

державного технологічного університету. Серія "Економічні науки". Збірник. – Чернівці: ЧДТУ, 2011. – № 2 (50). – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_50/8.htm

2. Вольний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Вольний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – №1. – С. 69–80.

3. Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України / Г.В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 17–185.

4. Жінки і чоловіки в Україні / Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики в Україні, 2011. – 118 с.

5. Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. – Редакція від 13.06.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

6. Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці / Н.Лавриненко // Українське суспільство 1992–2008. Соціологічний моніторинг / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2008.

7. Лавриненко Н. Динаміка гендерного нерівності в постсоветской Україні / Н. Лавриненко // Новые социальные неравенства / Под ред. С.Макеева. – К.: ІС НАНУ, 2006. – С. 225–253.

8. Лавриненко Н. Інститут сім'ї: структура і сімейні цінності / Н.Лавриненко // Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг : У 2-х т. Том 1. Аналітичні матеріали / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2011.

9. Лавриненко Н. Характеристика малих та середніх підприємств в Україні (гендерний аспект) / Н. Лавриненко // Проблеми розвитку соціологічної теорії – К.: Інститут соціології НАНУ, 2004. – № 2. – С. 189–193.

10. Мамонова Г.В. Гендерні особливості диференціації доходів населення та перспективи їхнього забезпечення в Україні / Г.В. Мамонова, О.І. Піжук // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №9. – С. 174–179.

11. Региональный доклад о человеческом развитии: "От трансформации – к обществу для всех" / [Анджелкович Б., Иванов А., Марни Ш. и др.] – Братислава: "Valeur", 2011. – 132 с.

12. Українське суспільство. Двадцять років незалежності. Соціологічний моніторинг: у 2-х т. Том 2: Таблиці і графіки / за ред. Є. І. Головахи, М.О. Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2011. – 520 с.

13. Brainerd E. Women in Transition: Changes in Gender Wages Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union / Industrial and Labor Relations Review. – Vol.54. – №1. – Oct. 2000. – P. 138–162.

14. European Values Study 1981–2008, Longitudinal Data File. GESIS Data Archive, Cologne, Germany, ZA4804 Data File Version 1.0.0 (2011-04-30) DOI:10.4232/1.14804. For further information see EVS' webpage: <http://www.europeanvaluesstudy.eu>

15. Katz K. Gender, wages and discrimination in the USSR: a study of a Russian industrial town // Cambridge Journal of Economy. – 1997. – №21(4). – P. 431–452.

16. National Human Development Report 2011 "Ukraine: Towards Social Inclusion" [Електронний ресурс] / [E. Libanova, Yu. Levenets, O. Makarova et al.]. – 2011. – 124 p. Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/national/europethesis/ukraine/Ukraine%202011.pdf>

17. Pascall G., Manning N. Gender and social policy: Comparing welfare states in Central and Eastern Europe and the former Soviet Union // Journal of European Social Policy. – 2000. – Vol. 10. – №3. – P. 240–266.

18. Shcherbak A. Does Culture Matter? The Impact of Tolerance on Economic Modernization in a Comparative Perspective / [A working paper]. / Series: Sociology – WP BRP05/SOC/2012. – Режим доступу: <http://www.hse.ru/data/2012/03/16/1264845679/04SOC2012.pdf>

Надійшла до редколегії 30.11.12

А. Шестаковський, канд. соціол. наук
Інституту економіки та прогнозування НАН України, Київ

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ: СТРУКТУРНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРОЧНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ

Определено структурные предпосылки и состояние гендерного неравенства на рынке труда Украины. Раскрыты фактические проявления горизонтальной и вертикальной сегрегации женщин. Показано, что кроме объективных условий гендерное неравенство воспроизводится стереотипами, распространённость которых среди представителей обоих полов почти неизменна на протяжении долгого времени. Среди них – представления о стремлении уступать мужчинам рабочие места, меньшей пригодности для руководящих должностей и противоречивые ролевые ожидания, поддерживающие "двойную занятость" женщин.

Ключевые слова: гендерное неравенство, рынок труда, "двойная занятость", гендерные стереотипы

O. Shestakovskiy, candidate of Science,
Institute for Economics and Forecasting NAS of Ukraine, Kiev, Kyiv

GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE: STRUCTURAL PRECONDITIONS AND LASTING STEREOTYPES

It is described structural preconditions and the current state of gender inequality in the Ukrainian labor market. The data on virtual horizontal and vertical segregation of women and their higher load of household chores are adduced. It is shown that besides objective reasons, gender inequality is reproduced by stereotypes which prevalence among individuals of both genders have not almost changed in time. Among the stereotypes are beliefs about desirability of letting men have workplace, lesser suitability for executive positions and, especially contradictory role expectations that maintain women's "double burden".

Keywords: gender inequality, labor market, double burden, gender stereotypes

УДК 331.5:305(477+4)

Т. Бурейчак, канд. соціол. наук
Університет Лінчюпінга, Швеція
Т. Марценюк, канд. соціол. наук, доц.
Національний університет "Києво-Могилянська академія", Київ
Д. Хуткий, канд. соціол. наук, ст. викладач
Національний університет "Києво-Могилянська академія", Київ

ГЕНДЕРНА (НЕ-)РІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ В АР КРИМ: ІНДИКАТОРИ, ОЦІНКИ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЇ

Запропоновано результати комплексного аналізу одного з ключових індикаторів гендерної рівності, а саме – паритетної участі жінок та чоловіків на ринку праці на прикладі Автономної Республіки Крим. Застосовано аналіз даних державної статистики, оцінок експертів з гендерних питань та дані репрезентативного опитування громадської думки. Дослідження підтверджує переваги в доступі до ресурсів в сфері оплачуваної праці та інституційні привілеї чоловіків на відміну від жінок. Чоловіки водночас частіше залишаються менш свідомими фактів дискримінації жінок та більшою мірою відтворюють гендерні стереотипи, які легітимізують їх переваги. Дослідження демонструє, що гендерна нерівність на ринку праці має комплексний, інтерсекційний й багаторівневий характер та проявляється у вертикальному та горизонтальному вимірі, розбалансованості поєднання жінками та чоловіками функцій, пов'язаних з оплачуваною роботою та батьківськими обов'язками, а також у поширеності і вкоріненості гендерної дискримінації по відношенню до жінок.

Ключові слова: гендер, гендерна нерівність, гендерна дискримінація, ринок праці

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни щодо осмислення та легітимації гендерних відносин і запровадження інституційного механізму забезпечення гендерної рівності.

Гендерний аспект поступово набуває визнання як невід'ємна складова соціального порядку суспільства, яка присутня в усіх його інституціях: в політиці, на ринку праці, в сім'ї, освіті, науці, ЗМІ тощо. Водночас, відпові-

дно до даних як міжнародних, так і вітчизняних досліджень, українське суспільство значною мірою залишається патріархатним у поглядах щодо участі жінок і чоловіків у публічній та приватній сферах. Наслідком цього є домінування чоловіків у політичному житті країни, значна різниця в оплаті праці між чоловіками і жінками, ґендерно сегрегований ринок праці, відсутність інституційно забезпечених можливостей успішного поєднання сімейних обов'язків і роботи для жінок і чоловіків, насильство у сім'ї та інше.

Паритетна участь жінок та чоловіків на ринку праці є одним з ключових індикаторів ґендерної рівності. Її вимір охоплює ґендерний розподіл економічних ресурсів та оплату праці, вертикальний та горизонтальний розподіл праці, ґендерну специфіку зайнятості та безробіття, можливості професійної кар'єри, співвідношення оплачуваної та неоплачуваної роботи, наявність ґендерної дискримінації на ринку праці, поєднання праці та батьківства. В останні кілька років досягнуто значний прогрес у розробленні та зміцненні національних механізмів ґендерної рівності в Україні. Цьому значною мірою сприяють конституційні та правові зобов'язання держави на національному та міжнародному рівнях. Більшість з них визначають ґендерні відносини в трудовій сфері. Водночас наразі ці ініціативи здебільшого носять формальний характер, а реальна ситуація на ринку праці характеризується значним ґендерним дисбалансом та інституціоналізованою дискримінацією, від якої переважно потерпає жіноче населення.

Метою цієї статті є комплексне визначення стану ґендерної рівності на ринку праці на прикладі АР Крим. Хоча цей регіон має свою специфіку, пов'язану з його етнічним складом та типом економічної інфраструктури із значною часткою туристичного бізнесу, він водночас може на загальне відображати ґендерну специфіку та тенденції в сфері праці в Україні.

Дослідження виконано колективом Київського міжнародного інституту соціології (КМІС) за фінансової підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні, яка фінансується Європейським Союзом та Програмою розвитку ООН в Україні, і впроваджується ПРООН (Повний текст результатів дослідження дивись: [Хуткий, 2011]). Дослідження проводилося з 29 серпня

до 21 жовтня 2011 року. Польовий етап тривав з 12 вересня по 7 жовтня 2011 року.

Здійснений аналіз даних державної статистики виявив об'єктивні аспекти ґендерної рівності в українському суспільстві. Проведене опитування громадської думки, репрезентативне для населення Криму, яке було виконано методом особистого інтерв'ю за маршрутною вибіркою обсягом у 1225 респондентів і похибкою 2,8%, надало ключову інформацію щодо думок та поглядів громадян стосовно ґендерної рівності у Криму. Проведення 25 напівструктурованих глибинних інтерв'ю з експертами із ґендерної проблематики дало цілісне уявлення про систему відтворення ґендерної нерівності.

Ґендерні показники стану та динаміки ринку праці в АР Крим у дзеркалі офіційної статистики

Структура зайнятості в АР Крим істотно не відрізняється від загальноукраїнської. Відповідно даним загальнокримського соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова у березні 2011 р., 38,5% усіх опитаних (51,2% осіб працездатного віку) мають єдине постійне місце роботи. 7,9% опитаних (8,8% осіб працездатного віку) змушені, поряд з основною роботою, займатися підробітком або працювати на двох роботах позмінно. 3,8% усіх опитаних і 5% осіб працездатного віку є підприємцями. 6,6% і 8,4%, відповідно, працюють нерегулярно. Частка підприємців вища серед чоловіків, ніж серед жінок (5,7% і 2,2% відповідно), так само є вищою частка тих, хто має постійне місце роботи (42,9% і 34,8% відповідно) [Якість життя жителів Криму..., 2011: с. 11].

Значимі є етнічна специфіка підприємництва та трудових відносин в АР Крим. Частка підприємців є значно вищою серед кримських татар – 13% (серед українців – 2%, серед росіян – 3,1%). Нижчою серед кримських татар є частка пенсіонерів (17,5%, 29,7% і 26,2% серед трьох етнічних груп відповідно). Серед кримськотатарських жінок, у порівнянні з українськими та російськими жінками, вищою є частка домогосподарок (18,4%, 8,9% і 7,7%, відповідно) [Якість життя жителів Криму..., 2011: с. 11].

Дані державної статистики [Економічна активність населення..., 2010] щодо ситуації на ринку праці в АР Крим також засвідчують певні диспропорції, які найбільш яскраво відображаються в переважанні жінок серед економічно неактивного населення (63,3 %) (табл. 1).

Таблиця 1

Економічна активність дорослого населення АРК (дані Держкомстату, 2010 р.)

	Загальна кількість, тис.		Питома вага, %	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
Економічно активне населення	462,0	502,7	47,8	52,1
Зайняте населення	432,4	472,1	47,8	52,1
Безробітні	29,6	30,6	49,1	51,1
Економічно неактивне населення	336,7	194,4	63,3	36,7

Найбільш економічно активними є жінки та чоловіки у віковій групі 40-49 років та які мають загальну середню та вищу освіту [Жінки та чоловіки в Автономній Республіці Крим..., 2010: с. 74]. Сферами, в яких переважає працевлаштування жінок у АР Крим, є охорона здоров'я, де питома вага жінок у 2009 р. складала 78,7 %, сфера освіти – 77,6 %, фінансова діяльність – 74,1 % та державне управління – 71,8 %.

Для України та АР Крим продовжує бути актуальним феномен "скляної стелі", який засвідчує ґендерну специфіку соціальної стратифікації (вертикальна ґендерна сегрегація). В державному управлінні, як й в більшості інших галузей, значна частина жінок перебуває на нижчих щаблях посадової ієрархії. Не менш актуальною в трудовій сфері є проблема "скляних стін" – ситуації роз-

балансованого представництва жінок та чоловіків в різних сферах зайнятості (горизонтальна ґендерна сегрегація). Чоловіки традиційно переважають в рибному господарстві (79,0 %), будівництві (77,2 %) та лісовому господарстві (74,4 %) [Жінки та чоловіки в Автономній Республіці Крим..., 2010: С. 72; С. 81]. Чоловіки та жінки порізному залучені у шкідливе виробництво та умови праці, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Питома вага чоловіків, які працюють в таких умовах, складала 86,3 % на кінець 2009 р. Чоловіки також вдвічі частіше, порівняно з жінками, отримують травми на виробництві. Хоча протягом останніх років кількість випадків таких травм скорочується, співвідношення між чоловіками та жінками залишається сталим. Зокрема, у 2009 році серед потерпілих від виробничого травматизму всіх форм в

АРК зареєстровано 193 чоловіки та 106 жінок, серед яких загинуло 20 чоловіків та 1 жінка [Жінки та чоловіки в Автономній Республіці Крим..., 2010: С. 83].

Зберігається також диспропорція в оплаті праці чоловіків та жінок в АРК. Загалом на початок 2010 р. офіційно середньомісячна заробітна плата жінок складала 87,7 % оплати праці чоловіків, що дорівнювало 1607 гривень, яку отримували жінки, та 1838 гривень, які отримували чоловіки. Найбільшим цей розрив був в сфері водного транспорту (62,8 %), пошти й зв'язку (63,6 %) та рибальства/рибництва (70,1 %). Найбільш рівною серед усіх галузей, відповідно яких ведеться державна статистика, оплата праці є в торгівлі (98,7 %), сільському господарстві (98,6 %) та діяльності наземного транспорту (98,3 %) [Жінки та чоловіки в Автономній Республіці Крим..., 2010: С.81, С. 93]. Водночас визначення реальної ситуації на ринку праці та обрахунок гендерної різниці в оплаті праці ускладнюється поширеністю неофіційних та напівофіційних трудових відносин, коли значна частина зарплати виплачується "в конверті". За оцінкою ЄЕК ООН, у 2007 році гендерна різниця в оплаті праці складала приблизно 27% [Жінки та чоловіки на ринку праці..., 2011: с. 15]. В країнах ЄС цей показник в середньому становить 17,4 % [там само]. Необхідно також брати до уваги те, що робочий день жінок довший, ніж у чоловіків: окрім основної роботи, жінки виконують ще й домашню. В ситуації економічної кризи жінки першими втрачають роботу, а відповідно – і джерела існування для себе та членів своєї сім'ї [Становище сімей в Україні..., 2010].

Кількість та питома вага жінок є значно вищою від кількості та питомої ваги чоловіків серед економічно неактивного населення АР Крим. Це стосується як осіб працездатного, так і непрацездатного віку. На кінець 2009 р. в структурі економічно неактивного населення серед осіб працездатного віку жінки склали 197,9 тис. осіб, а чоловіки 131,2 тис. [Становище сімей в Україні..., 2010: с. 77]. Ці показники обумовлюються кількісним переважанням жінок над чоловіками, які займаються домогосподарством, та нижчим пенсійним віком жінок й довшою тривалістю їх життя. З огляду на низьку пенсію, вдовиці та розлучені літні жінки після 55 років стають найбільш збіднілими верствами населення. Середньомісячний розмір пенсійних виплат з урахуванням індексації та допомог на початок 2010 р. становив 940,71 грн. Однак, середній розмір призначених пенсій у чоловіків складав 1115,78 грн., у жінок – 862,51 грн. З 2001 року спостерігається зростання розриву в розмірі пенсій між жінками та чоловіками. Якщо у 2001 р. розмір середньомісячної пенсії жінок відповідав 89,7% середньомісячної пенсії чоловіків, то на початку 2010 р. співвідношення склало 77,3 % [там само: с. 106].

Таким чином, відповідно до даних офіційної статистики можна відстежити найбільший рівень гендерного дисбалансу в сфері праці стосовно вертикальної та горизонтальної сегрегації праці, переважанні жінок серед економічно неактивного населення, нижчі оплати праці та пенсійні виплати жінкам. Хоча загалом більшість цих показників засвідчують гендерну нерівність в трудовій сфері, ці дані не можуть повноцінно репрезентувати ситуацію принаймі з двох причин. З одного боку, дані представляють лише ті індикатори, які можливо формалізувати та виміряти кількісно. Таким чином, не враховуються якісні, латентні складники гендерної (не-)рівності. З іншого боку, дані репрезентують ситуацію з точки зору офіційної статистики, яка може відрізнитися від реального стану речей. З огляду на це доцільно звернутись до експертних оцінок гендерних відносин на ринку праці.

Експертні думки щодо гендерної рівності в трудовій сфері

З метою отримання оцінок стану гендерної (не-)рівності у Криму, були проведені напівструктуровані глибинні інтерв'ю з експертами з гендерної проблематики. Інтерв'ю проводились із 26 вересня до 7 жовтня 2011 року. Загалом опитано 25 експертів, відібраних за спрямованою квотною вибіркою: 4 є представниками центральної влади України, 6 є представниками влади АР Крим, 9 є представниками НУО та академічних кіл та 6 –представники ЗМІ. Експерти для інтерв'ю були обрані за критерієм найбільшої обізнаності у проблематиці гендерної політики в АР Крим.

Більшість експертів відзначили, що гендерна ситуація на ринку праці в Криму загалом відображає загальноукраїнські реалії. Експерти звертають увагу на існування гендерної нерівності, яка набуває різних форм.

Найчастіше відзначаються проблеми різниці в оплаті праці жінок і чоловіків, відсутності доступу жінок до низки професій та високих посад, а також сексизм в оголошеннях про прийом на роботу. Одна із експертів зазначає про таку особливість кримського регіону, як поширеність проституції:

"Потому что это курортный регион, сюда приезжают люди и за приключениями, и сюда приезжают, естественно, со всей Украины девушки, желающие заработать определённым образом. Т.е. у нас, допустим, уровень проституции, он всегда будет выше. Это [явление] больше социальное, чем гендерное".

(Представниця ЗМІ)

Також експертка надала коментар щодо гендерних та вікових проблем ринку праці в Криму:

"Мужчины в некоторых специальностях востребованы после 45-ти. Строители у нас как 20-летние, так и 50-летние, а это у нас всегда приоритетная в Крыму отрасль. Т.е. тут всегда востребованы люди. А сейчас даже реализатором женщине вот такого возраста устроиться проблематично".

Окрему групу проблем складає чоловіче батьківство та можливості поєднання зайнятості та виховання дітей. Не дивлячись на те, що законодавство України передбачає залученість чоловіків до татівства (Згідно із статтею 179 Кодексу законів про працю відпустка по догляду за дитиною може бути використана також і батьком дитини), на рівні суспільного ставлення і гендерних стереотипів все ж таки з батьківством пов'язана, в першу чергу, мама:

"До сих пор все мы как-то привыкли, и в социуме, и в профессиональной среде, что получателем пособия на детей является мама. Папа уходит [в декрет], и такие случаи, скажем, уже не редкость, но папа уходит, если что-то в планах семьи не получается. Либо у папы что-то с карьерой, либо, простите, нужно некоторые неприятности пересидеть, или у папы с зарплатой что-то не в порядке. То есть папа идет как запасной вариант".

(Представниця влади АР Крим)

Представниця влади АР Крим називає таку проблему Криму, як брак дитячих садків, що пов'язана із питанням можливості для жінки успішно працевлаштуватися:

"у нас на данный момент не хватает детских дошкольных учреждений. У нас только в Симферополе на 100 мест 140 детей".

Таким чином, експертні інтерв'ю уможливають ідентифікацію значно ширшого кола проблем, пов'язаних з дотриманням принципу гендерної рівності в сфері праці. Серед них, зокрема, ейджизм, який гостріше проявляється у відношенні до жінок, дискримінація та сексизм при прийомі на роботу, складнощі реалізації професійної кар'єри жінок, пов'язані з ефективним та паритетним поєднанням батьківства та оплачуваної роботи

(брак дитячих садків, традиційні стереотипи про материнство/батьківство тощо). Експертне опитування також виявило ґендерно-релігійні упередження, які зазвичай залишаються невидимими серед даних офіційної ґендерної статистики.

Оцінки населення стану ґендерної рівності в сфері праці

Суттєво доповнити оцінку стану дотримання ґендерної рівності в трудовій сфері дозволяє безпосередній досвід населення. Для цього було проведено загальнокримське опитування методом особистого інтерв'ю. Польовий етап опитування тривав з 12 вересня по 7 жовтня 2011 року. Завдання з вибірки складало 1200 інтерв'ю, було проведено 1225 інтерв'ю (Маршрутна вибірка, репрезентативна для дорослого населення Криму, включно із м. Севастополем, була стратифікована за типом і розміром населеного пункту, із випадковим відбором на останньому етапі. Похибка вибірки не перевищує: для населення в цілому – 2,8%; для підвибірки чоловіків – 4,7%; для підвибірки жінок – 3,5%).

Відповідно до отриманих даних, серед усіх сфер життя саме в економіці (у питаннях найму на роботу, можливостях займати керівні посади) респонденти вбачають один з найвищих проявів ґендерної нерівності. Більшу нерівність спостерігають тільки в політиці. Закономірно, що ґендерну нерівність в економіці жінки викривають більшою мірою, ніж чоловіки (2,7 проти 3 за шкалою від 1 – "найбільша нерівність" до 5 "найбільша рівність") (Ця та інші гіпотези про значущість різниці середніх перевірялась за t-тестом Стьюдента, а гіпотези про значущість різниці відсотків – за χ^2 -критерієм.). При цьому більшу ґендерну нерівність в економіці відзначають мешканці більших населених пунктів ($\rho = -0,13$) (Ця та інші гіпотези про наявність статистичних зв'язків між змінними перевірялись на основі коефіцієнту рангової кореляції Спірмена.). На думку опитаних, жінки найбільшою мірою потерпають від нерівності на роботі (середнє арифметичне відповідей 2,7 за шкалою: 1 – "чоловіки", 2 – "і ті й інші однаковою мірою", 3 – "жінки"). З погляду представниць жіночої статі, на роботі жінки більшою мірою, ніж чоловіки, потерпають від ґендерної нерівності (2,7 проти 2,4).

Погляди населення Криму стосовно ґендерної нерівності у сфері праці є відчутно традиційними, позаяк 71,7% (Всі твердження у цій статті, які стосуються одномірних розподілів, розраховані на рівні значущості 0,05.) респондентів згодні (середнє арифметичне відповідей 4,1 запитання за шкалою від 1 – "зовсім не згоден" до 5 – "повністю згоден") із тим, що "у ситуаціях, коли перед жінкою стоїть вибір – сім'я чи робота, вона повинна обрати сім'ю", тобто пожертвувати роботою. Причому із цим погоджуються більшою мірою чоловіки (79,4%), ніж жінки (65,5%), тоді як не погоджуються 7,9% чоловіків і 14,1% жінок.

Менш виразними є інші два стереотипи. 56% респондентів вважають, що "Якщо рівень безробіття високий, одруженим жінкам краще залишатися вдома, якщо їхні чоловіки мають роботу" (3,5). Із цим скоріше або повністю згодні 62,3% чоловіків і 50,9% жінок, тоді як скоріше або зовсім не згодні 22,1% чоловіків і 34% жінок. Цей стереотип більше схильні підтримувати мешканці менших населених пунктів (величина кореляції за типом та розміром населеного пункту $\rho = -0,13$),

54,6% стверджують, що "жінки мають працювати у сферах, які для них традиційні (охорона здоров'я, освіта, сфера послуг)" (3,4). Із цим скоріше або повністю згодні 59,4% чоловіків і 50,8% жінок, тоді як скоріше або зовсім не згодні 25,6% чоловіків і 36,8% жінок. Причому заможніші респонденти притримуються більш егалітарних поглядів на ґендерні ролі, тобто менш підтримують

зазначену думку (величина кореляції з рівнем фінансового становища $\rho = -0,10$).

У населення Криму також немає чітко сформованої громадської думки про економічні втрати від меншого залучення жінок до ринку праці – середнє арифметичне згоди із твердженням "Україна потерпає від збитків через те, що недостатньо залучає жінок до ринку праці" дорівнює 2,9, хоча 32,2% опитаних зовсім не згодні із цим сучасним уявленням. Зокрема, ті, хто працюють, із цим твердженням згодні меншою мірою (середнє арифметичне відповідей 2,7), ніж пенсіонери (3,2) і домогосподарки (3,1).

В уявленнях респондентів дискримінація за статтю є відносно малопоширеною і посідає 4 місце з 7, поступається дискримінації за віком (однією з найбільш поширених її вважає 53,4%), фізичними вадами (29,7%) та національністю (27,2%). Близько 17% вважає, що питання дискримінації за жодною ознакою взагалі не актуальне для Криму. Тим не менше, характерно, що жінки більше за чоловіків помічають дискримінацію за статтю (рис. 1, 2).

За цими даними ґендерна дискримінація в Криму також є малопоширеною, позаяк тільки 23,2% опитаних були її свідками.

Найбільше ґендерна дискримінація проявляється в сфері на роботі (рис. 3) – про це свідчать 68% респондентів. Характерно, що не були виявлені статистично значущі відмінності між чоловіками та жінками у свідченнях щодо дискримінації на роботі: певно, у цій сфері подібно дискримінують і чоловіків, і жінок. Свідками ґендерної дискримінації на роботі частіше були мешканці більших населених пунктів (величина кореляції з розміром населеного пункту $\rho = +0,12$).

Майже усі типові ситуації ґендерної дискримінації на роботі є поширеними, тобто в середньому трапляються або "ніколи", або "часто". Зокрема, "часто" або "постійно" відмічають такі ситуації: "У чоловіків більше, ніж у жінок, можливостей влаштуватись на престижну високооплачувану роботу" – 48,1%; "Жінок, у яких є мала дитина, частіше, ніж чоловіків з малою дитиною, упосліджують при прийомі на роботу" – 57,9%; "У робочому колективі чоловіки мають більше шансів отримати службове підвищення, ніж жінки" – 43,4%; "У чоловіків більше можливостей мати вищий заробіток" – 60,8%. А те, що ситуації, у яких "До жінок ставляться як до менш відповідальних працівників у порівнянні з чоловіками", трапляються "рідко" або "ніколи", зауважують 47,8% опитаних.

В усіх ситуаціях жінки частіше за чоловіків зауважують ситуації дискримінації. Найбільш значущий розрив між поглядами жінок і чоловіків у ситуації скорочень на роботі, коли "під час скорочень жінок звільняють частіше, ніж чоловіків" – це "часто" або "постійно" спостерігали 42,5% жінок і тільки 26,4% чоловіків. Люди старшого віку відмічають більше можливостей влаштуватись на престижну високооплачувану роботу для чоловіків (величина кореляції з віком $\rho = +0,10$). Мешканці менших населених пунктів частіше бувають свідками ґендерної дискримінації у двох типових ситуаціях: "У чоловіків більше, ніж у жінок, можливостей влаштуватись на престижну високооплачувану роботу" (величина кореляції з розміром населеного пункту $\rho = -0,10$) та "До жінок ставляться як до менш відповідальних працівників у порівнянні з чоловіками" ($\rho = -0,12$). Бідніші респонденти частіше бувають свідками ґендерної дискримінації у таких ситуаціях: "У чоловіків більше, ніж у жінок, можливостей влаштуватись на престижну високооплачувану роботу" (величина кореляції з рівнем фінансового становища $\rho = -0,13$), "До жінок ставляться як до менш відповідальних працівників у порівнянні з чоловіками" ($\rho = -0,15$), "Під час скорочень жінок звільняють частіше, ніж чоловіків" ($\rho = -0,13$).



Рис. 1. Особисті свідчення про ґендерну дискримінацію розподіл відсотків відповідей на запитання; обсяг вибірки населення АР Крим в цілому $n_1=1217$, підвибірки чоловіків $n_2=440$, підвибірки жінок $n_3=778$



Рис. 2. Особистий досвід ґендерної дискримінації у різних сферах життя
Розподіл відсотків відповідей на запитання із усіма можливими варіантами відповіді; обсяг вибірки населення АР Крим в цілому $n_1=281$, підвибірки чоловіків $n_2=95$, підвибірки жінок $n_3=190$



Рис. 3. Особистий досвід ґендерної дискримінації у різних ситуаціях
Порівняння середніх арифметичних значень відповідей на запитання за шкалою від 1 – "ніколи" до 5 – "постійно"; обсяг вибірки населення в цілому n_1 не менше 1222, підвибірки чоловіків n_2 не менше 444, підвибірки жінок n_3 не менше 777

Висновки

Аналіз статистичних даних, результатів експертних інтерв'ю та опитування громадської думки уможливають триангуляцію даних та комплексне розкриття ґендерної ситуації в сфері праці в АР Крим. Застосування всіх трьох методів підтверджує переваги в доступі до ресурсів та інституційні привілеї чоловіків на відміну від жінок на ринку праці. Чоловіки водночас частіше залишаються менш свідомими фактів дискримінації жінок та більшою мірою відтворюють ґендерні стереотипи, які легітимізують їх переваги.

У результаті дослідження виявлено, що ґендерна нерівність на ринку праці проявляється як у вертикальному, так і горизонтальному вимірі, у розбалансованості поєднання жінками та чоловіками оплачуваної роботи та батьківських обов'язків, а також у поширеності фактів ґендерної дискримінації, від якої в більшості потерпають жінки.

До основних стримуючих факторів професійної активності жінок можна віднести поширеність ґендерних стереотипів про меншу значимість жіночої професійної успішності, ейджизм, наголос на важливості материнства (на відміну від татівства), недосконалість вітчизняного законодавства, яке не пропонує механізмів захисту жінок у випадках порушення їх трудових прав, а також відсутність якісної державної допомоги у вихованні дітей та виконанні домашньої роботи. Брак доступної інфраструктури з надання побутових послуг, скорочення мережі дитячих дошкільних закладів і низька якість освітньо-виховних послуг, що в них надаються, недостатнє врахування роботодавцями інтересів працівників із сімейними обов'язками зумовлюють "подвійне" трудове навантаження жінок на ринку праці та в домашньому господарстві. Таким чином можна спостерігати,

що відтворення ґендерної нерівності в трудовій сфері має комплексний, інтерсекційний (одночасне накладання декількох різновидів дискримінації) та багаторівневий характер. Це, вочевидь, обумовлює нагальність та необхідність впровадження адекватних та ефективних заходів, які б охоплювали подолання ґендерних стереотипів стосовно самореалізації чоловіків та жінок в приватній та публічній сферах, стимулювання соціальної відповідальності роботодавців та жорсткі санкції за порушення ними принципу ґендерної рівності та за факти дискримінації на основі статі й ґендеру.

Список використаних джерел

1. Економічна активність населення за статтю та місцем проживання у 2010 році. Дані Держкомстату АРК, 2010. Режим доступу : <http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgtrud3.htm>
2. Жінки та чоловіки в Автономній Республіці Крим: Статистичний збірник. / ред. Н.О. Полонська. – Сімферополь: Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим, 2010. – 145 с.
3. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. – Київ: Компанія ВАІТЕ, 2011. – 32 с. Режим доступу : http://www.undp.org.ua/files/ua_25051Women_and_Men_on_the_Ukrainian_Labour_Market_Ukrainian_with_cover.pdf
4. Становище сімей в Україні (за підсумками 2000-2009 років): Щорічна державна доповідь Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище сімей та стан реалізації державної сімейної політики. – Київ: Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. Державний інститут розвитку сім'ї та молоді, 2010. – 227 с.
5. Хуткий Д.О. ґендерний портрет Криму: виклики та перспективи. Результати соціологічного дослідження \ Хуткий Д.О., Марценюк Т.О., Бурейчак Т.С. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 188 с.
6. Якість життя жителів Криму та перспективи її покращення в контексті реалізації стратегії економічного та соціального розвитку АР Крим на 2011-2020рр. Інформаційно-аналітичні матеріали до фахової дискусії на тему "Крим: безпека і розвиток" 6 квітня 2011р. Режим доступу : [Http://www.uceps.org/upload/prz_krym_2011_yakymenko.pdf](http://www.uceps.org/upload/prz_krym_2011_yakymenko.pdf)

Надійшла до редколегії 25.08.12

T. Бурейчак, канд. соціол. наук
Університет Линчюпінга, Швеція
Т. Марценюк, канд. соціол. наук, доц.
Національний університет "Кієво-Могилянська академія", Київ
Д. Хуткий, канд. соціол. наук, ст. преподаватель
Національний університет "Кієво-Могилянська академія", Київ

ГЕНДЕРНАЯ (НЕ-)РАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА В АР КРЫМ: ИНДИКАТОРЫ, ОЦЕНКИ И ИНТЕРПРЕТАЦИИ

Представлены результаты комплексного анализа паритетного участия женщин и мужчин на рынке труда, что является одним из ключевых индикаторов гендерного равенства. Цель статьи – комплексное определение состояния гендерного равенства на рынке труда на примере АР Крым. В частности, предложено комплексное рассмотрение ситуации с помощью статистических индикаторов, оценок экспертов по гендерной проблематике и интерпретаций населением (на примере репрезентативного опроса общественного мнения). Сочетание этих методик также является способом триангуляции данных. Исследование подтверждает преимущества в доступе к ресурсам в сфере оплачиваемого труда и институциональные привилегии мужчин, в отличие от женщин. Мужчины в меньшей степени осознают факты дискриминации женщин и в большей мере воспроизводят гендерные стереотипы, которые легитимизируют их привилегии. Исследование демонстрирует, что гендерное неравенство на рынке труда имеет комплексный, интерсекционный и многоуровневый характер и проявляется в вертикальном и горизонтальном измерении, разбалансированности сочетания женщинами и мужчинами оплачиваемого труда и родительских обязанностей, а также в распространённости и укорененности гендерной дискриминации по отношению к женщинам.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, гендерная дискриминация, рынок труда

T. Bureychak,
Linköping University, Sweden
T. Martsenyuk,
National university of "Kyiv-Mohyla Academy", Kiev
D. Hutky,
National university of "Kyiv-Mohyla Academy", Kiev

GENDER (NON-)EQUALITY IN THE LABOR MARKET IN THE CRIMEA: INDICATORS, EVALUATION AND INTERPRETATION

The article discusses parity in participation of women and men in the labour market, which is a key indicator of gender equality. The aim of this paper is to elaborate a complex approach for analysis of gender aspects of labour market, which is applied on example of the Autonomous Republic of Crimea. In particular, we offered a complex examination of the situation based on statistical indicators, expert interviews and interpretations by the population (based on representative opinion poll). Combination of these methods also allows triangulation of the data. The study corroborates prevalence of men's advantages in their access to resources in the labour market as well as their institutional privileges. Men to a smaller extent in contrast to women realize facts of women's discrimination and to a larger extent reproduce gender stereotypes, which legitimize their privileges. This study also demonstrates that gender inequality in the labour sphere has complex, intersectional and multilevel character. It is evidenced in vertical and horizontal dimensions, imbalance in combining work and parental responsibilities by women and men, as well as pervasiveness of gender discrimination of women.

Key words: gender, gender inequality, gender discrimination, labour market