

Національний університет “Києво-Могилянська академія”

СТАЛИЙ РОЗВИТОК — ХХІ СТОЛІТТЯ

Дискусії 2020

Колективна монографія

Київ, Україна
2020

УДК 66.012:658.567.1:368.075.8
ББК 65.9(4УКР)-98

Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного університету “Києво-Могилянська академія”

Рецензенти:

Голуб О.А., д.х.н., проф., НУ “Києво-Могилянська академія”;
Мозговий А.А., д.г.н., с.н.с., Інститут географії НАН України;
Триснюк В.М., д.т.н., с.н.с., Інститут телекомунікацій і глобального інформаційного простору НАН України.

Сталий розвиток — XXI століття. Дискусії 2020: колективна монографія / Національний університет “Києво-Могилянська академія” / за ред. проф. Хлобистова Є.В. — Київ, 2020. — 469 с. — Електронне видання. ISBN: 978-617-7668-22-9

Колективна монографія відображає широке коло теоретичних і прикладних проблем соціально-економічного, техніко-технологічного, інформаційно-аналітичного, соціально-філософського та освітнього забезпечення переходу України на шлях сталого розвитку, з урахуванням сучасних трансформаційних процесів, наслідків карантинної економіки та соціально-економічних процесів, викликаних пандемією Covid-19. Особливу увагу приділено проблемам моделювання суспільно-економічних і екологічних процесів для ефективного територіального й корпоративного управління, державної політики та самоврядування.

Науковий редактор: д.е.н., проф. Хлобистов Є.В.

Результати досліджень, оприлюднені в колективній монографії, були обговорені на VI Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції “Сталий розвиток — XXI століття (наукові читання імені Ігоря Недіна)”, яка відбулася 4 грудня 2020 року в м. Києві.

Збережено авторську орфографію, пунктуацію і стилістику.
Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

ISBN: 978-617-7668-22-9

© Авторські тексти, 2020

нізацію технодинаміки і технологічної дифузії нових рішень відповідно до принципу інноваційної сприйнятливості різних агентів інноваційної інфраструктури;

— схему співорганізації та одночасного використання інформаційно-логістичного (постіндустріального) рівня і промислової платформи (неоіндустріального рівня), що забезпечує розвиток технологій нового покоління;

— схему організації проривного ядра і конкурентного ринкового середовища, що з різною швидкістю та різних принципах сприймає (адаптує) та реалізує нові технології в пакеті;

— схему формування продукції подвійного призначення на основі серійних виробництв, що забезпечують високу якість виробів.

— схему подвійного “маркетингового кільця” (від маркетингу продукту до маркетингу нового стилю життя, і від маркетингу людини, що споживає продукт і послуг до маркетингу речей), що забезпечує маркетинг нового типу приладів і технологічних послуг з їх реалізацією разом з маркетингом нового стилю життя;

— схему інвестиційного проектування, що забезпечує реалізацію мегапроектів на основі аналізу альтернативного набору проектних продуктів та оцінки ризиків, а не дисконтування фінансового потоку.

Виходячи з цього вважаємо, що саме технологічний аспект обумовлює те, що вадливою складовою розвитку в космічній галузі є розвиток міжнародного співробітництва, оскільки абсолютно всі держави в певній мірі відчують потребу в додаткових ресурсах і технологіях ззовні.

Таким чином, вважаємо, що при розробленні організаційно-економічних механізмів космічну галузь варто розглядати як міжгалузевий науково-технічний комплекс, що сполучає собі необхідність технологічної конвергенції, властивості глобальної галузі та необхідність міжнародного інноваційно-технологічного співробітництва для забезпечення сталого розвитку.

1.14. Концептуальні підходи до формування гендерної складової в національній політиці зайнятості в умовах сталого розвитку²²⁴

Актуальність досліджень. Стрімкий розвиток світу і соціально-трудових відносин на шляху досягнення Цілей сталого розвитку зумовлює необхідність постійного переосмислення ролей та позицій їх основних учасників, зокрема у гендерному аспекті, актуальність якого визнана на загальносвітовому рівні — в деклараціях ООН, у законодавствах більшості держав світу і в національному законодавстві нашої країни також. Так, у 2012 році в

²²⁴ Автор Чечель А.О.

схвалений указом Президента “Стратегії державної кадрової політики на 2012-2021 роки” гендерна рівність визнається одним з пріоритетних напрямів розвитку, який “дозволить подолати різницю в можливостях самореалізації в публічній і приватній сфері для чоловіків і жінок”. Фахівці, які долучаються до аналізу цієї тематики, визначають, що на законодавчому рівні положення гендерної рівності переважно зафіксовані, тоді як у реальному житті для досягнення гендерної рівності ще багато перешкод у вигляді культурних стереотипів, ментальних уявлень про ролеву взаємодію статей, а також перешкод соціоекономічного характеру з огляду на те, що в скрутних економічних умовах, у яких наша держава перебуває поки що всі роки своєї незалежності, визнані у всьому світі позитивні соціальні ініціативи та практики, набувають негативного характеру і провокують подальшу гендерну дискримінацію в Україні. Отже, визначення та контроль причин гендерної нерівності, а також розробка інструментарію для її подолання — нагальна задача державного управління в різних сферах національного господарства, в тому числі на ринку праці та у сфері зайнятості.

Аналіз історичного досвіду та нормативно-правового забезпечення. Ще перебуваючи в складі СРСР, у 1980 році, Україна долучилася до ратифікації Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок. Норми Конвенції торкаються всіх сфер життя жінок і встановлюють принципи рівноправності, недискримінації й відповідальності держави. Конвенція підкреслює необхідність подолання бар’єрів на шляху до встановлення рівноправності жінок. Жінкам також мають бути створені умови для всебічного розвитку. Конвенція поєднує цивільні, політичні і соціально-економічні права (які раніше традиційно розділялися) і пропонує вжити правових й політичних заходів для забезпечення прав жінок У статті 2 держава, що приєдналася до Конвенції, гарантує зобов’язання вводити санкції при порушеннях будь-яких заборон стосовно гендерної дискримінації.

Стаття 11 цієї Конвенції визначає право на працю для жінок як “невід’ємне право всіх людей”. Стаття вимагає рівної оплати за рівну працю, права на соціальне забезпечення, оплачуваної відпустки і декретної відпустки “з оплатою або аналогічними соціальними виплатами без втрати попереднього місця роботи, трудового стажу або соціальної допомоги.” Звільнення в зв’язку з материнством, вагітністю або шлюбним статусом має унеможлилюватись санкціями²²⁵.

До того ж Україна ратифікувала Конвенції МОП, що є основними в гендерних аспектах:

— Конвенцію № 100 (від 29 червня 1951 р.) “Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності”. У Конвенції визначається концепція “винагороди” та “роботи рівної цінності”, які інтерпретуються так: “роботи, виконувані чоловіком і жінкою, можуть передбачати різну кваліфіка-

²²⁵ Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та факультативний протокол до конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок / Міністерство України у справах молоді і спорту. К., 2009. — URL: http://empedu.org.ua/sites/default/files/files/publications_materials/convention_cedaw_draft_04.pdf (дата звернення 14.12.2019).

цію та різні умови праці, але можуть бути рівноцінними роботами й, отже, винагородження за них мало б бути на однаковому рівні”²²⁶ і це, на думку експертів МОП є більш точним визначенням, аніж принцип “рівної оплати для чоловіків і жінок за працю з однаковими навичками та в однакових робочих умовах” прийнятий в Законі України “Про працю”.

— Конвенцію № 111 (від 25 червня 1958 р.) “Про дискримінації в галузі праці та зайнятості”. У статті Конвенції зокрема зазначається, що будь-яка різниця, недопущення або перевага щодо визначеної роботи, заснованої на специфічних вимогах, не вважається дискримінацією. Терміни “праця” і “зайняття” включають доступ до професійного навчання, доступ до праці та будь-яких занять, а також оплату і умови праці.

— Конвенцію № 156 (від 10 жовтня 1983 р.) “Про працівників із сімейними обов’язками” зобов’язує членів Організації забезпечувати можливість працівникам із сімейними обов’язками здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості й соціального забезпечення; враховувати потреби працівників із сімейними обов’язками на місцевому рівні; розвивати або сприяти розвиткові державних чи приватних служб побуту; вживати належні заходи для заохочення розвитку інформації й освіти, які сприяють ширшому розумінню громадського принципу рівних ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов’язками; вживати усі заходи, які відповідають національним умовам і можливостям²²⁷.

Далі розглянемо національне законодавче та нормативне забезпечення гендерної політики, актуальне сьогодні в нашій державі.

8 вересня 2005 року Верховною Радою було прийнято Закон України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків”²²⁸. Розділ 4 цього закону “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у соціально-економічній сфері” характеризує надання рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам на ринку праці. Стаття 17 цього Закону зосереджується на забезпеченні чоловікам і жінкам рівних прав і можливостей “у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці”. Крім цього, закон зазначає правові обов’язки роботодавців щодо забезпечення гендерно дружнього середовища, зокрема:

— створювати умови, що дозволятимуть жінкам суміщати трудову діяльність і сімейні обов’язки;

— гарантувати однакову оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці;

²²⁶ Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100.

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002

²²⁷ Рекомендація МОП № 165 щодо рівних можливостей і рівного ставлення для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов’язками 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999 рр.) : у 2 т. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. II. — 1999. — с. 1206-1211.

²²⁸ Закон України № 2866 “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005р(з останніми змінами та уточненнями 30.05.2014 р.) // Офіційний вісник України. — 2005. — № 40 — С.48-55 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення 14.12.2019).

— створювати безпечні умови праці для життя та здоров'я співробітників;
— вживати заходів, які б унеможливили виникнення ситуацій сексуального домагання.

У статті 17 також прописані заборони стосовно надання переваги певній статі при працевлаштуванні, формулювання запитань, що стосуються особистого життя аплікантів чи дітородних орієнтацій, зазначення бажаності тендера в рекламі робочих вакансій за виключенням сфер робіт, де гендерна сегрегація обґрунтована законом. Іншим законодавчим документом є Конституція України, у статті 24 якої гарантовано всім громадянам однакове трактування та імплементацію конституційних прав і свобод, надано рівні можливості чоловікам і жінкам у сфері праці та регламентовано використання спеціальних заходів щодо охорони праці, отримання рівної винагороди за однакові види робіт²²⁹.

У Кодексі законів про працю України (ст. Стаття 2.1) гарантується забезпечення державою рівності трудових прав “незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин”²³⁰.

Навіть беручи до уваги названі законодавчі документи, прийняті в Україні щодо елімінації гендерної нерівності, можна зробити висновок, що де-юре наша країна є суспільством із сучасними антидискримінаційними впровадженнями, проте за дослідженнями міжнародних організацій, що надають індекси оцінки реальної ситуації в країні, Україна фактично належить до країн, для яких проблема гендерної нерівності доволі актуальна.

Основні результати дослідження. За даними Доповіді Програми Розвитку ООН про людський розвиток у 2017 році, Україна посіла 61 сходинку у глобальному рейтингу 189-и країн за показником гендерної нерівності.

За цим показником, які свідчать звіти ООН, стоять ось такі цифри: в Україні жінкам належить 12,3% місць у парламенті, а 94,5% дорослих жінок мають принаймні загальну середню освіту у порівнянні з 95,6% чоловіків. На кожні 100 000 живонароджених помирає 24 жінки через проблеми, що виникли під час вагітності; показник пологів серед дівчат-підлітків складає 23,8 пологів на 1000 жінок віком 15-19 років. Участь жінок на ринку праці становить 46,9 % на противагу 63,0 % серед чоловіків. Для порівняння, за цим показником Казахстан та Російська Федерація посідають 43 і 53 позиції, відповідно²³¹.

Згідно із даними Світового економічного форуму стосовно глобального гендерного розриву (Global Gender Gap) за 2015 р., що для визначення пози-

²²⁹ Конституція (Основний Закон) України. Прийнята на позачерговій сьомій сесії Верховної Ради Української РСР дев'ятого скликання 20 квітня 1978 року. (Конституція втратила чинність на підставі Закону N 254/96-ВР від 28.06.96, ВВР, 1996, N 30, ст.142). — URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/888-09/page> (дата звернення: 30.11.2019).

²³⁰ Кодекс законів про працю України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 03.12.2019).

²³¹ Індекс людського розвитку: Україна посіла 88 позицію серед 189 країн URL:

<https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2018/human-development-indices--where-does-ukraine-rank--.html> (дата звернення 11.12.2019).

цій країн використовує критерії виміру чотирьох індикаторів (економічної участі, рівня освіти, політичного представництва та здоров'я), Україна займає 67 місце зі значенням показника 0,702 (з 1,000) поміж 145 країн. Найнижче значення в Україні має індикатор політичного представництва (0,098), що відповідає 107 місцю серед усіх країн світу [Global Gender Gap Report]. Важливо зазначити, що незважаючи на плани досягнення гендерної рівності до 2015 р. (один із пунктів Цілей Розвитку Тисячоліття, задекларованих у вересні 2000), Україна не спромоглася виконати поставлені завдання — забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тієї чи іншої статі у представницьких органах влади й на вищих щаблях виконавчої влади; скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків.

Ситуацію ускладнює ще й тривалий конфлікт на Сході України, під час якого, поряд з іншими, загострюються і гендерні питання. Про це зокрема свідчать результати проведеного у жовтні 2017 року опитування Українського інституту соціальних досліджень ім. Олександра Яременка, яке мало на меті оцінити становище жінок та чоловіків ВПО, визначити особливості та особливі потреби щодо захисту їх прав; Визначити специфіку проблем ВПО-жінок; Визначити, наскільки дотримується принцип рівних можливостей жінок та чоловіків ВПО у сфері реалізації їх прав²³².

Результати цього дослідження показали, наявність гендерної специфіки становища жінок-ВПО та чоловіків-ВПО в Україні. Ця специфіка, на переконання авторів Звіту, дуже часто повторює основні гендерні проблеми соціального буття жінок та чоловіків в Україні, в основі яких лежать гендерні ролі та гендерні стереотипи. Так, наприклад, дослідження демонструє значно більшу “відповідальність” та додаткове навантаження по забезпеченню виховання неповнолітніх дітей лежить на жінках-ВПО (27,1% чоловіків проживає разом з дітьми до 18 років та 41,6% жінок) — гендерний розрив 14,5%. Також жінки перебувають у економічно-вразливішому стані: втричі частіше ніж чоловіки жінки — ВПО проживають з багатодітними родинами, майже удвічі частіше — у малозабезпечених та на 9% частіше проживають у сім'ях, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Суттєві невідповідності характеризують і реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання доходів та контроль над розподілом економічних ресурсів. Фахівці зазначають, що серйозною проблемою українського ринку праці є гендерна асиметричність: зосередження жінок у малоприбуткових секторах економіки й обмеження їхньої висхідної професійної мобільності, тоді як подолання гендерної нерівності забезпечує вищу ефективність ринків праці; збільшення кількості зайнятих жінок сприяє підвищенню конкуренції; зміцнюються основи для оподаткування прибутковим податком; зростають показники народжуваності²³³. Через механізми гендерування ринку праці чоловіки та жінки спрямовуються у дві полярні течії економічної активності. Цей розподіл зу-

²³² Звіт про гендерний аналіз результатів Всеукраїнського опитування щодо дотримання прав ВПО URL: <file:///F:/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80/gender-analysis-updated.pdf> (дата звернення 25.12.2019).

²³³ Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці. Київ.: Міжнародне бюро праці, 2010. 50 с.

мовлений явищем горизонтальної сегрегації, через що жінки зосереджені в малоприбуткових секторах економіки (феномен “скляних стін” і “скляного підвалу”), а також вертикальною сегрегацією, яка акумулює жінок на нижчих щаблях професійної драбини, підкріплюючи такий професійний та посадовий поділ іншими дискримінаційними практиками (“скляної стелі” та “липкої підлоги”)²³⁴. За даними дослідження порталу “rabota.ua”, виконаного в серпні 2012 р.²³⁵, відповіді респондентів показують, що лише чоловічими сферами діяльності вважаються: військова справа, будівництво, охорона, автомобільна промисловість і сфера ІТ-технологій.

Що стосується передумов і чинників такого становища жінок на ринку праці, то, перш за все, важливим моментом є аналіз зміни гендерного порядку — “історично заданого патерну владних відносин між жінками та чоловіками як визначення жіночого й чоловічого в даному суспільстві”²³⁶. Т. Журженко у роботі “Домогосподарка чи бізнес-леді: неолібералізм і пострадянські жіночі ідентичності”²³⁷ стверджує, що після розпаду Радянського Союзу відбувся розрив контракту “працюючої матері” з державою як наслідок реорганізації систем соціального відтворення і перерозподілу функцій між сім’єю, державою та ринком, що спричинило необхідність пошуку нових економічних стратегій для жінок. У нових умовах ринку жінки постали перед вибором двох ідентичностей західного зразка — домогосподарки або ж ділової жінки. Проте жодна з них не могла бути реалізована в українських реаліях. Набуття ідентичності домогосподарки не було можливим у зв’язку з неспроможністю чоловіка бути економічно відповідальним за всю сім’ю, а ідентичність ділової жінки зустрічала спротив патріархальних стереотипів суспільства. Як наслідок, у цей історичний період жінки були економічно маргіналізовані, а гендерні відмінності — політизовані. Російський дослідник А. Панов зазначає, що в системі неформальних правил жінки мають субординоване становище: “соціальна роль жінок полягає в догляді за дітьми, їхньому вихованні, веденні домашнього господарства, що нерідко відбувається на шкоду зайнятості та кар’єри”²³⁸.

Згідно із соціологічним опитуванням “Дослідження участі жінок у складі робочої сили”, проведеним у 2012 р., найчастішими чинниками дискримінаційного ставлення до жінок були: молодий вік (15,8 %), жіноча стать (9,8 %), а також сімейні обов’язки (необхідність піклуватися про дітей, інва-

²³⁴ Марценюк Т., Плахотнік О. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер / Гендер для медій: підруч. із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей; за ред. М. Масрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ: Критика, 2013. С. 77-96.

²³⁵ Существует ли проблема гендерной дискриминации на украинском рынке труда? Результаты опроса URL: http://top.rabota.ua/post/2012/08/20/resultaty_issledovania_gendernaja_diskriminacija.aspx (дата звернення 02.12.2019).

²³⁶ Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости. Социологические исследования. 2000. № 11. — С. 63–73.

²³⁷ Журженко Т. Домохозяйка или бизнес-леди: неолиберализм и постсоветские женские идентичности. Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства. Вильнюс: ЕГУ, 2008. — С. 73-96.

²³⁸ Панов А. М. Гендерный анализ российского рынка труда / А. М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2014.

лідів, хворих або літніх родичів)²³⁹. О. Шестаковський серед причин небажання працедавців наймати жінок репродуктивного віку на роботу назвав ризику переривання робочого процесу декретною відпусткою, а також накладені державою обмеження щодо залучення матерів до певних видів робіт. Дослідник стверджує, що в результаті цього молоді жінки є вразливими на ринку праці й часто вимушені погоджуватися на нижче оплачувані посади та гірші кар'єрні можливості²⁴⁰. У результаті проведеного у 2014 р. дослідження²⁴¹ удалося підтвердити наявність вертикальної та горизонтальної гендерної сегрегації, гендерних стереотипів поведінки та позиції окремих сфері трудових відносин — інформаційних технологій в Україні, переважання чоловіків у сфері ІТ. З'ясувалося, що чоловіки займають престижніші посади, які передбачають вищу зарплату, більшу технічну компетенцію та виконання складних завдань. Натомість жінки більшою мірою виконують обов'язки, що пов'язані з людськими ресурсами та комунікаціями. Крім цього, виявлено гендерний розрив зарплат в очікуваннях чоловіків і жінок, що за результатами дослідження можна пояснити необхідністю особистої мотивації до кар'єрного зростання (за свідченнями респонденток), наявністю гендерної сегрегації цієї сфери, а також стереотипами поведінки, через що пошукачки зазначають значно нижчу заробітну плату у своїх резюме.

Викладені вище міркування підводять нас до думки, що попри доволі широкі можливості для зайнятості, для жінок в Україні існують негласні правила та практики, що усувають їх від участі в тих чи інших видах трудової діяльності чи представленості на тих чи інших рівнях управління — т.зв “скляна стеля” або ж гендерна сегрегація.

Як стверджують фахівці, гендерна сегрегація має місце, коли зайнятість жінок сконцентрована в обмеженому колі занять/секторів економіки. Для виявлення та оцінки рівня сегрегації використовують інтегральні індекси (наприклад, індекс дисиміляції Дункана, індекс Кармеля та МакЛахлана) та тривимірну класифікацію, що виокремлює три групи занять/секторів: 1) з домінуючою зайнятістю жінок, 2) змішані, та 3) з домінуючою зайнятістю чоловіків²⁴².

Дослідницька група Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України у 2012²⁴³ році моніторила стан ринку праці і на підставі класифікатора професій ISCO-88 виявила 10 найпоширеніших серед чоловіків і жінок професій в Україні. В табл. 1 ми узагальнили дані цього дослідження і маємо можливість з'ясувати, який існує в нашій країні гендерний стереотип щодо традиційних “жіночих” і “чоловічих” професій.

²³⁹ Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили / за ред. Е. М. Лібанової. — К. : І-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. — 205 с.

²⁴⁰ Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи / О. Шестаковський // Вісн. Харків. нац. ун-ту імені В. Н. Каразіна. Соціол. дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. — 2013. — № 30. — С.169-174.

²⁴¹ Єфанова І. В. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І. В. Єфанова, Т. О. Марценюк // Вісн. Львів. ун-ту. Серія: соціологічна. — 2014. — Вип. 8. — С. 69-81.

²⁴² Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU / European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. — 111 p.; тут с. 30-31.

²⁴³ Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили / за ред. Е. М. Лібанової. — К. : І-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. — 205 с.

**Найпоширеніші 10 професій (за класифікатором ISCO-88)
зосередження жіночої та чоловічої зайнятості, Україна, 2012 р.**

Коди та назви занять за ISCO-88	% зайнятих, 2011
Жінки	
62: особисте селянське господарство	16,3
52: моделі, продавці та демонстратори	12,8
51: працівники, що надають персональні та захисні послуги*	8,0
24: інші професіонали**	8,0
23: викладачі	6,8
32: професіонали в галузі наук про життя та медичних наук	6,0
34: інші фахівці	5,6
91: найпростіші професії торгівлі та сфери послуг	5,2
12: керівники підприємств, установ, організацій	4,1
41: офісні клерки	3,0
Чоловіки	
83: водії та оператори пересувної техніки/устаткування	14,0
62: особисте селянське господарство	12,2
72: робітники металургії та машинобудування	10,2
71: робітники видобутку та будівництва	8,0
93: найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості	6,8
51: працівники, що надають персональні та захисні послуги	5,6
12: керівники підприємств, установ, організацій	5,5
21: професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук	4,9
31: технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки	4,3
41: 52: моделі, продавці та демонстратори	3,9

* включаючи працівників, що супроводжують транспортні засоби, працівників з ведення домашнього господарства та обслуговування ресторанів, працівників, що надають особисту допомогу тощо.

** включаючи професіоналів з фінансової діяльності (бухгалтери, працівники з кадрами тощо), професіоналів у юриспруденції, архіваріусів, бібліотекарів та фахівців у суміжних галузях, професіоналів у сфері соціальної роботи та інші категорії.

Як бачимо з таблиці, двома найпоширенішими видами занять жінок в Україні є особисте селянське господарство (16,3% загальної чисельності зайнятих жінок) та професійна група “моделі, продавці, демонстратори” (12,8%). Третю “сходинку” (по 8%) поділяють працівники сфери персональних та захисних послуг та інші професіонали (професіонали в сфері державної служби, аудиту, бухгалтерського обліку, праці та зайнятості, маркетингу, ефективності підприємництва, раціоналізації виробництва та інтелектуальної власності). У “Топ-5” занять потрапляють також викладачі та вчителі (6,8% загальної чисельності зайнятих жінок). У цих п’яти найпоширеніших видах занять/професій сконцентровано майже 52% загальної чисельності зайнятих жінок.

У чоловіків список найпоширеніших занять очолюють водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок (14,0% загальної чисельності зайнятих чоловіків); другу сходинку посідає особисте селянське господарство (12,2%).

Наступні три позиції займають також робітничі професії: робітники металургійних та машинобудівних професій (10,2%), робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві (8,0%) та найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті (6,8%).

Загалом в цих п'яти професіях зосереджено 51,2% зайнятих чоловіків, тобто рівень професійної концентрації у жінок і чоловіків практично однаковий. До того ж у чоловіків до “Топ-5” занять не увійшла жодна, яка б представляла сегмент переважно розумової праці (у жінок — аж дві групи професіоналів).

Якщо порівняти другу (нижчу, тобто з 6-ї по 10-у позиції) частину списку “Топ-10” занять жінок і чоловіків, тут ситуація більш рівна. Зокрема, керівники підприємств, установ та організацій серед зайнятих жінок становлять 4,1%, серед чоловіків — 5,5%. Ще 6,0% жінок є фахівцями в галузі біології, агрономії та медицини, 5,6% — фахівцями в галузі управління, фінансів та торгівлі, агентами з комерційного обслуговування, державними інспекторами, соціальними працівниками, 3,0% — офісними клерками. У чоловіків професії творчої розумової праці представлені професіоналами в галузі фізичних, математичних та технічних наук (4,9% загальної чисельності зайнятих чоловіків) та технічними фахівцями в галузі прикладних наук та техніки (4,3%). Загалом по “Топ-10” занять рівень концентрації зайнятості теж майже однаковий (75,8% у жінок та 75,5% у чоловіків).

Потрібно відзначити доволі значну кількість “перетинів” у жіночому й чоловічому списках “Топ-10”, і це не лише особисте селянське господарство. Чоловіки, як і жінки, доволі часто працюють продавцями або у сфері персональних та захисних послуг. “Спільною” також виявилася позиція керівника підприємства. Як указують експерти інституту демографії, у країнах ЄС в списках “Топ-6” занять жінок і чоловіків не було жодного збігу і рівень концентрації зайнятості жінок був значно вище, ніж у чоловіків²⁴⁴.

Розподіл посад керівників за гендерною ознакою щороку наводиться в статистичному щорічнику “Праця України”²⁴⁵. Приміром, дані щодо розподілу посад державних службовців, зокрема, керівників та спеціалістів, за гендерною ознакою виглядають у збірнику 2015 року таким чином — табл. 2.

Як бачимо з таблиці, вищі службові сходинки на рівні місцевого самоврядування впевнено належать чоловікам (перші чотири категорії складу керівників), про що свідчить показник тендерної ознаки від 2,0 до 7,1, що суттєво перевищує критеріальну ознаку 0,86, нотовану вище. Отже, для посад керівників вищих категорій переваги закріплюються за чоловіками. Натомість, п'ята, шоста, сьома категорії посад за показником

²⁴⁴ Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили / за ред. Е. М. Лібанової. — К. : І-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. — 205 с.

²⁴⁵ Праця України у 2015 році: статистичний збірник. Київ: ДССУ, 2016. 310 с.

тендерної ознаки від 0,1 до 0,2 (суттєво поступаючись критеріальній ознаці 0,86) віддано на відкуп “жіночості” як стосовно керівників, так і стосовно спеціалістів.

Виявлена закономірність ілюструє суттєвий дисбаланс у розподілі посад державних службовців за гендерною ознакою: вищі категорії керівників та службовців (перша, друга, третя) стосуються переважно населення чоловічої статі, а нижчі сходинки у посадах (п’ята, шоста, сьома) — жіночої статі. На нашу думку, це є свідченням існуючої неофіційної дискримінації у розподілі посадових осіб місцевого самоврядування за гендерною ознакою на користь населення чоловічої статі.

Таблиця 2

Гендерні особливості розподілу посад керівників та спеціалістів серед державних службовців на рівні місцевого самоврядування²⁴⁶

Категорія	Керівники			Спеціалісти		
	чоловіки (%)	жінки (%)	Гендерна ознака*	чоловіки (%)	жінки (%)	Гендерна ознака*
перша	86,4	13,6	6,4			
друга	87,7	12,3	7,1			
третя	83,5	16,5	5,1			
четверта	66,5	33,5	2,0	40,0	60,0	0,7
п’ята	17,8	82,2	0,2	16,4	83,6	0,2
шоста	18,5	81,5	0,2	12,1	87,9	0,1
сьома	18,8	81,3	0,2	13,4	86,6	0,2

*Гендерна ознака вирахована за²⁴⁷, і визначається як співвідношення частки чоловіків до частки жінок.

Ще один важливий момент прояву гендерної дискримінації — заробітна плата. У табл. 3 наведена середня заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за вересень 2019 року²⁴⁸.

Дані таблиці свідчать, що найнижче критеріальне значення тендерної оцінки 0,99 для діяльності у сфері адміністративного обслуговування, і найвище значення 2,12 в сфері мистецтва, спорту, розваг, відпочинку, вказують на неофіційну дискримінацію за оплатою праці штатних працівників на користь населення чоловічої статі.

²⁴⁶ Праця України у 2015 році: статистичний збірник. Київ: ДССУ, 2016. — 310 с.

²⁴⁷ Семикіна М.В., Бугаєва М.В., Гончарова Н.В. Гендерні аспекти зайнятості в Україні. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2016, вип. 30. — С. 114-126.

²⁴⁸ Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за квартал у 2019 році. Сайт Державної служби статистики України
URL:http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/gdn/snzp/snzp_ek/smzp_ek_u_19.xlsx (Дата звернення 28.11.2019)

Заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за вересень 2019 року у тендерних оцінках

Види економічної діяльності	Заробітна плата (грн. за місяць)		Гендерна оцінка
	чоловіки	жінки	
Сільське господарство	7438	6198	1,20
Промисловість	10877	8057	1,35
Будівництво	8556	7639	1,12
Торгівля	9940	7826	1,27
Діяльність у сфері транспорту	10902	10382	1,05
Складське господарство	12017	10359	1,16
Поштова та кур'єрська діяльність	5655	3648	1,55
Розміщування та організація харчування	6298	5524	1,14
Інформація та телекомунікації	16362	13195	1,24
Фінансова та страхова діяльність	18572	12300	1,51
Операції з нерухомим майном	8002	7549	1,06
Професійна, наукова, технічна діяльність	14339	12049	1,19
Дослідження та розробки	10577	8599	1,23
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	8029	8110	0,99
Державне управління та оборона	12292	11174	1,10
Освіта	7398	6914	1,07
Охорона здоров'я	6442	5803	1,11
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	7819	3688	2,12

Із сайту Державної служби статистики України довідуємося і про кількість зареєстрованих безробітних за статтю та місцем проживання у 2019 році. Приміром, показник грудня: жінки, 177,3 тис. осіб, чоловіки — 160,9 тис. осіб²⁴⁹.

Якщо виходити з основної критеріальної ознаки — 0,86 (86 жінок на 100 чоловіків працездатного віку — такий показник розраховано для України в роботі²⁵⁰), то бачимо, що стан з рівнем безробіття підпорядковується загальній в Україні ситуації з відношенням між кількістю населення чоловічої і жіночої статі:

$$160,9/177,3 = 0,9$$

(0,86 — базовий критеріальний показник співвідношення чоловіків і жінок в Україні).

²⁴⁹ Кількість зареєстрованих безробітних за статтю та місцем проживання у 2019 році. Сайт Державної служби статистики України. — URL:

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/sz_br/sz_br_u/kzbr_m_u2019.htm (Дата звернення 21.11.2019)

²⁵⁰ Семикіна М.В., Бугаєва М.В., Гончарова Н.В. Гендерні аспекти зайнятості в Україні. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2016, вип. 30. — С. 114-126.

Таким чином, аналіз законодавчого та нормативного забезпечення (міжнародного та національного рівня) гендерної політики України та фактичного стану справ (на підставі офіційної статистичної інформації) дав змогу говорити про важливість гендерних питань у забезпеченні суспільного добробуту. А також стверджувати, що на шляху сталого розвитку та впровадження принципів гендерної рівності в повсякденне життя українського суспільства існує ще багато перешкод, оскільки трудові можливості жінок, перспективи їх кар'єрного росту, збільшення доходу та соціальної захищеності обмежуються встановленими в українському суспільстві негласними правилами, сформованими як традиційними, але застарілими уявленнями про роль жінки в сім'ї, на виробництві і в управлінні, так і низьким рівнем демократичної культури та соціальних практик трудового життя.

Висновки. В статті показано актуальність урахування гендерної складової в національній політиці зайнятості. Визначено основні міжнародні та національні законодавчі акти, які містять відповідні положення та наближають українське законодавство до європейського; простежено, яким чином вони впроваджувалися і уможливлювали порівнювати нашу країну із іншими країнами Європи в плані дотримання прав і свобод людини за гендерними ознаками. Проаналізовано і фактичний стан справ з урахуванням трудових прав жінок в Україні за такими аспектами як професійна сегрегація, розподіл керівних посад, заробітна плата за видами економічної діяльності та рівень безробіття. Встановлено, що трудові можливості жінок, перспективи їх кар'єрного росту, збільшення доходу та соціальної захищеності обмежуються встановленими в українському суспільстві негласними правилами, сформованими як традиційними, але застарілими уявленнями про роль жінки в сім'ї, на виробництві і в управлінні, так і низьким рівнем демократичної культури та соціальних практик трудового життя.

1.15. Кліматичні зміни vs екологічні проблеми: нові підходи до формування екологічної політики держав²⁵¹

Актуальність. Для нашого сьогодення інформація про зростаючу кількість природних аномальних явищ, що є наслідками глобальних кліматичних змін, стала майже звичною. Зміна кліматичних поясів, аномальне підвищення температури, таїння криги на Північному та Південному полюсах, землетруси, цунамі, виникнення пожеж та потопів, штормів, торнадо у регіонах, для яких ці явища були не притаманні, формують перелік сучасних природних катаклізмів. Кліматичні зміни призводять до руйнування навколишнього

²⁵¹ Автор Зіновчук Н.В.