочування всього персоналу ДСЗ до іншого мислення та способу дій, включення задач щодо рівності в повсякденну практику та трудові обов'язки всіх працівників (таких як послуги з консультування та пошуку підходящої роботи). Нові працівники ДСЗ проходять навчання з ґендерних питань у рамках навчальної програми, розробленої та наданої Інститутом підготовки кадрів ДСЗ;
- призначення представника з питань рівності в усіх регіональних центрах зайнятості;
- об'єднання зусиль різних державних організацій та організацій громадянського суспільства, зокрема ДСЗ, жіночих і молодіжних громадських організацій, профспілок, організацій роботодавців, політичних партій та інших зацікавлених сторін;
- надання клієнтам ДСЗ інформаційних матеріалів і послуг із метою підвищення рівня обізнаності щодо ґендерної рівності.

Акцент також зроблено на зламуванні традиційних ґендерних стереотипів в українському суспільстві з метою сприяння прогресові жінок у світі праці. Істотним елементом цієї стратегії є співробітництво ДСЗ з роботодавцями, надання роботодавцям відповідної інформації та проведення тренінгів за такими темами, як «ґендерна політика та ринок праці» та «Шляхи подолання ґендерних стереотипів на ринку праці». Це співробітництво спрямовано на підвищення обізнаності про ґендерну рівність у найманні персоналу й на робочому місці.

Робота ДСЗ щодо рівних можливостей налагоджена за допомогою прозорої організаційної інфраструктури. По-перше, у 2004 р. були розроблені «Методичні рекомендації з організації роботи центрів зайнятості щодо забезпечення ґендерної рівності» (ДСЗ, 2004), які згодом були впроваджені. У них коротко викладені принципові засади ґендерної політики, подані рекомендації з надання інформаційних послуг із ґендерних питань, зазначено ряд конкретних послуг, націлених на групи, які найбільше потерпають від ґендерної нерівності (це, зокрема, жінки-роботодавці та роботодавці з числа молоді, жінки, які шукають роботу, та молодь). Перераховані також основні послуги з забезпечення ґендерної рівності, що надаються через мережу ДСЗ, подано посадову інструкцію спеціаліста з ґендерних питань, наведені вимоги до ґендерних куточків, подані рекомендації з організації та проведення тематич-

²⁰ Цей розділ побудований на "Методичних рекомендаціях з організації роботи центрів зайнятості щодо забезпечення ґендерної рівності" (ДСЗ, 2004 р.), записці, підготовленій Інною Бондіні з Державного центру зайнятості України, матеріалах веб-сайтів регіональних центрів зайнятості з питань реалізації політики ґендерної рівності, а також інформації, отриманої автором безпосередньо під час відвідань базових центрів зайнятості у м. Києві та області і спілкування з їхніми працівниками та клієнтами.

них семінарів із гендерних питань. Хоча цей документ містить багато на перший погляд корисних рекомендацій, він залишається доволі декларативним і поверхневим, тому що він зосереджений, в першу чергу, на формальних правах жінок і молоді як уразливих осіб, яким слід приділяти особливу увагу. Він також наголошує на наданні недорогих інформаційних і консультаційних послуг жінкам і молоді, але в ньому не визначені спеціальні програми для жінок і кроки позитивні дії задля запобігання існуючій гендерній дискримінації на українському ринку праці. Цей підхід не спрямований безпосередньо на підвищення економічної активності жінок, що мало б призвести безпосередньо до рівності результатів, а не до рівності можливостей.

Крім того, з 2004 р. у політиці, стратегіях і пріоритетах ДСЗ відбулися значні зміни, через що вищезазначений посібник застарів. Проте, його проаналізовано у даному звіті, тому що він є єдиним офіційним документом із питань сприяння гендерній рівності у ДСЗ. Рекомендується, щоб ДСЗ або оновила цей посібник, або розробила альтернативний документ, який краще відобразить її нинішнє становище стосовно комплексного гендерного підходу.

По-друге, плани дій та програми, спрямовані на підтримку жінок у професійному самовизначенні, набутті необхідних навичок, їхній адаптації на ринку праці та самовдосконаленні у професійній діяльності, інтегровані в усі територіальні програми зайнятості. Головними задачами цих програм є:

- надавати допомогу в адаптації жінок до регіонального ринку праці, заохочувати їх до активної участі у ринку праці;
- спрямовувати жінок на набуття кваліфікації, яка на даний момент користується попитом;
- спрямовувати жінок на потенційний підприємницький розвиток і на створення власного бізнесу;
- розробити систему соціального партнерства з жіночими організаціями громадянського суспільства на тему запобігання нелегальній трудовій міграції та торгівлі людьми, а також вирішення проблем, що стосуються гендерної рівності;
- підвищувати обізнаність про проблеми, пов'язані із зайнятістю жінок, через засоби масової інформації.

Заходи активної політики на ринку праці

Щоб виконувати ці задачі та впроваджувати політику гендерної рівності, ДСЗ України надає на постійній основі наступні послуги АПРП:

- інформування клієнтів про основні тенденції та прогнози локального ринку праці, в тому числі про попит і пропозицію на робочу силу серед жінок та молоді;
- інформування клієнтів про діючі громадські організації, які надають підтримку жінкам та молоді, а також організація зустрічей з ними представників цих організацій;
- інформаційні, профорієнтаційні та консультаційні послуги, пов'язані з пошуком роботи та працевлаштуванням, в тому числі за кордоном;
- послуги з профорієнтації, зокрема проведення спеціальних семінарів і зустрічей із залученням досвідчених спеціалістів у сфері охорони здоров'я, освіти, психології, економіки, правознавства, податкового законодавства тощо;

- психологічна підтримка й допомога у професійній адаптації;
- пошук підходящої роботи та допомога у працевлаштуванні;
- програми професійного навчання (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації), зокрема набуття необхідних навичок для подальшої самозайнятості;
- тимчасова зайнятість на оплачуваних громадських або сезонних роботах;
- працевлаштування жінок із дітьми віком до 6 років і одиноких матерів із дітьми віком до 14 років або дітьми-інвалідами на новостворені або зарезервовані робочі місця згідно з Законом України «Про зайнятість населення» (за так званою п'ятивідсотковою квотою);
- заходи зі сприяння підприємництву серед безробітних у формі одноразової виплати допомоги по безробіттю;
- працевлаштування на дотаційні робочі місця для підтримки найбільш уразливих категорій населення.

Згідно з Законами України «Про зайнятість населення» (1991 р.) і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2001), більшість послуг, крім профінформаційних, орієнтаційних і консультаційних послуг, і громадських робіт (у випадку їхнього надлишку) забезпечуються тільки особам, зареєстрованим у ДСЗ як безробітні, тобто громадянам працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у ДСЗ як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Отже, формально всі особи, які не мають роботи й готові працювати, можуть зареєструватися у центрі зайнятості як безробітні та отримати право на ширший набір послуг, зокрема професійне навчання й працевлаштування на дотаційне робоче місце. Разом з тим, не можуть бути визнані безробітними: особи, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від роботи, включаючи роботу тимчасового характеру; особи, вік яких менше або більше встановленого законом працездатного віку, та особи, які мають право на пенсію за віком згідно з законодавством; особи, які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи впродовж 7 днів із моменту реєстрації їх у місцевому центрі зайнятості як таких, що шукають роботу. Ураховуючи, що для деяких категорій шукачів роботи – зокрема, осіб, попередній термін незайнятості яких перевищує 12 місяців – громадські роботи з січня 2009 р. також вважаються підходящою роботою, то багато кваліфікованих жінок, які повертаються після тривалої відпустки, виключаються з більшості послуг ДСЗ, тому що вони відмовились від двох пропозицій громадських робіт, які зазвичай є малокваліфікованими.

Інше важливе питання полягає в тому, чи задовольняють надавані заходи АПРП потреби конкретних груп, які знаходяться у не вигідному становищі на ринку праці. Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» (стаття 5), усі підприємства з чисельністю працюючих понад 20 осіб зобов'язані бронювати 5 відсотків загальної кількості робочих місць (так звану п'ятивідсоткову квоту) для працевлаштування працівників із уразливих груп, зокрема матерів із дітьми віком до 6 років, одиноких матерів із дітьми віком до 14 років або дітьми-інвалідами, декількох категорій молоді, осіб передпенсійного віку (53 роки для жінок і 58 років для чоловіків) і осіб, звільнених із місць позбавлення волі. Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991) також встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників (або одного робочого місця, якщо чисельність працюючих – від 8 до 25 осіб). Цей захід часто критикують за те, що він встановлює для роботодавців певні обмеження й необхідність додаткових витрат, що часто надає їм стимули до маніпулювання законом (шляхом уникнення від його виконання офіційними чи неофіційними методами), в результаті чого має місце дис-

кримінація щодо вищезазначених категорій населення. Більше того, досі залишається відкритим питання стосовно якості наданої роботи й стабільності зайнятості, навіть якщо роботодавці все ж наймають осіб із вищезгаданих категорій, захищених законом.

Тому було висловлено рекомендацію про те, щоб Україна замість вищезазначених дій проводила так звану політику недискримінації, як в деяких країнах ЄС, або принаймні «політику батога й пряника», надаючи прямі чи непрямі стимули роботодавцям (European Business Association, 2008). Прикладами таких стимулів є надання дотацій на працевлаштування (або субсидій, що стимулюють зайнятість) та зменшення відрахувань на соціальне забезпечення. ДСЗ України надає дотації роботодавцям приватного сектора на працевлаштування зареєстрованих шукачів роботи з вищезазначених уразливих груп, а також вагітних жінок і членів сімей, в яких дві чи більше осіб є безробітними. Цю програму дотацій на працевлаштування часто критикують за можливі побічні ефекти, такі як суспільні витрати (оскільки багато одержувачів, можливо, знайшли б роботу незалежно від дотацій), ефекти заміщення (оскільки дотації можуть призвести до того, що деякі постійні працівники втратять свою роботу) та ефект витіснення (оскільки дотації можуть спричинити збільшення ринкової частки підприємств, які отримують дотації, порівняно з іншими), що не дає в результаті однозначний чистий ефект щодо зайнятості (Kluve, 2007). Проте, встановлено, що дотації на працевлаштування можуть мати певний позитивний вплив на зайнятість і заробітки конкретних цільових уразливих груп, зокрема якщо їх поєднати з заходами щодо професійного розвитку, підготовки кадрів і допомоги у пошуку роботи (Katz, 1996). Ураховуючи це, схема дотацій на працевлаштування в Україні може бути ефективним інструментом забезпечення зайнятості осіб, працевлаштування котрих пов'язано з труднощами. Проте, через бюджетні обмеження ця схема впроваджена у дуже малому масштабі.

Що стосується інших заходів АППП, то вони не спрямовані конкретно на осіб з уразливих груп і надаються на регулярній основі, визначеній законодавством та внутрішніми нормативними документами ДСЗ. Крім того, найбільш ефективні програми зайнятості осіб, яких важко працевлаштувати, зокрема програми дотаційної зайнятості та професійного навчання, були або призупинені (як перші), або значно скорочені (як другі, див. главу 2.2) через бюджетні обмеження та збільшення виплат допомоги по безробіттю. Водночас, баланс усередині програм активних заходів на ринку праці надто зосереджений на тимчасових громадських роботах, які є крайньою мірою і навряд чи можуть сприяти довгостроковій можливості зайнятості їхніх учасників. Згідно з матеріалами ДСЗ, вона активно сприяє самозайнятості та підприємництву серед безробітних жінок, але через дуже малий обсяг матеріальної підтримки (обмежений загальною сумою допомоги по безробіттю, наданої заявнику) більшість жінок потрапляють на малопродуктивні роботи у торгівлі та сфері побутових послуг, які потребують менше початкових інвестицій, але забезпечують більший обіг готівки.²¹

На додаток до цих традиційних заходів ДСЗ України розробила й впровадила нові механізми, що стосуються гендерної рівності, такі як гендерні інформаційні куточки, гендерні клуби, місця тимчасового нагляду за дітьми, батьки яких відвідують центри зайнятості.

Гендерні куточки

Згідно з «Методичними рекомендаціями з організації роботи центрів зайнятості щодо забезпечення гендерної рівності» (ДСЗ, 2004), у 2004-2005 роках були створені гендерні інформаційні куточки у секторах інформації про вакансії всіх базових центрів зайнятості. Залежно від конкретного базового центру зайнятості, куточок може займати кілька полиць на стенді чи у книжковій шафі з різноманітними інформаційними матеріалами або ж розміщуватися окремо (зазвичай у кутку), зі столами та стільцями. Головна задача цих гендерних куточків – інформувати клієнтів ДСЗ про їхні конституційні права на ринку праці та досягнення жінок і молоді у професійній сфері. Гендерні інформаційні куточки для жінок зазвичай містять інформаційні матеріали (як правило, у формі листівок) і копії відповідних законодавчих актів за наступними темами:

²¹ Згідно з найостаннішою інформацією, у 2008 р. жінки становили 43,2% всіх бенефіціарів схеми самозайнятості. Проте, цією схемою скористалися лише 1,02% жінок, зареєстрованих як такі, що шукають роботу (13,4 тис. осіб).

- додаткова інформація для жінок-роботодавців;
- додаткова інформація для жінок, які шукають роботу;
- додаткова інформація для окремих категорій жінок, які мають статус безробітного:
 - для безробітних одиноких та багатодітних матерів;
 - для жінок передпенсійного віку, які шукають роботу;
 - для жінок, які повертаються до роботи після тривалої відпустки по догляду;
 - для жінок, які бажають працювати вдома або за гнучким графіком;
 - для жінок, які бажають розпочати власну справу;
 - для жінок-інвалідів, матерів дітей-інвалідів;
 - для звільнених військовослужбовців-жінок;
- інформація для осіб, бажаючих працевлаштуватися за кордоном за допомогою приватних агенцій зайнятості;
- інформація щодо запобігання домашньому насильству та торгівлі людьми;
- інформація щодо запобігання праці дітей;
- інформація щодо здорового способу життя.

Крім того, кожен базовий центр зайнятості має бібліотеку, де є література з гендерних питань. У гендерних куточках, а також в інших приміщеннях центру зайнятості, розміщені тематичні папки з інформацією, що стосується гендерних питань, зібраною спеціалістами регіональних центрів зайнятості. Доступ до цих матеріалів мають усі зацікавлені особи.

Хоча різноманітні інформаційні матеріали у гендерних куточках та інших приміщеннях центру зайнятості допомагають підвищувати рівень обізнаності безробітних громадян щодо гендерних питань і соціально-економічних прав жінок у доступі до освіти, роботи та підприємництва, реальна ефективність цієї програми у сприянні гендерній рівності на українському ринку праці здається сумнівною, якщо її не підтримати активнішими програмами на ринку праці, що враховують особливі потреби жінок і акцентують увагу на підвищенні їхньої здатності до працевлаштування. Більше того, ілюстрації на листівках, де жінки показані у традиційних «жіночих» видах занять (такі як в'язання, вишивання та інші види рукоділля, приготування кулінарних виробів, кроєння, викладання тощо), а чоловіки – у традиційних «чоловічих» видах занять (здебільшого у промисловості та будівництві), як правило, посилюють гендерні стереотипи й, отже, увічнюють професійну гендерну сегрегацію. ДСЗ також використовує – згідно з Національним класифікатором професій – деякі гендерно-специфічні назви посад (наприклад, «в'язальниця», «вишивальниця» та «швачка»), котрі в українській мові не мають гендерно-нейтральних аналогів. Тому рекомендується, щоб Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин (м. Луганськ) відкоригував Національний класифікатор професій і щоб після цього використовувалися гендерно-нейтральні назви посад.

Згідно з «Методичними рекомендаціями з організації роботи центрів зайнятості щодо забезпечення гендерної рівності» (ДСЗ, 2004), у великих містах були організовані гендерні клуби. Мета цих клубів – об'єднати зусилля й функціональну співпрацю ДСЗ із жіночими та іншими громадськими організаціями для надання якісної оперативної інформації, що сприяє зайнятості та участі жінок у робочій силі у поточному економічному середовищі. У центрі повинно бути достатнє місце для полицок із довідково-інформаційним матеріалом, столів з комп'ютерами (1 робоче місце консультанта з питань рівності, декілька місць для клієнтів), місце для групових занять. В ідеалі повинні бути встановлені телефон, факс, принтер, ксерокс, телевізор і відеоплеєр, щоб відвідувачі могли дивитися короткі фільми на гендерну тематику.

Жінки беруть участь у різноманітних активних програмах ринку праці, таких як інформаційно-консультаційні послуги, спеціальні тематичні семінари та тренінги, зустрічі з роботодавцями. Наприклад, у гендерних клубах часто проводяться спеціальні тематичні семінари для жінок із різними спеціалістами сфери праці – юристами, спеціалістами з кадрів, психологами, викладачами та успішними жінками-підприємницями. На цих семінарах і зустрічах обговорюються такі теми, як «Бізнес для жінок», «Я – успішна жінка», «Жінка і сучасність», «Жінка у соціально-політичній думці», «Жінка та сьогодення: особливості зайнятості жінок у сучасних умовах», «Складові кар'єри», «Жінка, безробіття і приватна справа», «Презентація робітничих професій», «Семінар із загальних питань зайнятості та стану ринку праці регіону», «Запобігання нелегальній трудовій міграції, торгівлі людьми та експлуатації дитячої праці», «Робота за кордоном». Під час таких зустрічей жінки вчаться самостійно шукати роботу, складати резюме, ефективно представляти себе на співбесідах та спілкуватися з роботодавцями. Такі базові навички життєво важливі для багатьох працівників в Україні, тому що вони допомагають їм легко інтегруватися у сучасне середовище ринку праці та швидко знайти підходящу роботу. Крім того, щоб підвищити конкурентоспроможність жінок на ринку праці та сприяти їхній спроможності щодо працевлаштування, учасниць зустрічей учать аналізувати власні сильні та слабкі сторони, знаходити причини власних проблем і способи їхнього вирішення, посилювати саморозуміння й упевненість у собі. Деякі жінки також відвідують спеціальні семінари, спрямовані на розвиток їхніх підприємницьких навичок.

Для жінок, які мешкають у сільській місцевості, передбачені тематичні семінари з ефективного ведення домашнього та підсобного господарства, особливостей підприємницької діяльності у сільській місцевості та зайнятості у сільському зеленому туризмі. Метою таких заходів є підвищення правової культури та обізнаності жінок щодо реалізації та захисту своїх прав при працевлаштуванні.

Проводяться також змішані семінари з гендерних питань для чоловіків і жінок та спеціальні семінари тільки для чоловіків. Крім традиційних семінарів, що проводяться по всій Україні, регіональні центри зайнятості також організують спеціальні семінари у своїх регіонах. Наприклад, Київський міський центр зайнятості пропонує кілька семінарів: «Шляхи подолання гендерних стереотипів на ринку праці» (учасники: шукачі роботи обох статей, жінки, які повертаються після тривалої відпустки по догляду, матері, які мають дітей віком до 6 років, жінки передпенсійного віку), «Середній вік і кар'єра» (учасники: незайняті особи обох статей середнього віку й старше), «Соціальна професійна адаптація» (учасники: незайняте населення, яке змінює професійне середовище, довгий час не працювали, або отримали нову професію). Зараз вищезгаданий центр зайнятості випробовує новий профорієнтаційний захід у формі уроку для учнів старших класів «Гендер і професія», метою якого є спростувати існуючі серед молоді гендерні стереотипи щодо вибору професії.

На закінчення зазначимо, що тематичні семінари широко використовуються ДСЗ і вважаються її спеціалістами головною гендерно-орієнтованою послугою, спрямованою на те, щоб допомогти жінкам подолати особисті та культурні перешкоди до участі та прогресу на ринку праці. Проте, їхній вплив на поведінку учасників щодо пошуку роботи й перспективи їхнього повторного працевлаштування ще не оцінювався. Єдина проведена оцінка ґрунтувалася на анкетах зворотного зв'язку, заповнених безпосередньо після семінару, що не дозволяє точно оцінити зміни у можливостях працевлаштування учасників.

Місця тимчасового догляду за дітьми

У всіх базових центрах зайнятості створені місця для тимчасового нагляду за дітьми, чії батьки відвідують центр зайнятості. Розмір та інші параметри таких місць дуже залежать від розміру приміщення центру зайнятості та інтенсивності руху в ньому. У великих центрах зайнятості часто є окремі кімнати зі столом, стільцями, диваном, іграшками, книжками й канцтоварами, тоді як у малих центрах це просто стілець та стіл, «оснащений» олівцями, папером і книжками, зазвичай розташовані в основному приміщенні, де незайнятим громадянам, що шукають роботу, надаються інші послуги.

Проте, загальний факт наявності таких дитячих кімнат або куточків надає небагато інформації про якість послуг та їхню корисність. Хоча ДСЗ визнає, що брак відповідних дитячих закладів в Україні є однією з головних перешкод для підвищення економічного рівня жінок, покращення можливостей навчання жінок і уникнення їхнього відокремлення у невідгідні форми зайнятості, вирішення цієї проблеми виходить за межі повноважень ДСЗ. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції забезпечують доступні послуги з догляду за дітьми (стаття 12), а роботодавці зобов'язані забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками. Проте, ані в цьому законі, ані в Державній програмі забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві до 2010 р. не вказані конкретні пропозиції про те, як забезпечити виконання цих положень.

Оцінки гендерного впливу та показники результативності, прив'язані до статі у ДСЗ

Ще однією істотною передумовою успішної реалізації комплексного гендерного підходу є систематична оцінка гендерного впливу та моніторинг і оцінка заходів, ужитих усіма урядовими органами та державними відомствами (ЕС, 2007). Оцінка гендерного впливу допомагає визначити, чи має політика або програма, що перевіряється, позитивні або негативні наслідки з точки зору сприяння гендерній рівності й, отже, чи може вона використовуватися для підвищення якості та ефективності розроблення політики.

ДСЗ зараз впроваджує систему моніторингу і оцінки, спрямовану на вимірювання впливу різних положень щодо сприяння гендерній рівності та усунення існуючої нерівності. Вона має включати постановку цілей щодо рівних прав і можливостей, визначення конкретних політичних заходів для досягнення цих цілей і вироблення сукупності показників, які використовуватимуться як еталон, за яким буде оцінюватися ефективність різних заходів.

На закінчення зазначимо, що з 2001 р. ДСЗ доклала зусиль і витратила ресурси на сприяння гендерній рівності. Тим не менш, є ряд проблем, питання вирішення котрих ДСЗ слід розглянути для подальшого покращення результативності своєї роботи з точки зору досягнення гендерної рівності. Ці проблеми зазначені нижче:

- необхідно підготувати оновлену версію посібника «Методичні рекомендації з організації центрів зайнятості щодо забезпечення гендерної рівності», написаного ще у 2004 р., включивши до нього зміни, що відбулися в національній гендерній політиці та програмах після 2004 р.;

- потребує перегляду зміст ілюстрацій на листівках, надрукованих і розповсюджених у ДСЗ, з метою запобігання утвердженню стереотипів про традиційно жіночі та чоловічі професії;
- слід переглянути порядок надання соціальних послуг з числа активних заходів політики на ринку праці, адже більшість з них наразі викладені у ґендерно-нейтральних формулюваннях і не націлені на стать, яка знаходиться у найбільш невідгідному становищі на ринку праці, тобто на жінок;
- потребує перегляду законодавство, що регулює діяльність ДСЗ, та інші пов'язані нормативно-правові документи з метою приведення їх у відповідність до законодавства з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, прийнятого в Україні, та відповідних заходів державної політики;
- кілька конкретних заходів можуть мати ґендерний вплив (тобто тематичні семінари для жінок або чоловіків), але оцінок ґендерного впливу немає;
- підхід до ґендерної рівності, запроваджений у ДСЗ, обмежений рівністю ставлення, зосереджуючись на формальних правах жінок як працівниць і на рівному доступі чоловіків і жінок до послуг ДСЗ. Цей підхід побудований на принципі інклюзивності, якого дотримується МОП, але його критикують, тому що він не може ефективно усувати відмінності у потребах, навичках і досвіді чоловіків та жінок і не зменшує існуючі недоліки. Його слід доповнювати позитивними діями, котрі створюють умови, що ймовірніше призведуть до рівних результатів у можливостях зайнятості й підготовки кадрів;
- ще не впроваджено систему моніторингу і оцінки, спрямовану на вимірювання впливу різних надаваних безробітним послуг задля сприяння ґендерній рівності та усунення існуючої нерівності на ринку праці.

4. Сприяння ґендерній рівності у діяльності державних центрів зайнятості: результати опитування

Щоб оцінити фактичну результативність ґендерної політики, передбаченої ДСЗ України, з точки зору сприяння ґендерній рівності та задоволення потреб клієнтів ДСЗ, у березні-квітні 2010 р. уперше в Україні було проведено соціологічне опитування трьох цільових груп – а саме консультантів ДСЗ, шукачів роботи та роботодавців (методологія опитування і пов'язані з ним обмеження обговорюються у Додатку). Результати аналізуються тут окремо для кожної з трьох груп респондентів, після чого вони підсумовуються у заключних зауваженнях.

4.1. Результати опитування: спеціалісти ДСЗ²²

Згідно з відповідями спеціалістів усіх опитаних базових центрів зайнятості всієї України (34 центри), ²³ чоловіки та жінки, зареєстровані в цих місцевих центрах зайнятості, мають рівноправний доступ до різних активних заходів на ринку праці, зокрема до програм навчання й самозайнятості, і, як здається, користуються ними рівною мірою. Водночас, 6 із 34 респондентів згадали, що реалізація схеми самозайнятості на основі одноразової виплати допомоги по безробіттю наразі призупинена через бюджетні обмеження в результаті нинішньої фінансово-економічної кризи.

Аналіз відповідей про наявність різноманітних послуг і матеріалів, пов'язаних із ґендером (табл. 4.1), показує, що найбільш поширені надавані послуги – це матеріали ґендерних куточків. Вони наявні в усіх опитаних центрах зайнятості і вважаються дуже корисними переважно більшістю респондентів-спеціалістів ДСЗ. Інша поширена послуга в опитаних центрах зайнятості – дитяча кімната чи куточок, яку також вважають дуже корисною три чверті опитаних спеціалістів ДСЗ. З іншого боку, такі важливі послуги, як організований догляд за дітьми учасників навчальних програм і громадських робіт, доступні тільки у двох із 34 опитаних центрів зайнятості, причому навіть ці два випадки здаються нерепрезентативними, враховуючи, що ДСЗ України не уповноважена надавати послуги такого типу.

²² Кількість спостережень – 34. Описова статистика вибірки наведена у Додатку (табл. А.5, А.6). Ураховуючи доволі малий розмір вибірки (34 з 654 базових центрів зайнятості), це опитування є скоріше якісною, а не кількісною оцінкою діяльності ДСЗ у сфері комплексного ґендерного підходу. Отже, всі цифри, подані у розділі 4.1, слід трактувати з обережністю.

²³ Хоча було кілька випадків, коли окремі анкети заповнювалися двома-чотирма спеціалістами одного базового центру зайнятості, ми залишаємо тільки одну анкету з кожного базового центру. Тому кількість респондентів дорівнює кількості опитаних базових центрів зайнятості в остаточній вибірці, тобто 34.

Табл. 4.1.

Наявність послуг і матеріалів, пов'язаних із ґендером, у базових центрах зайнятості та їхня корисність для шукачів роботи з точки зору їхнього доступу до програм АПРП та подальшої зайнятості

Послуги ДСЗ	Наявність	Ступінь корисності		
		Дуже корисна	Доволі корисна	Ані корисна, ані некорисна
Консультації окремого спеціаліста з питань ґендерної рівності	50%	52,6%	42,1%	5,3%
Інформаційні матеріали ґендерного куточку	100%	62,5%	37,5%	–
Інформаційні матеріали та зустрічі у ґендерному центрі або клубі	50%	61,1%	38,9%	–
Кімнати або куточки тимчасового догляду за дитиною	67,6%	75%	20,8%	4,2%
Організований догляд за дітьми клієнтів ДСЗ, які проходять профнавчання або беруть участь у громадських роботах	5,9%	50%	50%	–
Програми профнавчання для жінок, які повертаються до роботи після тривалої перерви (догляду за дітьми або іншими членами родини)	44,1%	81,3%	12,5%	6,3%
Спеціальні заходи для жінок-трудоових мігрантів, які повернулися до України	29,4%	54,5%	45,5%	–
Тематичні семінари та зустрічі з соціальними партнерами, роботодавцями та жіночими громадськими організаціями	50%	84,6%	15,4%	–

Джерело: опитування 34 консультантів ДСЗ по всій Україні, березень-квітень 2010 р.

У половині опитаних центрів зайнятості, переважно тих, що розташовані у великих містах, наявні також такі послуги, як консультації окремого консультанта із питань гендерної рівності, інформаційні матеріали гендерного клубу, зустрічі й тематичні семінари з гендерних питань, які вважаються корисними для жінок. У деяких опитаних центрах зайнятості пропонуються також навчальні програми для жінок, які повертаються з тривалої відпустки по догляду, та спеціальні заходи для жінок-мігрантів, які повертаються.

Хоча жодної конкретної тенденції щодо зв'язку між наявністю деяких конкретних послуг і характеристик центру зайнятості не виявлено, існує загальна тенденція кількості надаваних послуг, пов'язаних із гендером, відповідно до розміру населеного пункту й, отже, робочому навантаженню на центр зайнятості.

Більше 80% респондентів вважають, що послуги ДСЗ належним чином враховують особливі потреби жінок і чоловіків, тоді як решта респондентів не впевнена щодо цього. Зокрема, для жінок організовуються різні індивідуальні та групові зустрічі, спрямовані на те, щоб зрозуміти та згодом задовольнити їхні конкретні потреби. Деякі підкреслюють, як жінки з уразливих груп можуть бути зайняті на заброньованих або дотаційних робочих місцях згідно з Законом «Про зайнятість населення». Особливі потреби жінок щодо робочого часу та змісту роботи також ураховуються при підборі роботи чи навчальної програми. Якщо подивитися на приклади того, як послуги ДСЗ ураховують особливі потреби чоловіків, то видно, що вони стосуються, в першу чергу, надання інформаційних матеріалів у гендерних куточках і організації тематичних семінарів для чоловіків. Лише у деяких із них згадано навчання з урахуванням потреб роботодавців і підбір підходящої роботи для чоловіків з урахуванням запропонованого розміру заробітної плати, тому що чоловіки повинні утримувати сім'ю.

Менша кількість респондентів (58,8%) позитивно відповіла на запитання про те, чи враховує ДСЗ особливі потреби осіб із сімейними обов'язками, й більше респондентів (35,3%) знайшли це запитання важким для відповіді. Крім того, більшість респондентів, які надали деякі приклади того, наскільки точно враховуються ці конкретні потреби, згадали різноманітні тематичні семінари (щодо запобігання нелегальній міграції та торгівлі людьми, запобігання дитячій праці та торгівлі дітьми, сімейного безробіття, можливостей щодо зайнятості у сільській місцевості тощо) і наявні місця тимчасового догляду за дітьми у центрі зайнятості. Кілька з них указали на фактори, що враховуються при працевлаштуванні, зокрема, пріоритет, що надається члену сім'ї у випадку сімейного безробіття при працевлаштуванні на тимчасову роботу або на дотаційні робочі місця, або врахування потреби працівників знаходитися поруч із сім'єю, коли мова йде про навчальні курси або громадські роботи.

У відповідь на запитання про здатність чоловіків і жінок чітко формулювати свої навички та кваліфікацію під час консультацій, половина респондентів відповіла, що жодної різниці між чоловіками та жінками у цьому відношенні немає, але 35,3% респондентів зазначили, що жінки зазвичай у цьому плані показують кращі результати, ніж чоловіки, напевно, завдяки більш високому рівню освіти та кращим навичкам спілкування.

Що стосується гендерної нейтральності формулювань, застосовуваних роботодавцями для реєстрації вакансій, то тільки 29,4% респондентів заявили, що їхні місцеві роботодавці завжди застосовують гендерно-нейтральні формулювання. Більшість спеціалістів ДСЗ, які взяли участь в опитуванні (64,7%), відповіли, що гендерно-нейтральні формулювання застосовуються іноді, й лише один спеціаліст зазначив, що вони не використовуються взагалі. Хоча законодавство України про гендерну рівність забороняє роботодавцям оголошувати вакансію винятково для чоловіків або винятково для жінок, часто трапляється так, що вони, незважаючи на це законодавство, при публікації оголошення про вакансію у ДСЗ вказують потрібну стать.²⁴ У даному випадку ДСЗ розміщує незаконні вимоги щодо статі, віку, зобов'язання щодо військової служби або стану здоров'я у примітках до оголошення про вакантну посаду, розміщує гендерно-нейтральне оголошення, але потім часто користується цією додатковою інформацією при підборі відповідної кандидатури. Головне виправдання такої практики – заощадити час роботодавців, підбираючи безробітних працівників із

²⁴ Аналіз оголошень про вакансії, розміщених у ЗМІ, Інтернет-порталів стосовно робочих місць (зокрема того, який підтримує ДСЗ - www.trud.gov.ua), приватних агенцій зайнятості та інших джерел (наприклад, оголошень про вакансії у громадському транспорті) дає підставу вважати, що в цих оголошеннях роботодавці регулярно вказують стать, вік, а іноді й вимоги до зовнішності.

потрібною кваліфікацією згідно з оголошеннями про вакансії. Проте, ця практика наймання є дискримінаційною і тому підриває досягнення ДСЗ в інших напрямках у сприянні гендерній рівності та усунення нерівності на ринку праці.

Близько 53% респондентів повідомили, що місцеві роботодавці лише іноді застосовують гендерно-нейтральні формулювання в оголошеннях про вакансії, згадуючи кваліфікацію, фізичні зусилля, рівень відповідальності тощо, хоча 30 із 34 респондентів погодилися, що вакантні посади, де, як правило, переважають чоловіки, в їхній місцевості зазвичай не вимагають більш високої кваліфікації, ніж посади, де зазвичай переважають жінки. Це означає, що в деяких випадках роботодавці висловлюють вимоги щодо кваліфікації в оголошеннях так, що це може вплинути на подання заяв і подальшу зайнятості обох статей. З іншого боку, роботодавці запитують про стать кандидатів перед проведенням співбесіди: у 6 з 34 опитаних центрів зайнятості це трапляється часто, у 21 – інколи.

Отже, українські роботодавці, часто використовують гендерно-специфічні оголошення про вакансії, а багато з них, як здається, не усвідомлюють дискримінаційного характеру своїх методів щодо оголошень і практики набору кадрів. Щоб вирішити цю проблему, спеціалісти ДСЗ обговорюють питання гендерної рівності з місцевими роботодавцями та владою. Згідно з опитуванням спеціалістів ДСЗ, 31 із 34 опитаних центрів зайнятості повідомив, що брав участь у такій взаємодії.

У половині центрів зайнятості (незалежно від розміру населеного пункту, регіону чи інших характеристик) стать кандидатів розголошується спеціалістами ДСЗ до співбесіди. Тим не менш, усі респонденти-спеціалісти ДСЗ стверджували, що вони однаково ставляться до чоловіків та жінок зі схожою кваліфікацією при підборі для них схожих посад і що значних відмінностей між чоловіками та жінками у професіях і секторах економіки, де для них підбирається робота, немає. У переважній більшості опитаних центрів зайнятості (27 із 34) жінки, як правило, вибираються роботодавцями, які публікують оголошення, з такою ж частотою, що й чоловіки, й лише у 5 центрах вони вибиралися рідше за чоловіків, здебільшого через особливості вакантних посад, які потребують важкої фізичної праці або передбачають роботу у шкідливих умовах.

Роблячи підсумок, варто зазначити, що багато спеціалістів ДСЗ вважають, що шукачі роботи повинні підбиратися, а потім відбиратися роботодавцями за їхньою компетенцією/ кваліфікацією, а не за статтю, якщо тільки конкретна стать не є необхідною умовою виконуваної роботи. Але перед спеціалістами ДСЗ стоїть складна задача – забезпечити, щоб при врахуванні статі це було невід'ємною умовою згідно з законодавством (наприклад, на небезпечних та шкідливих роботах, де українське законодавство забороняє використовувати працю жінок), а не через стереотипні уявлення щодо жінок. В іншому разі ДСЗ ненавмисно підтримуватиме гендерну дискримінацію у поданні заяв про вакансії та підборі кадрів.

4.2. Результати опитування: зареєстровані шукачі роботи²⁵

Переважна більшість опитаних зареєстрованих шукачів роботи, які користуються різноманітними послугами ДСЗ, погоджуються, що більшість послуг надається на рівній основі як жінкам, так і чоловікам (табл. 4.2). Разом з тим, деякі респонденти обох статей вважають, що до жінок іноді ставляться сприяливіше, особливо у доступі до таких заходів АПРП, як гендерно-специфічні програми, державні та тимчасові роботи, профорієнтаційні послуги. Це означає, що ДСЗ України застосовує гендерно-чутливий підхід, і це – позитивний знак із точки зору комплексного гендерного підходу. Як видно з другого стовпчика табл. 4.2, більшість респондентів охоплена пасивними програмами підтримки доходів і традиційними послугами ДСЗ, такими як консультаційні послуги, професійна орієнтація, допомога у пошуку роботи, що спрямовані на покращення спроможності учасників до працевлаштування та підвищення їхньої мотивації до пошуку роботи або, якщо потрібно, перепідготовки.

²⁵ Загальна кількість зареєстрованих шукачів роботи у вибірці, що представляє три вибрані базові центри зайнятості (Коломийський районний центр зайнятості, Донецький міський центр зайнятості та Солом'янський районний центр зайнятості у м. Києві), дорівнює 90. Описова статистика вибірки наведена у Додатку (табл. А.3).

Табл. 4.2.

**Думка шукачів роботи про рівне ставлення до чоловіків і жінок
у доступі до різноманітних послуг ДСЗ**

Послуги ДСЗ для шукачів роботи	Користування послугою (% від 90 респондентів)	% респондентів, які користуються послугою, котрі стверджують, що:		
		до чоловіків і жінок ставляться однаково	до чоловіків ставляться сприятливіше	до жінок ставляться сприятливіше
Реєстрація безробітних у ДСЗ	100%	100%	—	—
Інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з пошуком роботи та працевлаштуванням	98,9%	98,9%	—	1,1%
Пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні	92,2%	96,3%	—	3,7%
Профорієнтаційні заходи (спеціальні семінари, тренінги, зустрічі тощо)	92,2%	93,8%	—	6,3%
Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації	27,8%	96,3%	—	3,7%
Організація оплачуваних громадських та сезонних робіт	10%	81,8%	—	18,2%
Виплата допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги під час профнавчання або допомоги на поховання безробітного	91,1%	100%	—	—
Заходи сприяння самозайнятості (одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності)	0%	—	—	—
Спеціальні програми для чоловіків або жінок (наприклад, жіночі семінари та клуби, семінари для чоловіків тощо)	8,9%	66,7%	—	33,3%

Джерело: опитування 90 зареєстрованих шукачів роботи у Києві, Донецьку та Коломиї, квітень 2010 р.

Що стосується спеціальних послуг і матеріалів, пов'язаних із ґендером, таких як інформаційні матеріали ґендерних куточків, матеріали та зустрічі ґендерних клубів і дитячі кімнати, то значна частка респондентів або ніколи не користувалася цими послугами й матеріалами, або взагалі не знає про них (табл. 4.3). Водночас близько 73% тих, хто оцінив рівень корисності дитячої кімнати, вважає, що вона доволі або дуже корисна. Цікаво, що більшість респондентів, які вважають корисність дитячої кімнати малою, не мають дітей дошкільного віку, й лише одна молода жінка з однією дитиною віком 3-6 років відповіла, що не задоволена цією послугою. Близько 80% респондентів, які оцінили корисність двох інших послуг і матеріалів, пов'язаних із ґендером, знайшли їх доволі або дуже корисними, але чоловіки виявилися більш скептичними, ніж жінки.

Табл. 4.3.

**Думка шукачів робіт про корисність послуг і матеріалів, пов'язаних із ґендером
(у % від загальної кількості респондентів)**

Ґендерно-специфічні послуги ДСЗ	Дуже корисна	Доволі корисна	Ані корисна, ані некорисна	Скоріше некорисна	Зовсім некорисна	Ніколи не користувався раніше	Не знаю про цю послугу
Кімнати або куточки тимчасового догляду за дитиною	10,0%	11,1%	1,1%	4,4%	2,2%	54,4%	16,7%
Інформацій-ні матеріали ґендерного куточку	22,2%	32,2%	6,7%	6,7%	—	28,9%	3,3%
Інформацій-ні матеріали та зустрічі у ґендерному центрі	20,0%	22,2%	4,4%	5,6%	—	38,9%	8,9%

Джерело: опитування 90 зареєстрованих шукачів роботи у Києві, Донецьку та Коломиї, квітень 2010 р.

54,4% респондентів вважають, що послуги ДСЗ достатньо враховують потреби жінок, 10% не погоджуються з цим твердженням (дві третини з них – жінки), а 35,6% вважають це запитання важким для відповіді. Найбільш популярні відповіді на запитання про різні потреби/вимоги жінок, які ДСЗ слід урахувати при розробленні та наданні послуг населенню, можна об'єднати у наступні групи:

- підбір роботи зі сприятливими умовами праці для жінок, зокрема з гнучким або скороченим робочим часом, легшими умовами та зручним розташуванням поблизу від дому;
- забезпечення захисту працевлаштованих жінок із малими дітьми згідно з Кодексом законів України про працю;
- збільшення кількості підходящих вакансій для деяких уразливих категорій жінок, таких як жінки старше 45 років, жінки-інваліди, одинокі матері, матері малих дітей, матері прийомних дітей;
- влаштування у центрі зайнятості додаткових місць для відвідувачів, місць тимчасового догляду за дітьми (дитячої кімнати або куточку), окремих туалетів для жінок і чоловіків.

Аналогічний розподіл спостерігається у відповідях щодо потреб чоловіків: 55,1% респондентів погоджуються, що послуги ДСЗ належним чином ураховують потреби чоловіків, 7,9% не згодні з цим (70% з них – чоловіки, які скаржаться на відсутність роботи, яка б відповідала їхньому професійно-кваліфікаційному рівню), а 37,1% не впевнені. Як можна було б очікувати, найбільш популярна відповідь щодо різних потреб чоловіків, які ДСЗ слід ураховувати, стосується розміру заробітної плати. Респонденти обох статей стверджують, що, оскільки чоловіки є головними годувальниками у своїх сім'ях і мають більше часу та краще здоров'я, то їм треба пропонувати роботу з більш високим заробітком. Вони також відповідають, що пропонована робота повинна відповідати їхньому професійно-кваліфікаційному рівню. Через цю причину шукачі роботи рекомендують, щоб ДСЗ тісніше співпрацювала з роботодавцями. Кілька респондентів пропонують також, щоб ДСЗ вирішила питання низького попиту на робочу силу щодо літніх працівників, що, ймовірно, є результатом вікової дискримінації на ринку праці, а також нижчої продуктивності праці літніх працівників через поганий стан здоров'я.

Значно менше респондентів – тільки 31,5% – задоволені тим, як послуги ДСЗ задовольняють потреби осіб з сімейними обов'язками, а 24,7% скоріше незадоволені; більшість із них – через відсутність роботи для осіб з сімейними обов'язками (наприклад, матерів із малими дітьми або багатодітних сімей) і суворі критерії перебування на обліку, що не враховує різні особисті або сімейні обставини (наприклад, ситуації, коли жінки не можуть перенести свій візит до центру зайнятості у зв'язку з необхідністю забирати дитину з дитсадка чи доглядати за хворою дитиною). ²⁶ Відповідним чином, шукачі роботи рекомендують, щоб сімейні обставини враховувалися при плануванні обов'язкових регулярних візитів до ДСЗ і при пропонуванні роботи чи послуг ДСЗ.

Головний висновок полягає в тому, що, на думку опитаних шукачів роботи, ДСЗ у цілому робить усе можливе для того, щоб послуги надавалися однаково справедливо чоловікам і жінкам. 89 із 90 респондентів повідомили, що ніколи не стикалися з гендерною дискримінацією при контактах із ДСЗ.

Ще один важливий висновок, який впливає з відповідей шукачів роботи полягає в тому, що дискримінаційне ставлення, що переважає у поглядах багатьох роботодавців, залишається одним із головних джерел гендерної нерівності на українському ринку праці. Зареєстровані шукачі роботи повідомили про факти дискримінації з боку роботодавців, переважно у великих містах і щодо жінок, під час пошуку роботи та працевлаштування (14,4% респондентів), в оплаті праці (8,9%), в оцінці результатів роботи та просуванні по службі (5,6%), при звільненні з економічних та інших причин (відповідно 3,3% та 4,6%), у можливостях щодо навчання за рахунок роботодавця та соціальних пільгах (по 1,1%).

4.3. Результати опитування: роботодавці ²⁷

Усі респонденти, які представляють роботодавців (директори, заступники директорів, начальники відділів кадрів або головні бухгалтери), що взяли участь в опитуванні, вважають, що послуги ДСЗ надаються роботодавцям обох статей рівною мірою. За словами цих опитаних, роботодавці використовують послуги ДСЗ, пов'язані з загальнообов'язковим державним страхуванням на випадок безробіття та статистичними звітами (табл. 4.4). Роботодавці також часто використовують ДСЗ для заповнення вакантних робочих місць – або шляхом підбору зареєстрованих шукачів роботи під наявні вакансії (30% опитаних роботодавців), або шляхом організації ярмарок вакансій, презентацій компаній та професій і організації зустрічей з кандидатами з числа шукачів роботи (23,3%). Інші послуги ДСЗ для роботодавців, перераховані у табл. 4.4, опитаними роботодавцями широко не використовуються.

²⁶ Згідно з законом і положенням про ДСЗ, безробітні зобов'язані відвідувати центр зайнятості щотижня, але їм дозволяється перенести відвідання з поважних причин (хвороба, необхідність цілодобового догляду за дитиною або іншим членом сім'ї) за наявності відповідних документів.

²⁷ Загальна кількість роботодавців у вибірці, що представляє три вибрані базові центри зайнятості (Коломийський районний центр зайнятості, Донецький міський центр зайнятості та Солом'янський районний центр зайнятості у м. Києві), дорівнює 90. Описова статистика вибірки наведена у Додатку (табл. А.4).

Використання послуг ДСЗ роботодавцями *

Послуги ДСЗ для роботодавців	Користування послугою (% від 90 респондентів)
Інформування про стан та основні тенденції на місцевому ринку праці та про професійно-кваліфікаційний склад осіб, зареєстрованих у ДСЗ	16,7%
Інформаційні та консультаційні послуги з питань законодавства про працю, зайнятість, соціальне страхування на випадок безробіття та з питань статистичної звітності	55,6%
Консультавання з питань працевлаштування окремих груп громадян (іноземців, інвалідів, осіб, як потребують соціального захисту та не здатні конкурувати на ринку праці)	13,3%
Допомога у підготовці текстів оголошень щодо наявних вакансій для подальшого розміщення їх у засобах масової інформації	10%
Допомога в оперативному підборі необхідних кадрів шляхом проведення ярмарок вакансій, презентацій компанії та професій, організації співбесід з кандидатами на робочі місця тощо	23,3%
Сприяння комплектуванню кадрами (здійснення на замовлення компанії підбору працівників, у тому числі для виконання певних видів тимчасових робіт)	30%
Надання дотацій для працевлаштування осіб, зареєстрованих у ДСЗ	10%
Професійне навчання безробітних на замовлення компанії під конкретні робочі місця	4,4%

Джерело: обстеження 90 роботодавців, які співпрацюють з центрами зайнятості, у Києві, Донецьку та Коломиї, квітень 2010 р.

Примітка: * Ураховуючи, що всі 90 респондентів вважають, що всі послуги надаються на рівній основі роботодавцям обох статей, стовпчики щодо ставлення ДСЗ до чоловіків і жінок випущені.

Із 33 респондентів, які користувалися послугами ДСЗ для заповнення вакантних робочих місць на своїх підприємствах за останній рік, 16 роботодавців попросили місцевий центр зайнятості попередньо відібрати кандидатів за статтю. Водночас, тільки п'ятеро з цих 33 роботодавців вважають, що стать не є важливим фактором для ДСЗ, коли вона відбирає кандидатів для співбесіди.

Хоча більшість опитаних роботодавців вважають, що при підборі кандидатур на вакантну посаду ДСЗ ставиться до чоловіків і жінок однаково, вони визнають також погоджуються, що ДСЗ чутливо підходить до потреб роботодавців, тому вона може бути заохочена ставитися до чоловіків і жінок при

підборі роботи для них по-різному. Опитані підприємства з Києва, Донецька і Коломиї однотайно відповіли, що ніколи не обговорювали питання гендерної рівності з місцевим центром зайнятості, незважаючи на те, що спеціалісти ДСЗ з опитаних центрів зайнятості у Донецьку та Києві повідомили, що проводили консультації з місцевими роботодавцями з питань гендерної рівності.²⁸ Ураховуючи велику кількість малих приватних підприємств у Києві та Донецьку (див. табл. А.2 у Додатку), здається справді неможливим, щоб ДСЗ надавала всім роботодавцям консультації з гендерних питань і проводила відповідні семінари. Отже, потрібні менш дорогі та трудомісткі методи орієнтації роботодавців із питань гендерної рівності.

Як зазначалося вище, спеціалісти ДСЗ і шукачі роботи часто звинувачують роботодавців у нерівному ставленні до жінок. Проте, результати опитувань роботодавців не зовсім відповідають цьому твердженню. За словами опитаних роботодавців, у більшості випадків вони однаково ставляться до чоловіків та жінок, а у деяких випадках (наприклад, у доступі до соціальних пільг) ставлення до жінок часто більш сприятливе, ніж до чоловіків (табл. 4.5).

Табл. 4.5.

Ставлення роботодавців до жінок і чоловіків

	Ставлення до чоловіків і жінок рівне	Ставлення до чоловіків більш сприятливе	Ставлення до жінок більш сприятливе	Важко сказати
Підбір та прийом на роботу на посади нижчого та середнього рівня	74,2%	12,4%	11,2%	2,2%
Підбір та прийом на роботу на посади вищого рівня	72,1%	2,3%	1,2%	24,4%
Оплата праці (заробітна плата та премії)	96,7%	1,1%	2,1%	—
Оцінка результатів роботи та підвищення	94,4%	2,2%	3,4%	—
Можливості професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації (за рахунок роботодавця)	69,6%	3,8%	2,5%	24,1%
Соціальні пільги (наприклад, оплачувана відпустка, медична страховка, службовий транспорт, путівка до санаторію, позика за пільговими умовами тощо)	91,9%	—	7%	1,2%
Звільнення з роботи з економічних причин	79,8%	1,2%	—	19%
Звільнення з роботи з інших причин	85,1%	—	—	14,9%

Джерело: обстеження 90 роботодавців, які співпрацюють з центрами зайнятості, у Києві, Донецьку та Коломиї, квітень 2010 р.

²⁸ Пояснення цієї розбіжності, запропоноване ДСЗ, полягає в тому, що респонденти, які представляли в опитуванні сторону роботодавців (наприклад, головний бухгалтер або заступник директора), можливо, не були обізнані щодо взаємодії між місцевим центром зайнятості та кадровою службою.

Найзначніші приклади нерівного ставлення до чоловіків і жінок, очевидно, мають місце у підборі та прийомі на роботу на посади нижчого та середнього рівнів (перший рядок у табл. 4.5). Додатковий доказ гендерної дискримінації у підборі кадрів – застосування 47,1% респондентів гендерно-чутливих формулювань при реєстрації вакансій та розміщенні оголошень про роботу (у ДСЗ, засобах масової інформації, Інтернеті тощо).

Вісім із десяти роботодавців, які повідомили про сприятливіше ставлення до жінок у підборі та прийомі на роботу на посади нижчого й середнього рівнів, відносяться до таких галузей, як торгівля й ремонт, освіта і сільське господарство. Єдиний приклад сприятливішого ставлення до жінок, відзначений у прийомі на роботу на посади вищого рівня, також помічений у сільському господарстві. Згідно з опитуванням, випадки сприятливішого ставлення до чоловіків у прийомі на роботу та на робочому місці зазвичай трапляються у транспорті та зв'язку, торгівлі та ремонті, операціях із нерухомістю та діловій діяльності. Нарешті, серед опитаних роботодавців усі випадки нерівного ставлення (як до чоловіків, так і до жінок), про які було повідомлено, мали місце у нових приватних фірмах і серед приватних підприємств (фізичних осіб), тобто у секторі приватних МСП.

4.4. Результати опитування: підсумкові зауваження

Опитування показує, що ДСЗ України досить добре працює в тому, що стосується сприяння рівності ставлення до чоловіків і жінок. Принципи рівного ставлення поступово впроваджені в діяльність ДСЗ і отримали широке визнання в усіх регіональних і базових центрах зайнятості України. Можна вважати, що після того, як ДСЗ змінила практику своєї роботи згідно зі стратегією комплексного гендерного підходу, це вплинуло на ставлення та думки як шукачів робіт, так і підприємств по відношенню до статі, а також персоналу ДСЗ у процесі працевлаштування чоловіків і жінок на конкретні робочі місця й надання інших послуг. Принаймні дане опитування показує, що більшість шукачів роботи та роботодавців вважають, що послуги ДСЗ надаються чоловікам і жінкам однаково.

Проте, досвід, набутий нами до цього часу, дає підстави вважати, що спеціальні заходи політики із забезпечення гендерної рівності, що реалізується через ДСЗ, може охопити тільки малий сегмент такого складного питання, як гендерна рівність на ринку праці, а не ширші процеси у відносинах між працівниками й роботодавцями, які фактично ведуть до рівності статей.

Найбільша нерозв'язана проблема на українському ринку праці, котра обмежує доступ жінок до роботи, зокрема до краще оплачуваної та більш престижної, полягає у дискримінації з боку роботодавців. Роботодавці часто виправдовують надання переваги працівникам-чоловікам стереотипними уявленнями про фізичні та розумові здібності жінок і сімейні обов'язки (Герасименко, 2008; ПРООН, 2007a; Human Rights Watch, 2003). Роботодавці, зокрема у малому приватному секторі, часто дискримінують молодих претенденток на роботу через їхню вагітність, годування дитини, наявність дітей чи намір мати дітей (Dudwick et al., 2002). Один спеціаліст ДСЗ, який узяв участь в опитуванні, підтримує цей факт, стверджуючи, що роботодавці віддають перевагу працівникам-чоловікам через менші понесені втрати робочого часу та менший обсяг додаткових соціальних виплат та пільг, передбачених українським законодавством, ураховуючи, що жінки беруть довгострокові відпустки по вагітності та пологах і по догляду за дитиною, а також оплачувані відпустки по догляду за хворою дитиною чи іншим членом сім'ї частіше, ніж чоловіки. Хоча деякі види таких виплат основані на соціальному страхуванні працюючих осіб, а саме відпустка по вагітності та пологах і відпустка по догляду за хворою дитиною чи іншим членом сім'ї, і тому частково відшкодовуються Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, деяким роботодавцям, можливо, цей факт досі невідомий. Крім того, більшість із них занепокоєні щодо додаткових операційних втрат через тривалі або часті періоди відсутності їхніх кваліфікованих працівників.²⁹ Отже, доволі щедрі соціальні виплати та пільги і жор-

²⁹ Результати ґрунтового дослідження на основі інтерв'ю з питань гендерної дискримінації на українському ринку праці, пов'язаної з сімейним станом, наведені у Human Rights Watch (2003, pp.28-33). Виходячи з власного досвіду, ми можемо зазначити, що висновки цього дослідження все ще актуальні.

стке трудове законодавство, що захищає жінок, створюють для роботодавців негативні стимули й, таким чином, можуть часто діяти проти інтересів жінок.

Інший респондент із ДСЗ додав, що роботодавці віддають перевагу працевлаштуванню чоловіків на посади середньої ланки (керівників підрозділів компанії) й посади, що потребують ручної праці, тоді як жінкам віддається перевага для роботи в таких галузях, як легка промисловість, торгівля та бухгалтерський облік. Таким чином, ДСЗ, можливо, заохочує жінок до роботи у легкій промисловості, сфері послуг або державному секторі, де зарплата нижче. Це – одне з головних питань, які ДСЗ слід вирішувати в рамках своєї діяльності з комплексного гендерного підходу.

Ще одне важливе питання, котре слід невідкладно вирішувати ДСЗ і уряду, полягає в неясному явищі особливо низького попиту на працівників обох статей віком більше 45 років, який може примушувати багатьох зареєстрованих безробітних цієї вікової групи виходити з обліку ДСЗ та шукати роботу в нерегульованому неформальному секторі чи емігрувати за кордон.

Опитування шукачів роботи також нагадує нам, що багато українців мислять гендерними стереотипами, вважаючи, що чоловіки повинні заробляти більше й багато працювати, тоді як жінки можуть заробляти менше, але мати більше часу на догляд за дітьми та сімейні обов'язки, і що ДСЗ необхідно враховувати ці різні «потреби», надаючи різноманітні послуги та підбираючи роботу для своїх клієнтів.

Гендерні стереотипи глибоко коріняться у всіх рівнях українського суспільства ³⁰, і, на жаль, не достатньо змінити практику роботи ДСЗ, щоб змінити культуру всієї країни. Водночас, ДСЗ відіграє ключову роль в узгодженні пропозиції та попиту на ринку праці, у сприянні рівному доступові жінок і чоловіків до якісної зайнятості, та в усуненні існуючої нерівності у галузі праці та занять. Крім того, ДСЗ може слугувати прикладом належної практики, заперечуючи деякі з поширених стереотипних уявлень щодо гендеру на ринку праці України. Впровадження активних заходів на ринку праці, які заохочують громадян брати участь у нетрадиційних родах занять і професіях за допомогою професійної орієнтації та реалізації навчальних можливостей, а також дієва співпраця з роботодавцями задля зменшення дискримінаційної практики в галузі праці та занять – важливі засоби подолання гендерних стереотипів, характерних для роботодавців і шукачів роботи, і припинення професійної сегрегації (ILO, 2009).

³⁰ У джерелі ПРООН (2007b) подано комплексний аналіз гендерних стереотипів в Україні, зокрема у Главі 3.4 наведено цікаві висновки, які базуються на опитуванні думки щодо гендерних аспектів у сфері економічного життя й трудових відносин.

5. Висновки та рекомендації для політики

Незважаючи на те, що гендерний розрив у рівні зайнятості в Україні менше, ніж у середньому в ЄС, і що безробіття серед українських жінок нижче, ніж серед чоловіків, український ринок праці характеризується явною нерівністю між чоловіками та жінками. У даному дослідженні виявлені наступні головні аспекти цієї нерівності:

- відносно низький рівень зайнятості жінок дітородного віку (24-29 роки), що призводить до значного гендерного розриву в рівнях зайнятості у цій віковій групі;
- низькі рівні економічної активності жінок віком більше 50 років через низький пенсійний вік та дискримінацію за віком, що сприяє гендерним розривам у пенсійному забезпеченні та у якості життя старших поколінь;
- виражена сегрегація ринку праці (як горизонтальна, так і вертикальна);
- нерівний розподіл постійної оплачуваної роботи та неоплачуваної домашньої роботи, велика частка жінок на робочих місцях сумнівної якості через брак робочих місць з гнучким графіком роботи та формами зайнятості, зручних для сім'ї;
- великий гендерний розрив у зарплаті;
- украй високий рівень безробіття молодих чоловіків (15-24 роки), становище яких значно погіршилося через нинішню кризу;
- гендерні розриви в охопленні безробітних послугами ДСЗ, допомогою по безробіттю та активними програмами на ринку праці через меншу схильність чоловіків до реєстрації у ДСЗ.

Ініціатива з політики рівних можливостей, яку ДСЗ реалізує з 2001 р., спрямована на усунення деяких із цих диспропорцій за допомогою організаційних змін і шляхом інтеграції принципів рівних можливостей у повсякденну діяльність Служби. У даному дослідженні показано, що ДСЗ доклало значних зусиль і витратило значні ресурси на сприяння гендерній рівності у своїй діяльності. Як результат, вона досягла значного прогресу в просуванні рівного ставлення до своїх клієнтів і у сприянні справедливому доступу до своїх послуг і заходів.

Наступна задача для всіх урядових органів і державних відомств, відповідальних за розроблення і проведення державної політики зайнятості, в тому числі й ДСЗ, полягає в забезпеченні рівності результатів для чоловіків і жінок на українському ринку праці шляхом усунення основоположних причин існуючої нерівності. Ефективним інструментом у цьому відношенні є програми позитивних дій, спрямовані на збільшення участі жінок у ринку праці, покращення можливостей їхнього працевлаштування й заохочення надання послуг із догляду за дітьми. Важливим інструментом покращення становища жінок на ринку праці є заходи активної політики на ринку праці (АПРП), впроваджувані силами ДСЗ.

Ураховуючи висновки дослідження, викладені вище, та приклади передової практики комплексного гендерного підходу стосовно АПРП і ДСЗ у розвинених країнах, подані в наступному розділі, ми наводимо контрольний список для комплексного урахування питань гендерної рівності у діяльності та програмах ДСЗ, після чого викладено ряд політичних рекомендацій для українських органів влади та установ, що відповідають за комплексний гендерний підхід до політики зайнятості.

Рекомендації для ДСЗ України

Для того, щоб далі покращувати результативність роботи ДСЗ стосовно комплексного ґендерного підходу, особливий наголос слід зробити на наступному:

- зламуванні ґендерних стереотипів та ґендерної сегрегації у професійному навчанні та роботі;
- роботі з роботодавцями над забезпеченням ґендерно-нейтральних процесів наймання та підбору кадрів;
- наданні спеціальних, чітко спрямованих активізаційних заходів для жінок, які перебувають у не вигідному становищі;
- підготовці плану забезпечення ґендерної рівності, розробленні показників ґендерної рівності, створенні системи регулярного моніторингу та оцінки виконання цього плану на наступних етапах.

1. Основні заходи щодо зламування ґендерних стереотипів та ґендерної сегрегації у професійному навчанні та роботі:

- перевірити всі інформаційні матеріали, надані ДСЗ (не лише ті, що представлені у ґендерних куточках) на предмет забезпечення того, щоб вони не створювали враження, що конкретний рід занять більше підходить одній статі, щоб у назвах посад застосовувалися ґендерно-нейтральні формулювання (після внесення відповідальним державним відомством змін у національний класифікатор професій), а на ілюстраціях зображувалися жінки та чоловіки, працюючі у нетрадиційних професіях (наприклад, жінка, працююча зварницею або механіком на промисловому підприємстві³¹, та чоловік, працюючий медбратом³²);
- забезпечити, щоб індивідуальні консультанти з питань зайнятості та навчання, а також персонал, що проводить групові інформаційні та профорієнтаційні заняття, дотримувалися процедур, що не побудовані на неправильних припущеннях і ґендерних стереотипах. Забезпечити також, що вищезгадані спеціалісти усвідомлювали потребу в оспоруванні стереотипного вибору шукачів роботи й заохочувати їх до розгляду нетрадиційних сфер навчання й роботи. Дуже корисними могли б бути регулярне ґендерне навчання персоналу ДСЗ та спеціальні матеріали з ґендерних питань (або у письмовому вигляді, або у формі навчального фільму чи презентації). Можна також розглянути можливість впровадження «інспекційної» системи, спрямованої на періодичну перевірку консультантів під час їхньої повсякденної роботи, зокрема перевірку того, чи застосовують вони практичні методи, чутливі до ґендерної дискримінації (набір можливих запитань поданий у Drews, 2008, p.52);
- розглянути питання про розширення сфери політики, щоб передбачити консультування молоді у середніх школах. Профорієнтаційну ініціативу у формі уроку для школярів «Ґендер і професія», розробленого Київським міським центром зайнятості, слід випробувати, переформулювати (якщо потрібно) та поширити по всій Україні;

³¹ Чудові приклади - акціонерні товариства "Луганськтепловоз" і "ЗАЗ".

³² Такі випадки можна знайти в онкологічних лікарнях, де молоді військовозобов'язані хлопці проходять із релігійних міркувань альтернативну службу.

- забезпечити, щоб усі доповняльні інформаційні матеріали, пов'язані з професійним навчанням, не знеохочували жінок і чоловіків від проходження навчання за нетрадиційними професіями. Доречно також надати додаткову підтримку (наприклад, психологічні тренінги) для надання слухачам допомоги на нетипових курсах. Украй корисною в цьому відношенні є надання можливості випробування різних курсів із певним установленим випробувальним терміном;
- допомогти заперечувати існуючі гендерні стереотипи (за допомогою професійної орієнтації, дорадчих заходів і консультацій), коли безробітні жінки та чоловіки вибирають галузь економічної діяльності та рід занять для організації власної справи за фінансової та нефінансової підтримки ДСЗ.

2. Основні заходи у роботі з роботодавцями над забезпеченням гендерно-нейтральних процесів наймання та підбору кадрів:

- утримуватися від усієї практики, що сприяє гендерно-специфічному найманню, та не виправдовувати її потребою реагування на потреби клієнтів (тобто роботодавців) чи потребою дотримання закону, що забороняє використання праці жінок на багатьох видах робіт.³³ Треба підкреслити, що жінок не слід заздалегідь вважати нездатними проводити багато днів у відрядженнях або піднімати важкі предмети, через що в них немає доступу до деяких посад. Якщо якась конкретна вимога (наприклад, здатність піднімати важкі предмети) є базовою для посадової інструкції для даної посади, то такі здатності слід зробити об'єктивними критеріями зайнятості безвідносно статі кандидата. Якщо жінка чи чоловік вважатиме цю вимогу недоречною, то вона чи він майже напевно відмовиться від цієї роботи;
- за допомогою різних заходів взаємодії з роботодавцями (таких як індивідуальне консультування й рекомендації, навчання з питань рівності та різноманіття для керівників і спеціалістів кадрових служб, задіяних у наборі кадрів, тощо) заохочувати їх запобігати дискримінації у наборі та працевлаштуванні персоналу (за ознакою статі, віку, інвалідності тощо) й сприяти рівності, використовуючи, наприклад, наступні аргументи:
 - є переваги у сприянні рівності та у справедливому ставленні до людей у наборі та підготовці кадрів і розвитку їхньої власної основної діяльності. Це, зокрема, ширше коло кандидатів на вакантні місця та більша можливість усувати дефіцит кваліфікованих кадрів у сферах із щільними ринками праці; підвищена задоволеність працівників, що допомагає залучати новий персонал і утримувати існуючий, скорочує витрати на набір кадрів і може підвищити продуктивність; покращений корпоративний імідж серед можливих працівників, клієнтів, субпідрядників, постачальників та у ширшій громаді, де розташовано підприємство (СВІ, 2008);
 - існує можливість того, що працівник або колишній працівник подасть позов на організацію, котра діє всупереч закону. Цей процес може бути дорогим з точки зору часу і коштів;

³³ Українське законодавство, яке не дозволяє жінкам займати певні посади або працювати в певних умовах, не основаних на об'єктивних критеріях, піддають критиці. Ураховуючи, що такі положення не сумісні з принципом гендерної рівності та схвалюють дискримінацію щодо жінок у багатьох видах робіт, рекомендується внести зміни до КЗпП, щоб узгодити його з міжнародними нормами стосовно рівного ставлення у галузі праці, зокрема у доступі до зайнятості (див. Human Rights Watch (2003, pp. 14-17)).

- розробити порядок дій стосовно дискримінаційних роботодавців, які доручають ДСЗ здійснювати дискримінаційні дії від їхнього імені при публікації оголошення про вакансію або тиснуть на ДСЗ із цією метою. Персонал ДСЗ повинен пояснювати роботодавцям, що пряма або непряма дискримінація за ознаками статі, віку чи інших особистих характеристик, не пов'язаних із здатністю виконувати дану роботу, суперечить законодавству. Слід наголосити, що кваліфікаційні вимоги повинні бути еталоном для оцінки та вибору найкращого кандидата на вакантне місце. Спеціалісти ДСЗ можуть, якщо потрібно, надавати допомогу у виробленні точних критеріїв наймання та підбору кадрів, перевірці заяв, розробленні процедур відбору на основі компетенції;
- працювати з роботодавцями над переглядом кваліфікаційних вимог у галузях, де переважають чоловіки або жінки, щоб вони були привабливими для обох статей, та переконувати їх проводити співбесіду з усіма заявниками з недостатньо представлених груп, які відповідають мінімальним критеріям відбору;
- пропонувати субсидії для стимулювання зайнятості або інші стимули (такі як, зменшені внески на соціальне забезпечення, якщо можливо), щоб ослабити опір роботодавців у наданні роботи чи можливостей учнівства особливим категоріям безробітних. Цей захід слід націлити на те, щоб допомогти особам, яких важко працевлаштувати, причому обов'язково тим, які визначені у чинному Законі «Про зайнятість населення» як члени вразливих груп. Це можуть бути молоді люди без досвіду роботи, жінки старше 45 років та чоловіки старше 50 років, працівники з обов'язками щодо догляду, самотні батьки, особи обох статей із тривалими термінами безробіття чи бездіяльності, а також трудові мігранти, що повертаються додому. Проте, спочатку треба провести ретельне емпіричне дослідження, щоб визначити категорії працівників, для котрих цей захід є найбільш ефективним.

3. Основні заходи у наданні спеціальних, чітко спрямованих активізаційних заходів для жінок, які перебувають у не вигідному становищі:

- проводити програми позитивних дій, які передбачають індивідуальний підхід, і коригувати заходи АПРП під особливі потреби конкретних груп із метою інтеграції їх у ринок праці. П'ятивідсотковий норматив для захисту найбільш уразливих слід замінити чи доповнити сучасними та ефективнішими заходами АПРП, такими як ротація робіт і розділення роботи, субсидії на стимулювання зайнятості, зменшення внесків на соціальне забезпечення, схеми професійної підготовки й перепідготовки та, можливо, схеми самозайнятості. Крім того, слід переглянути перелік уразливих груп на основі останніх статистичних даних про безробіття з наступним затвердженням його Парламентом у змінах до Закону «Про зайнятість населення». Корисно передбачити певну гнучкість і самостійність регіональних центрів зайнятості в цьому відношенні, тому що перелік уразливих груп може значно відрізнятися залежно від регіону. Тематичні семінари, що їх ДСЗ України проводить у гендерних клубах, не достатні для розбудови спроможності до зайнятості вразливих жінок і чоловіків;

- щоб підвищити рівень участі вразливих жінок у професійній підготовці (перепідготовці) та інших заходах АПРП, важливо передбачити можливість гнучкого графіку відвідань (у тому числі обов'язкових регулярних візитів до центру зайнятості), щоб курси узгоджувалися з графіками роботи жінок із сімейними обов'язками і щоб надавалися практичні поради й допомога у пошуку зручно розташованих дошкільних дитячих закладів;
- розробити та виконати, разом з іншими урядовими органами, план дій, спрямований на краще узгодження роботи з сімейним життям. ДСЗ, звичайно, не відповідає за наявність послуг із догляду за дітьми в Україні. Проте, вона може дуже ефективно працювати в напрямку покращення можливостей зайнятості жінок (а іноді й чоловіків) із обов'язками щодо догляду, якщо знаходитиме для них роботу на умовах неповного робочого часу або роботу за гнучкими графіками.

4. Основні заходи у підготовці плану забезпечення ґендерної рівності для ДСЗ, розробленні показників ґендерної рівності, створенні системи регулярного моніторингу та оцінки виконання цього плану на наступних етапах:

- підготувати власний план забезпечення ґендерної рівності з використанням прикладів передової практики. У цей план треба включити наступні основні компоненти: загальна мета й конкретні задачі, очікувані результати, досягнення в результаті використання чи розробки продукції відповідно до конкретних задач, показники результатів плану, стратегії та методологія плану, дії чи заходи, що проводитимуться відповідно до визначених стратегій, організація ресурсів (економічних, кадрових, технічних, інфраструктурних), котрі використовуватимуться при виконанні плану забезпечення ґендерної рівності та планування оцінки (див. організаційну схему в Додатку, рис. А.2). Деталі кожного компонента з прикладами, а також стислий опис практики регулярного моніторингу наведені у Drews (2008);
- як один із компонентів плану забезпечення ґендерної рівності – розробити та включити показники моніторингу досягнення ґендерної рівності у загальну систему моніторингу діяльності ДСЗ. Ці показники повинні стати основою заходів із планування та оцінювання їхніх результатів. Приклади показників, що можуть бути корисні для вимірювання результативності ДСЗ у сприянні ґендерній рівності на ринку праці в Україні, наведені нижче у табл. 5.1. Наприклад, щоб оцінити ґендерний вплив навчання, що його забезпечує ДСЗ, необхідно подивитися на кількість чоловіків і жінок (з розбивкою за віковими групами, освітою, місцем проживання), працевлаштованих на кінець навчання, порівняно з загальною кількістю слухачів у відповідній групі (ґендер та інші характеристики).

Запропоновані показники моніторингу досягнення ґендерної рівності

Показники	Критерій деталізації
Охоплення безробітного населення працездатного віку (визначеного за методологією МОП) послугами ДСЗ Кількість бенефіціарів АПРП, працевлаштованих на кінець дії схеми, по відношенню до загальної кількості зареєстрованих шукачів роботи, працевлаштованих упродовж даного періоду Кількість бенефіціарів АПРП, працевлаштованих на кінець навчання, порівняно з загальною кількістю учасників АПРП, які пройшли навчання	Стать Вік, освіта, місце проживання (місто/село) Вид уразливості (обов'язки щодо догляду / інвалідність/статус мігранта, який повертається, тощо), тривалість безробіття Вид послуги ДСЗ
Валовий відсоток зареєстрованих шукачів роботи, працевлаштованих ДСЗ	Стать Вік, освіта, місце проживання (місто/село), вид уразливості (обов'язки щодо догляду / інвалідність/статус мігранта, який повертається, тощо), тривалість безробіття Сектор економіки, форма власності Професійна група ³⁴ Якість роботи (на умовах повного чи неповного робочого часу / тимчасова, сезонна чи постійна)
Кількість зареєстрованих шукачів роботи, яких викликали індивідуальні консультанти, котрих задували в ході співбесіди з роботодавцями чи активних заходів упродовж періоду (від загальної кількості зареєстрованих шукачів роботи)	Стать Вік, освіта, місце проживання (місто/село), вид уразливості (обов'язки щодо догляду / інвалідність/статус мігранта, який повертається, тощо), тривалість безробіття
Кількість підприємств, що користуються послугами ДСЗ із працевлаштування та консультування (без послуг, пов'язаних із звітністю перед Фондом страхування на випадок безробіття), від загальної кількості підприємств у контрольному районі	Сектор економіки, форма власності, розмір

³⁴ Дев'ять професійних груп за Національним класифікатором професій на основі МСКП.

Рекомендації українським органам влади та установам щодо комплексного ґендерного підходу на ринку праці

- **Верховна Рада України:** внести зміни у закони, що регулюють трудові відносини й відносини у сфері зайнятості та діяльність ДСЗ, зокрема Кодекс законів про працю та Закон «Про зайнятість населення», відобразивши у них основоположні принципи й заходи, передбачені Законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Переглянути перелік уразливих груп, на яких поширюються додаткові гарантії зайнятості згідно зі статтею 5 Закону «Про зайнятість населення», й надати регіональним центрам зайнятості можливість гнучкого визначення цього переліку. Крім того, включити розроблення і реалізацію плану забезпечення ґендерної рівності ДСЗ, його регулярний моніторинг і оцінку в задачі ДСЗ (стаття 19 Закону «Про зайнятість населення»);
- **Уряд (зокрема Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту, яке відповідає за розроблення й впровадження ґендерної стратегії в Україні):** (i) розробити та подати до Верховної Ради України Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2016 р., де будуть передбачені конкретні цілі, задачі та відповідне фінансування ДСЗ України як окремого державного відомства; (ii) провести повноцінну кампанію в засобах масової інформації (з використанням соціальної реклами, буклетів і брошур, телевізійних і радіопрограм) для підвищення обізнаності щодо ґендерних питань, сприяння у подоланні упередженості щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві й на ринку праці, допомоги в усуненні ґендерної сегрегації у професійно-технічній освіті, підготовці кадрів і роботі, відкриття можливостей нетрадиційної зайнятості для чоловіків і жінок; (iii) призначити відповідальних осіб в усіх місцевих державних адміністраціях для регулярного моніторингу оголошень про вакансії у місцевих засобах масової інформації, приватних агенціях зайнятості та інших місцях розміщення оголошень (наприклад, у громадському транспорті), а також для проведення заходів із підвищення обізнаності громадськості щодо необхідності дотримання принципу недискримінації при підборі кадрів і працевлаштуванні; (iv) допомагати місцевим органам влади підвищувати доступність відповідних дитячих закладів для дітей віком до шести років; (v) розробити та здійснити заходи, спрямовані на заохочення роботодавців до створення більшої кількості робочих місць на умовах неповної зайнятості та робочих місць із гнучким графіком роботи;
- **Державний департамент нагляду за дотриманням законодавства про працю (Міністерство праці та соціальної політики):** ефективно працювати з роботодавцями, які допускають дискримінацію, та забезпечити дотримання положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» щодо зайнятості, а також основоположних конвенцій МОП, ратифікованих Україною;
- **Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин (Луганськ, Міністерство праці та соціальної політики):** відкоригувати Національний класифікатор професій, зробивши всі назви посад ґендерно-нейтральними;
- **Державний комітет статистики:** надати якомога детальніші статистичні дані про заробітки чоловіків і жінок, зокрема дані про заробітки в різних галузях і родах занять. Щоб уможливити аналіз інших питань, пов'язаних із ґендером, рекомендується збільшити кількість таблиць на основі даних ВОРС. У нових таблицях має бути подано галузеву структуру зайнятості за ґендером, структуру загальної зайнятості та зайнятості жінок і чоловіків за ти-

пом власності підприємства (державне чи приватне), показники неповної зайнятості за ґендером і становище на ринку праці наступних груп: (i) батьків і матерів за кількістю дітей та віком наймолодшої дитини; (ii) одиноких батьків та матерів; (iii) одружених (заміжніх), одиноких і розлучених чоловіків і жінок; (iv) осіб, які не закінчили школу; (v) етнічних меншин. У дослідженні ПРООН (UNDP, 2009a, pp. 36-38) рекомендується розробляти та поширювати додаткову статистику, пов'язану з ґендером, на основі існуючих первинних даних вибіркового обстеження умов життя домогосподарств, зокрема на основі ґендерної та вікової структури домогосподарств, домогосподарств з одинокими батьками (матерями) тощо. Що стосується статистики зареєстрованого безробіття і АПРП на основі звітів ДСЗ, потрібні наступні дані з розбивкою за ґендером: (i) працевлаштування по професіях (професійних групах); (ii) обсяг виплаченої допомоги по безробіттю; (iii) заходи АПРП, надані різним незабезпеченим групам, таким як безробітні з інвалідністю, етнічні меншини, колишні ув'язнені, мігранти, що повертаються; (iv) зареєстроване безробіття та послуги, надані мешканцям сільської місцевості;

- **Соціальні партнери:** забезпечити підхід на основі соціального діалогу з метою вирішення питань рівного винагородження за рівноцінну працю й дискримінацію в галузі праці та занять.

6. Приклади позитивних практик

Данія: процедури впровадження комплексного ґендерного підходу в ДСЗ та інституційні механізми

Процедури впровадження

У ДСЗ комплексний ґендерний підхід визначено наступним чином: «Стратегія, що передбачає врахування концепції ґендерної рівності в усіх видах діяльності». Мета полягає в тому, щоб урахувати роботу щодо ґендерної рівності у звичайній діяльності на всіх рівнях і в усіх сферах політики. Важливим елементом стратегії є те, що і на управлінському, й на політичному рівнях усі активно працюють над забезпеченням залучення всіх працівників до роботи щодо ґендерної рівності.

Таким чином, стратегія комплексного ґендерного підходу будується на попередній стратегії ДСЗ – наявності консультантів із рівних можливостей у кожному регіоні, котрі працюють в основному з точки зору жіночих питань – і водночас відходить від цієї стратегії, в тому сенсі, що «жіночі» проблеми замінюються «ґендерними». Це означає подвійну точку зору на питання, що стосуються становища обох статей.

Мета стратегії КГП у ДСЗ проголошена наступним чином: (i) розробити інструменти та робочі процедури в роботі щодо ґендерної рівності; (ii) розробити організаційні схеми, які можуть забезпечувати комплексне врахування ґендерної рівності; (iii) розробити та випробувати методи вимірювання ґендерної рівності.

У цьому сенсі стратегія ДСЗ є «реальним комплексним ґендерним підходом», тому що ґендерна рівність інтегрована у загальні робочі процедури та організацію ДСЗ. Робота з комплексного ґендерного підходу проводиться не тільки спеціалістами з ґендерної рівності, а й також усіма працівниками.

Інша загальна перевага стратегії комплексного ґендерного підходу – її практика моніторингу і оцінки, яка дозволяє людям, відповідальним за стратегію, відстежувати передбачені нею процеси та процедури.

Інституційні механізми

Проект складається з частково самостійних процесів у регіонах, що відбуваються під наглядом національних органів ДСЗ.

Службовці, які очолюють роботу з нагляду, формують статистичні системи та відповідні кодекси, щоб мати можливість вимірювати мобільність жінок і чоловіків у напрямку менш ґендерно-стереотипних робіт. Водночас, загальною перешкодою для цих робіт було й залишається те, що впродовж трьох років виконання пілотного проекту працюють три різні ІТ-системи. Це означає, що неможливо отримати достатню архівну інформацію про успішність проекту, а також відповідні точні кодекси з різних професій для виконання проекту.

Стратегія комплексного ґендерного підходу була впроваджена у три етапи. На перших двох етапах три регіони (Орхус, Вейле, Вестселланд), а потім сім регіонів випробували стратегію, перш за все, у двох базових послугах: розповсюдженні робіт та активізації. Один регіон працював у ширшому масштабі над інтеграцією стратегії КГП у широкий спектр робочих процедур в регіоні.

Регіони, що працювали у пілотному проекті, самі обрали сферу впровадження проекту. Це особливо стосується методик і процедур.

На першому етапі регіон Орхус вирішив провести кампанію щодо проекту на 100 підприємствах. У результаті ці підприємства оголосили на 58% більше вакансій. Орхуський регіон відстоює важливість цієї політики, показуючи її корисність для вирішення загальних задач ДСЗ. В Орхусі були дві загальні методики: 1) створити тематичні банки безробітних із кваліфікацією у галузі кухонної роботи, громадського харчування й прибирання, щоб направити на ці роботи більше чоловіків; 2) випробувати групову реєстрацію безробітних з аналогічними професійними характеристиками, щоб усунути реєстрацію, котра не є гендерно-нейтральною. Загальні цілі полягали у зміні ставлення персоналу ДСЗ і роботодавців.

У Вейле застосовувалися методики колегіального навчання. Мета полягала в тому, щоб не вважати стать відповідною категорією у діяльності з працевлаштування. У процесі працевлаштування громадян два радники ДСЗ порівнювали свої результати (наскільки часто вони направляли громадян на роботу згідно з гендерними стереотипами) й навчалися один в одного.

Джерело: Sjørup (2004).

Австрія: приклади впровадження комплексного ґендерного підходу і навчання персоналу ДСЗ

Приклади впровадження комплексного ґендерного підходу

Приклад успішного впровадження комплексного ґендерного підходу можна знайти у «Методичних рекомендаціях із розробки методичних рекомендацій», котрі передбачають процедуру, що враховує рівні можливості, для всіх нових методичних рекомендацій, розроблюваних ДСЗ. Контрольний перелік наприкінці цього документа надає неоціненну допомогу в забезпеченні успішного прийняття підходу, побудованого на рівних можливостях.

- Подальшим кроком був перегляд «Методичних рекомендацій з підбору освітньо-навчальних закладів». Цей документ визначає ґендерні аспекти як ключові критерії оцінки для вибору та наймання навчальних і освітніх організацій. Критерії, оцінені в цьому документі, включають ставлення установи до рівних можливостей на робочому місці, а також наявність ґендерно-чутливих програм і рамкових умов. Ці критерії враховуються при оцінюванні пропозицій та надають додаткове мірило для відбору надавачів послуг.
- За допомогою інструментів аналізу комплексного ґендерного підходу були внесені зміни у «Методичні рекомендації щодо програми ДСЗ стосовно започаткування бізнесу», які сприяли збільшенню кількості жінок, котрі беруть участь у програмі, тому що участь у цих заходах більше не прив'язується до права на виплати ДСЗ, і виділяються додаткові кошти на задоволення попиту на кваліфікаційні заходи для жінок.
- На додаток до цих методичних рекомендацій принцип комплексного ґендерного підходу схвалений у всіх ключових інструментах планування ДСЗ, наприклад стосовно цілей політики ринку праці з 2002 р. Комплексний ґендерний підхід має документуватися й ураховуватися у плануванні річних програм роботи.
- Крім того, система контролю бюджету ДСЗ повинна документувати характеристики жінок, які беруть участь у заходах із сприяння.

Інформування і навчання персоналу ДСЗ

Ключовий фактор успішного впровадження комплексного ґендерного підходу як горизонтального заходу – ефективне розповсюдження необхідних знань та інформації про їхнє практичне застосування. Австрійська ДСЗ забезпечує розповсюдження шляхом:

- навчання на всіх рівнях організації, в тому числі проведення семінарів для керівників та представників ESF, семінарів для персоналу різних підрозділів ДСЗ, а також заходів із навчання та підвищення кваліфікації для жінок-представниць ДСЗ. Участь старшого й молодшого керівництва у «ґендерних семінарах» стала обов'язковою;
- підприємствам надається інформаційна листівка, призначена для підвищення рівня обізнаності громадськості щодо комплексного ґендерного підходу.

Джерело: Sorger (2004)

**Франція: контракти про ґендерний баланс
сприяють диверсифікації посад, зайнятих жінками**

Цей захід, який був впроваджений більше 20 років тому, спрямований на сприяння диверсифікації посад, зайнятих жінками, та їхнє просування шляхом надання спеціальної допомоги МСП (на яких працює менше 600 осіб) за допомогою навчальної допомоги та сприяння у реорганізації робочих місць або будівель. Можна вважати, що завдяки своїм ергономічним аспектам цей захід допоміг – у певному сприятливому контексті та через ефект доміно – покращити умови праці всіх працівників у відповідних компаніях.

Держава покриває деякі з витрат на заходи, зазначені у контракти на сприяння ґендерному балансу, у наступному максимальному розмірі: 50% витрат на оплату праці викладачів; 50% інших витрат, пов'язаних із професійною інтеграцією жінок, таких як реорганізація робочих місць; 30% оплати праці жінок на період їхнього навчання.

Джерело: Silvera (2004).

Великобританія: приклади дій з боку роботодавців і осіб, що займаються професійним навчанням і професійною орієнтацією, для відкриття нетрадиційних можливостей для жінок і чоловіків

Документ, де наведені приклади дій з боку роботодавців (ЕОС, 2005а), охоплює наступні питання:

- Як роботодавці можуть користуватися перевагою наявності більш різноманітної робочої сили.
- Способи, в які роботодавці можуть збільшувати наймання й утримання нетипових слухачів і працівників за допомогою:
 - i. сприяння учнівству, навчальним програмам і зайнятості в цілому;
 - ii. наймання та практики роботи;
 - iii. механізмів підтримки слухачів і працівників;
 - iv. зміни їхньої організаційної культури та практики роботи;
 - v. роботи у партнерстві з іншими організаціями.
- Організації та ресурси, котрі можуть допомогти роботодавцям подолати професійну сегрегацію.

Документ, що містить приклади дій з боку осіб, що займаються професійним навчанням (ЕОС, 2005b), складається з трьох розділів:

- способи, в які освітньо-бізнесові партнерства (ОБП) можуть очолити протидію ґендерній сегрегації та відкриття ширшого спектру можливостей зайнятості;
- шкільні ініціативи з відкриття для дівчат і хлопців нетрадиційних можливостей навчання без відриву від виробництва;
- організації та ресурси, що можуть допомагати всім тим, хто задіяний у боротьбі з ґендерною сегрегацією у навчанні без відриву від виробництва.

Третій документ, що містить приклади дій з боку осіб, що займаються професійною орієнтацією (ЕОС, 2005с), також має три розділи:

- заходи, що їх спеціалісти з професійної орієнтації та освіти можуть уживати для подолання ґендерних бар'єрів до кращої роботи;

- як профорієнтаційні агенції можуть у партнерстві з зацікавленими сторонами протидіяти ґендерній сегрегації;
- посилення на організації та ресурси, які можуть підтримувати тих, хто націлений на забезпечення ґендерної рівності у професійній кар'єрі.

Джерело:

1. UK Equal Opportunities Commission (EOC). 2005a. Action for change: How employers can break down gender segregation in vocational training and employment.
http://www.employersforapprentices.gov.uk/docs/research/Research_1_306.pdf
2. UK Equal Opportunities Commission (EOC). 2005b. Action for change: How those involved in work-related learning can break down gender segregation in vocational education, training and work.
http://www.staffpart.org.uk/action_for_change.pdf.
3. UK Equal Opportunities Commission (EOC). 2005c. Action for change: How careers advice professionals and teachers can break down gender segregation in vocational education, training and work.

США: передова практика роботодавців для працівників із обов'язками по догляду

У 2007 р. Комісія США з питань рівних можливостей зайнятості (ЕЕОС) випустила керівний матеріал, в якому пояснюються обставини, за яких дискримінація щодо працівників із обов'язками по догляду може становити дискримінацію за ознакою статі, інвалідності або інших характеристик, захищених федеральними законами щодо дискримінації у галузі праці.

Цей документ доповнює керівний матеріал 2007 р., а саме містить пропозиції щодо передової практики, котрі роботодавці можуть застосувати для зменшення вірогідності дискримінації проти доглядачів, а також усунути перешкоди для рівних можливостей у сфері праці. Передова практика – це попереджувальні заходи, що виходять за межі федеральних вимог щодо недискримінації.

Зараз багато працівників поєднують трудові обов'язки та обов'язки з догляду. Ці обов'язки поширюються не тільки на подружжя й дітей, а й також на батьків та інших літніх членів сім'ї або родичів з інвалідністю. Хоча жінки, особливо небілі, у несумірно більшій кількості випадків виконують основні обов'язки з догляду, чоловіки дедалі більше беруть на себе обов'язки з догляду за дітьми, батьками та родичами з інвалідністю.

Роботодавці, які приймають гнучку політику щодо роботи, яка допомагає працівникам досягти задовільного балансу між роботою та приватним життям, можуть не тільки отримати в результаті зменшення кількості скарг на незаконну дискримінацію, але й принести користь своїм працівникам, клієнтам і результатам діяльності. Численні дослідження встановили, що гнучка політика щодо роботи підвищує продуктивність праці персоналу, зменшує кількість невиходів на роботу, скорочує витрати і, як здається, позитивно впливає на прибутки. Вона також сприяє роботі з наймання та утримання кадрів, дозволяючи роботодавцям утримувати талановиту, кваліфіковану робочу силу, заощаджувати гроші та час, що в іншому разі були б витрачені на набір, співбесіди, підбір і навчання нових працівників. Вигоди від цих програм залишаються постійними незалежно від економічного клімату, й деякі роботодавці впровадили програми гнучкості на робочому місці як альтернативу скороченню робочої сили. Такі програми не тільки дозволяють роботодавцям «худнути без скупості», а й також можуть дозволяти організаціям швидко відновлюватися в міру покращення бізнесу.

У цьому документі наведений широкий спектр прикладів передової практики для роботодавців, розбитий на три частини (загальна / набір, прийом на роботу, просування / умови зайнятості та відповідні пільги).

Джерело:

<http://www.eeoc.gov/policy/docs/caregiver-best-practices.html> (останнє оновлення – 22 травня 2009 р.)

Аналогічні ініціативи (наприклад, **«Інструментарій роботодавців: посібник із керівництва новими та очікуваними батьками»**), а також керівні матеріали щодо боротьби з гендерною дискримінацією та сприяння гендерній рівності у сфері праці, освіти та державних послуг розроблені також **Британською комісією з питань рівності та прав людини**. Див. <http://www.equalityhumanrights.com/our-job/what-we-do/our-business-plan/gender-equality>.

Великобританія: цільові політичні ініціативи

Британська організація Jobcentre Plus проводить ряд цільових програм «Новий курс» (New Deal), покликаних допомогти безробітним, особливо з інвалідністю («Новий курс для інвалідів»), непрацюючим або працюючим менше 16 годин на тиждень, які виховують дітей, молодшому з яких менше 16 років («Новий курс для одиноких батьків»), партнерів осіб, які заявляють своє право на зазначені пільги («Новий курс для партнерів»), і людей старше 50 років, які отримували принаймні одну з зазначених пільг протягом останніх шести місяців чи більше («Новий курс 50 плюс»).

Основна особливість «Нового курсу для одиноких батьків» – роль особистих консультантів Jobcentre Plus, які надають практичні поради й підтримку не лише у пошуку роботи й поданні заяв, а й також у пошуку закладів по догляду за дітьми й навчанні. Особисті консультанти можуть також розповісти одиноким батькам про те, що трапиться з пільгами, коли вони почнуть працювати, й допомогти їм подати заяву на відповідні пільги на роботі або на податковий кредит.

Головна ідея «Нового курсу 50 плюс» аналогічна ідеї попереднього посібника, а саме кожна особа, що приєднується до програми, отримує особистого консультанта, котрий допомагає їй на кожному етапі «Нового курсу». Новаторський момент (в українському контексті), однак, полягає в тому, що коли особа знайшла роботу, вона може отримати робочий податковий кредит і грант на навчання без відриву від виробництва (до 1500 ф.ст.), і особистий консультант може допомогти оформити відповідні вимоги.

Джерело: http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_173717 (15 червня 2010 р.).

Література

1. CBI. 2008. Talent not Tokenism. / CBI, TUC, Equality and Human Rights Commission (UK).
2. Chant S. and C. Pedwell. 2008. Women, Gender and the Informal Economy: An Assessment of ILO Research and Suggested Ways Forward. – Geneva: ILO.
3. Drews J. 2008. Promoting Gender Equality in the Operations of Public Employment Services. Memo.
4. Dudwick N., R. Srinivasan and J. Braithwaite. 2002. Ukraine Gender Review. World Bank, ECSSD.
5. European Business Association. 2008. In Focus: Employment of the Disabled Persons (in Ukraine). Available at: http://www.eba.com.ua/files/documents/Disabled_ENG_Web.pdf.
6. European Commission. 2007. Gender Mainstreaming of Employment Policies – A Comparative Review of 30 European Countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 77p.
7. European Training Foundation (ETF). 2009. Black Sea Labour Market Reviews – Ukraine country report. Available at: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/0305917BB9684A9FC125755F00460682/\\$File/NOT_E7PBGXZ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/0305917BB9684A9FC125755F00460682/$File/NOT_E7PBGXZ.pdf).
8. Ganguli I. and K. Terrell. 2006. Institutions, markets and men's and women's wage inequality: Evidence from Ukraine. Journal of Comparative Economics, Vol. 34 (2), pp. 200-227.
9. Герасименко А., Гендерні аспекти соціальної політики в Україні. – Умань: "Візаві", 2008. – 252 с.
10. Human Rights Watch. 2003. Women's work: Discrimination Against Women in the Ukrainian Labor Force.
11. ILO. 2002. Women and Men in the Informal Sector: A Statistical Picture, Geneva. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/download/menwomen.pdf>
12. ILO. 2009. Guidelines on Gender in Employment Policies: Information Resource Book.
13. Katz L. 1996. Wage Subsidies for the Disadvantaged. NBER Working Paper 5679.
14. Kluve J. 2007. Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
15. Lehmann H., O. Kupets and N. Pignatti. 2005. Labor Market Adjustment in Ukraine: An Overview, background paper for the World Bank Report 'Ukraine Jobs Study: Fostering Productivity and Job Creation' (2006).
16. Maloney W.F. 2004. Informality revisited. World Development 32, p. 1159-1178.
17. Mandl I. and L. Salvatore. 2009. Tackling the recession: Employment-related Public Initiatives in the EU Member States and Norway. / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/tn0907020s.htm>.
18. Nails D. 2001. Gender Plan of Action. USAID Regional Mission for Ukraine, Belarus, and Moldova. Development Alternatives, Inc.

19. ДСЗ, 2004, Методичні рекомендації з організації роботи центрів зайнятості щодо забезпечення гендерної рівності / державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України.
20. ДСЗ, 2009, Ринок праці України у 2008 році: Аналітично– статистичний збірник. / державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України.
21. ДСЗ, 2010, Ринок праці України у 2009 році: Аналітично– статистичний збірник. / державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України.
22. Pignatti N. 2010. Labor Market Segmentation and the Gender Wage Gap in Ukraine. ESCIRRU Working Paper No. 17 from DIW Berlin, German Institute for Economic Research, available at: <http://econpapers.repec.org/paper/diwdiwesc/diwesc17.htm>
23. Sapsford D. and Z. Tzannatos. 1993. The Economics of the Labour Market, Macmillan.
24. Silvera R. 2004. France. Gender Mainstreaming in the Public Employment Service: Statements and Comments. Paper presented to Peer Review.
25. Sjurup K. 2004. Denmark. Gender Mainstreaming in the Public Employment Service. Discussion paper.
26. Sorger C. 2004. Austria. Gender Mainstreaming in the Public Employment Service: Statements and Comments. Paper presented to Peer Review.
27. Swanson P. A. 2005. Occupational Sex Segregation and Economic Development. Journal of Business & Economic Research, Volume 3 (August), Number 8, pp. 43-52.
28. UNDP. 2003. Gender Issues in Ukraine: Challenges and Opportunities. Kiev, UNDP, 92 p.
29. ПРООН, 2007а, Гендерні перетворення в Україні / ПРООН. – Київ: ТОВ «АДЕФ-Україна», 2007. – 165 с.
30. ПРООН, 2007b, Гендерні перетворення та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / ПРООН. – Київ: ПРООН, 2007. – 145 с.
31. ПРООН, 2009а, Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями удосконалення / ПРООН. – Київ: ПРООН, 2009. – 184 с.
32. UNDP. 2009b. Equal Opportunities and Women's Rights in Ukraine Programme: Report for 2008. Available at: http://gender.undp.org.ua/images/pdf/report/EOWR_report-2008_eng.pdf.
33. UNDP. 2010. Equal Opportunities and Women's Rights in Ukraine Programme: Report for 2009. Available at: http://gender.undp.org.ua/images/pdf/report/EOWR_report_09_eng.pdf.
34. World Bank. 2009. Ukraine: Labor Demand Study. World Bank, Perfect Style.

Додатки

Додаток 1. Організаційні схеми

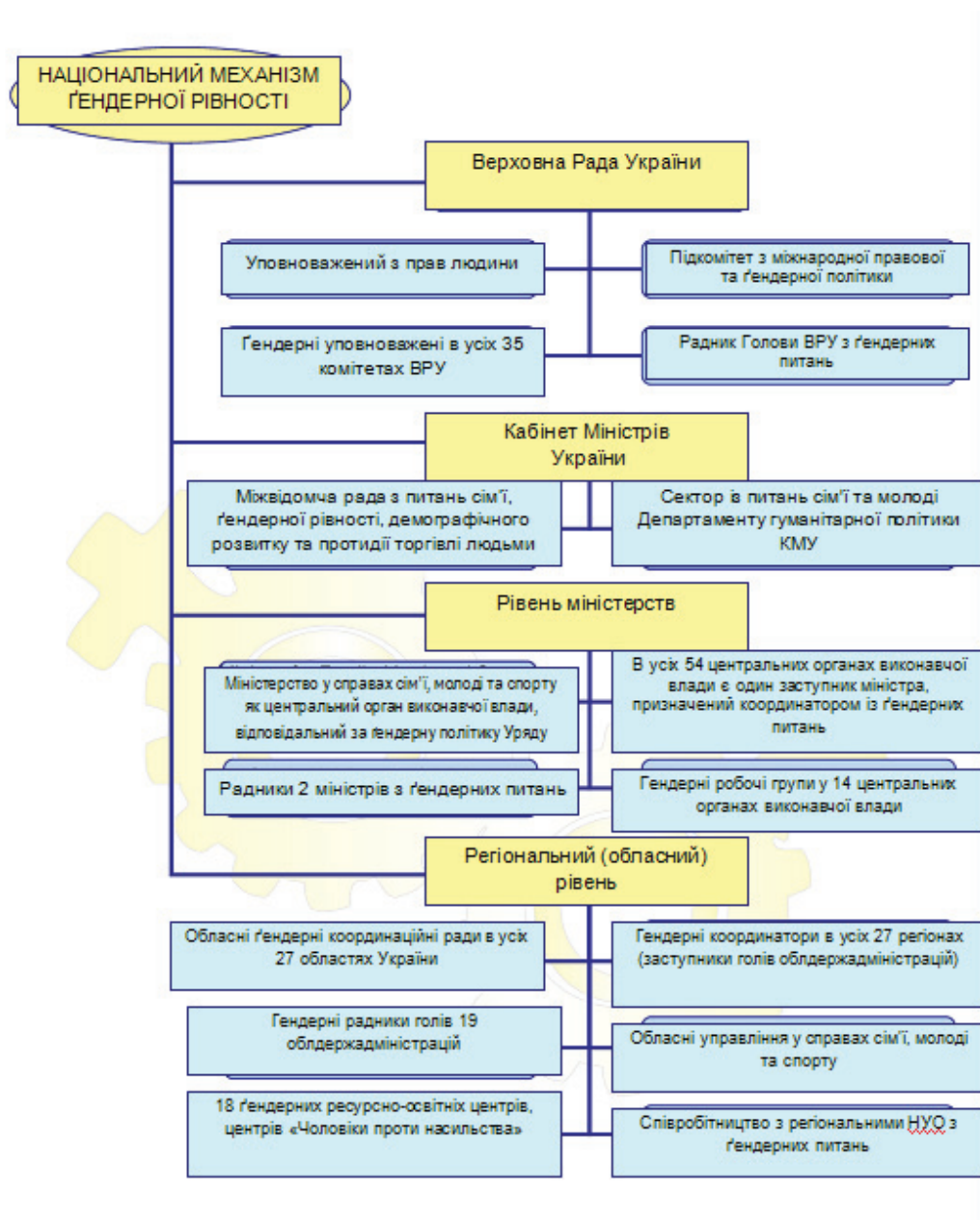


Рис. А.1. Національний гендерний апарат в Україні

Джерело: http://www.undp.org.ua/files/en_11336ukraine_beijing_15.pdf.

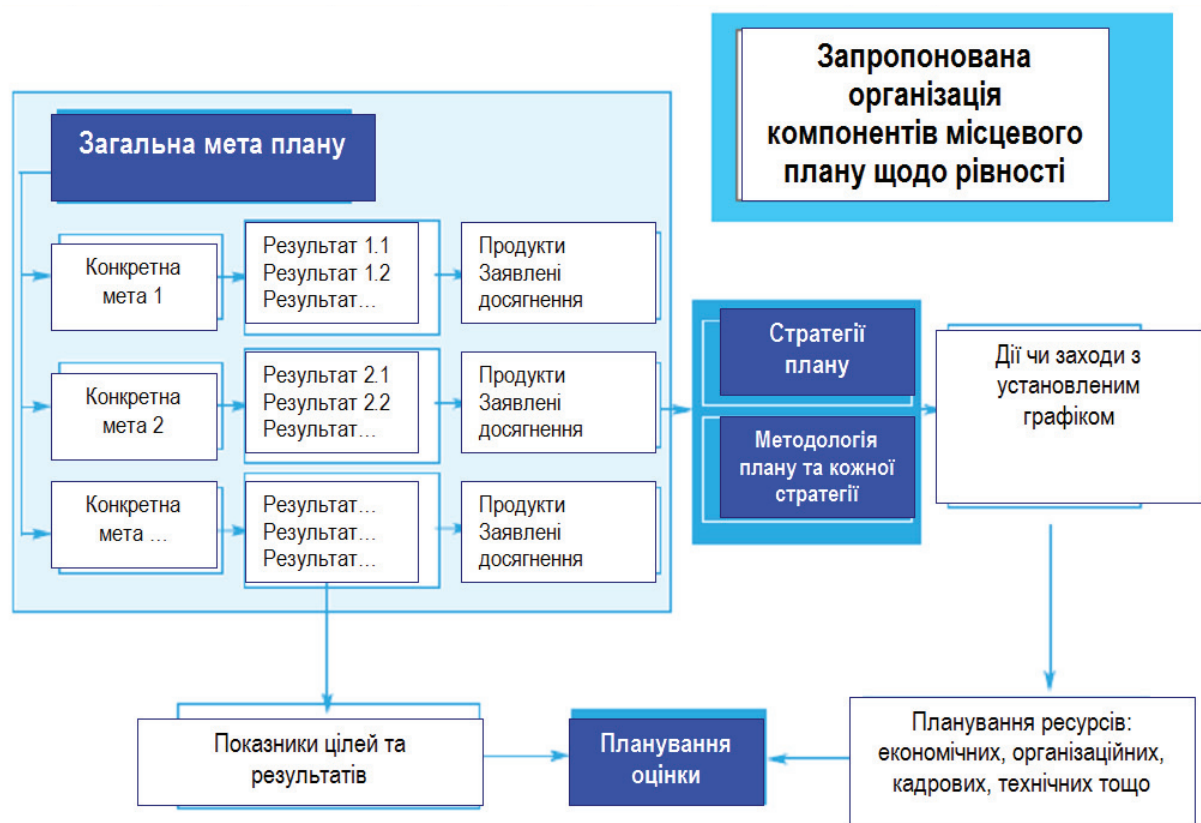


Рис. А.2. Організація компонентів місцевого плану щодо рівності

Джерело: Drews, 2008.

Додаток 2. Методологія соціологічного опитування й опис вибірки

Методологія опитування

У лютому-березні 2010 р. були розроблені та перекладені українською та російською мовами три набори анкет для відповідних цільових груп, кожна з яких містила близько 20 запитань. Водночас були зафіксовані розмір вибірки та критерії її формування, а також затверджена методологія опитування.

Згідно з затвердженою методологією наприкінці березня 2010 р. через внутрішню мережу ДСЗ було проведено соціологічне опитування консультантів ДСЗ. У супровідному листі, підписаному Національним координатором проекту Сергієм Савчуком була зазначена бажана кількість респондентів із кожного адміністративного регіону (24 областей, АР Крим, міст Київ і Севастополь), а також було викладено прохання заповнити анкети в електронному вигляді в усіх 27 регіональних відділеннях ДСЗ. Загальна кількість анкет, заповнених спеціалістами базових центрів зайнятості, котрі працюють з клієнтами, становила 34.

Для організації соціологічного опитування шукачів роботи та роботодавців, які є клієнтами ДСЗ, було найнято Наталю Харченко з Київського міжнародного інституту соціології.

По-перше, були вибрані три населені пункти для проведення опитування. Щоб забезпечити відбір типових випадків, застосовувалися такі критерії, як регіон і розмір населеного пункту. Щоб урахувати особливості кожного з трьох головних регіонів України – центрального, східного й західного – були вибрані три базові центри зайнятості з кожного регіону. Зокрема, Солом'янський районний базовий центр у м. Києві був вибраний представляти столицю України та її центральний регіон. Зареєстрований ринок праці у Києві характеризується відносно низьким рівнем безробіття, високим попитом на кваліфіковану робочу силу й, отже надмірним попитом на робочу силу.³⁵ Місто Донецьк було вибрано як найбільш типовий представник східного регіону, який характеризується високими рівнями урбанізації та індустріалізації та відносно щільним ринком робочої сили.³⁶ Нарешті, Коломия, містечко в Івано-Франківській області з населенням у 62 тис. чол., було вибрано представляти західний регіон. Цей регіон характеризується відносно низькими рівнями урбанізації та індустріалізації, найвищою часткою сільського господарства у загальній чисельності зайнятих, постійно слабким розвитком ринку праці, поганими житловими умовами й матеріальним добробутом місцевого населення, високими рівнями тимчасової трудової міграції.³⁷

По-друге, враховуючи доволі малий розмір вибірки, зазначений у контракті (30 безробітних і 30 роботодавців у кожному з трьох вибраних містах), для представлення загальної структури характеристик респондента була застосована багатоетапна квотна цільова вибірка з вибором типових випадків. Із цієї причини для розроблення квот для вибірки зареєстрованих шукачів роботи були застосовані наступні характеристики:

- стать (жіноча/чоловіча);
- вік (менше 35 років/35 років і більше)
- час перебування у реєстрі ДСЗ (до 6 місяців / 6 місяців і більше);
- освітній рівень і професійна група (службовці з повною вищою освітою / службовці без вищої освіти / кваліфіковані робітники / некваліфіковані робітники).

³⁵ За даними Державного комітету статистики України, на кінець лютого 2010 р. кількість зареєстрованих шукачів роботи на 1 вакансію в Києві становила 0,3 особи.

³⁶ На кінець лютого 2010 р. кількість зареєстрованих шукачів роботи на 1 вакансію в Донецьку становила 5 осіб, тоді як середнє по країні – 8,3.

³⁷ За даними Державного комітету статистики України, на кінець лютого 2010 р. Івано-Франківська область посідала друге місце за кількістю зареєстрованих шукачів роботи на 1 вакансію (53,6 особи).

Для вибірки роботодавців характеристики були наступними:

- чисельність працюючих (до 10 / 11-100 / більше 100);
- форма власності (державна або комунальна / приватна);
- вид економічної діяльності (сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство / добувна і обробна промисловість, виробництво і розподілення електроенергії, газу та води, будівництво / торгівля, ремонт, готельно-ресторанне господарство / транспорт і зв'язок, фінансове посередництво, операції з нерухомістю, бізнесова діяльність / державне управління, освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення / інші послуги).

Докладна інформація про склад сукупності шукачів роботи та роботодавців у вибраних центрах зайнятості за цими характеристиками наведена нижче у табл. А.1 і А.2.

Нарешті, спеціалісти трьох місцевих центрів зайнятості відібрали потенційних респондентів із числа безробітних і роботодавців за квотами, виробленими експертом-соціологом. Семеро опитувачів, задіяних у збиранні даних, отримали списки контактних даних потенційних респондентів (шукачів робіт і роботодавців) для того, щоб знайти та залучити до участі в опитуванні відповідну кількість респондентів із кожної квоти.

Особисті інтерв'ю з зареєстрованими шукачами роботи проводилися у зручному місці та у зручний час за попередньою домовленістю. Винятком було опитування шукачів роботи в Донецьку, котре проводилося безпосередньо у будівлі Донецького міського центру зайнятості, тому що його спеціалісти відмовилися надати контактні дані шукачів робіт.

Аналогічний підхід був використаний для набору та опитування роботодавців. Особисті інтерв'ю проводилися, як правило, в офісі роботодавця за попередньою телефонною домовленістю. Цільова група включала працівників, відповідальних за співпрацю з місцевим центром зайнятості. Зазвичай ці працівники є спеціалістами відділу кадрів, керівниками кадрової служби чи директорами підприємств.

Робота з опитування на місцях проводилася з 14 до 29 квітня 2010 р.. Загалом були опитані 90 шукачів роботи та 90 представників роботодавців. Склад цих двох вибірок у трьох центрах зайнятості по вибраних характеристиках наведений нижче у табл. А.3 і А.4.

Слід згадати про кілька обмежень дослідження. Одне з основних обмежень – доволі малий розмір вибірки. Через цю причину результати слід тлумачити з певною обережністю; мабуть, слід провести масштабніше контрольне дослідження. Крім того, враховуючи, що це було перше дослідження діяльності ДСЗ із гендерної точки зору й що друкованих порівнянних даних ще немає, ми ще не можемо судити про зміни у ставленні та доступі до послуг ДСЗ у відповідь на політичні зміни. У дослідженні просто подано моментальний знімок поточної ситуації в Україні.

Тим не менш, це перше опитування надає велику можливість для аналізу всіх якісних даних, які наразі доступні, дозволяючи нам зрозуміти погляди та досвід усіх трьох зацікавлених сторін предмету комплексного гендерного підходу у сфері активної політики на ринку праці та ролі ДСЗ. Цей аналіз є вкрай корисним у виявленні сильних і слабких сторін комплексного гендерного підходу, що використовується у ДСЗ. Він надає ідеї про якнайкращий спосіб розроблення плану дій, спрямованого на усунення існуючих слабких місць і покращення якості та дієвості розробки політики.

Склад сукупності зареєстрованих шукачів роботи

Табл. А.1.

Характеристики	Київ		Донецьк		Коломия	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Стать						
Чоловіча	210	40%	3286	63%	673	46%
Жіноча	309	60%	1948	37%	793	54%
Вік						
Менше 35 років	154	30%	2395	46%	783	53%
35 років і більше	365	70%	2839	54%	703	47%
Час перебування у реєстрі ДСЗ						
До 6 місяців	293	56%	2883	55%	837	57%
6 місяців і більше	226	44%	2351	45%	629	43%
Освітній та кваліфікаційний рівень:						
Службовці з повною вищою освітою	268	52%	1747	33%	132	9%
Службовці без вищої освіти	172	33%	1870	36%	554	36%
Кваліфіковані робітники	66	13%	1368	26%	691	45%
Некваліфіковані робітники	13	3%	249	5%	167	11%

Склад сукупності роботодавців,
які співпрацюють з регіональними базовими центрами зайнятості

Табл. А.2.

Характеристики	Київ		Донецьк		Коломия	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Форма власності						
Державна або комунальна	424	2%	1148	3%	176	10%
Приватна	17375	98%	35013	97%	1571	90%
Чисельність працюючих						
До 10	19313	92%	18842	87%	1427	82%
11-100	1503	7%	2241	10%	189	11%
Більше 100	287	1%	511	2%	131	7%
Вид економічної діяльності						
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство	102	1%	141	1%	53	3%

Характеристики	Київ		Донецьк		Коломия	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Добувна і переробна промисловість, виробництво і розподілення електроенергії, газу та води, будівництво	4305	23%	3867	22%	0	0%
Торгівля, ремонт, готельно-ресторанне господарство	7020	37%	8782	50%	1081	62%
Транспорт і зв'язок, фінансове посередництво, операції з нерухомістю, надання послуг підприємцям	5172	27%	2930	17%	311	18%
Державне управління, освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення	817	4%	755	4%	163	9%
Інші послуги	1398	7%	1244	7%	139	8%

Табл. А.3.

Склад вибірки зареєстрованих шукачів роботи

Характеристики	Київ		Донецьк		Коломия	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Стать						
Чоловіча	12	40%	18	60%	14	47%
Жіноча	18	60%	12	40%	16	53%
Вік						
Менше 35 років	9	30%	14	47%	16	53%
35 років і більше	21	70%	16	53%	14	47%
Час перебування у реєстрі ДСЗ						
До 6 місяців	17	57%	16	53%	20	67%
6 місяців і більше	13	43%	14	47%	10	33%
Освітній та кваліфікаційний рівень:						
Службовці з повною вищою освітою	16	53%	11	37%	1	3%
Службовці без вищої освіти	11	37%	10	33%	11	37%
Кваліфіковані робітники	3	10%	8	27%	14	47%
Некваліфіковані робітники	0	0%	1	3%	4	13%

**Склад вибірки роботодавців, які співпрацюють
з регіональними базовими центрами зайнятості**

Характеристики	Київ		Донецьк		Коломия	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Форма власності						
Державна або комунальна	2	7%	2	7%	2	7%
Приватна	28	93%	28	93%	28	93%
Чисельність працюючих						
До 10	26	87%	27	90%	25	83%
11-100	4	13%	3	10%	3	10%
Більше 100	0	0%	0	0%	2	7%
Вид економічної діяльності						
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство	0	0%	0	0%	1	3%
Добувна і переробна промисловість, виробництво і розподілення електроенергії, газу та води, будівництво	7	23%	8	27%	0	0%
Торгівля, ремонт, готельно-ресторанне господарство	11	37%	14	47%	19	63%
Транспорт і зв'язок, фінансове посередництво, операції з нерухомістю, надання послуг підприємцям	8	27%	4	13%	6	20%
Державне управління, освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення	2	7%	2	7%	2	7%
Інші послуги	2	7%	2	7%	2	7%

**Склад вибірки спеціалістів ДСЗ по регіонах
і типах базового центру зайнятості**

Область	К-ть	Область	К-ть	Тип центру зайнятості	К-ть
АР Крим	2	Миколаївська	1	Районний	11
Вінницька	1	Одеська	2	Міськрайонний	6
Волинська	1	Полтавська	1	Міський	14
Дніпропетровська	2	Рівненська	1	Районний у місті	3
Донецька	1	Сумська	1		
Житомирська	2	Тернопільська	1		
Закарпатська	1	Харківська	1		
Запорізька	2	Херсонська	1		
Івано-Франківська	2	Хмельницька	1		
Київська	1	Черкаська	1		
Кіровоградська	1	Чернівецька	1		
Луганська	2	Чернігівська	1		
Львівська	2	м. Севастополь	1		

**Описова статистика вибірки базових центрів зайнятості
(кількісна інформація станом на кінець лютого 2010 р.)**

Показники	Середнє	Середньокв. відхилення	Мін.	Макс.
Чисельність зареєстрованих шукачів роботи, всього	1796,7	1446,2	33	5671
Чисельність зареєстрованих шукачів роботи, жінок	1026,2	834,6	15	3065
Частка жінок у чисельності:				
зареєстрованих шукачів роботи (всього)	56,2%	6,3%	42,2%	65,5%
зареєстрованих шукачів роботи (у сільській місцевості)	56,8%	13,5%	38,9%	94,4%
зареєстрованих шукачів роботи (15-24 роки)	58,7%	11,4%	43,3%	100,0%
зареєстрованих шукачів роботи (25-35 років)	59,4%	6,9%	48,1%	77,8%
зареєстрованих шукачів роботи з повною вищою освітою	56,4%	11,7%	20,0%	71,8%
зареєстрованих шукачів роботи без офіційної професійної освіти	52,8%	13,7%	25,0%	83,3%
зареєстрованих шукачів роботи з уразливих груп згідно з Законом «Про зайнятість населення»	67,5%	13,8%	25,6%	97,7%
зареєстрованих безробітних	56,9%	6,8%	42,2%	68,2%
претендентів на допомогу	57,6%	7,4%	40,6%	68,8%
тривало безробітних (які перебувають у реєстрі 12 місяців і більше)	63,1%	13,0%	32,6%	86,3%
Кількість зареєстрованих шукачів роботи на 1 вакансію	35,5	67,2	1	288