

Гендерні диспропорції в Україні під час війни

Незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, що покликані вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці, міжнародні організації і далі наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні. Брак послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності.

Зокрема, згідно з *Global Gender Gap Report*, який щороку випускає *World Economic Forum*, **гендерний розрив за 2022 р. в Україні становив 29 %**. Це означає, якщо чоловік заробляє 100 грн, то за аналогічну роботу жінка такого самого рівня компетенцій та освіти отримує лише 71 грн. В індексі гендерного розриву Україна перебуває на 81-му місці зі 147 досліджуваних країн. Дослідження також свідчить, що в Україні цей показник минулого року погіршився на 0,7 % [1]. Таким чином, для українського суспільства проблема гендерної нерівності досі актуальна.

Гендерну нерівність можна також визначити як характеристику соціального устрою, за якої соціальні групи жінок і чоловіків мають стійкі соціальні відмінності й відповідні до них нерівні можливості в суспільстві. А існування **гендерної рівності** можливе тоді, коли жінки та чоловіки як громадяни матимуть рівні можливості, права та обов'язки.

Так, гендерна нерівність у соціально-трудових відносинах за ознакою статі виявляється, здебільшого, через нерівні можливості отримання професійної освіти, підвищення кваліфікації та перепідготовки, зокрема отримання практичного досвіду; необґрунтовану різницю в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання між чоловіками та жінками; а також у безпідставних відмінностях в умовах праці та організації робочого часу, вимогах до найму на роботу.

Однією із причин такої ситуації є нерівномірний розподіл домашніх обов'язків, який часто спонукає жінок обирати чи переходити на менш оплачувану роботу але з можливістю мати більше вільного часу. Існує гендерний стереотип щодо того, що саме жінки повинні займатися домашніми справами та вихованням дітей. У результаті цього жінки заробляють менше й витрачають на домашню роботу вдвічі більше часу, ніж чоловіки.

У воєнний час така тенденція значно погіршилась, оскільки на тлі воєнних дій і значного зростання кількості та складності побутових питань (зокрема відсутності електричної енергії, води, зв'язку, руйнації житла тощо) жінки змушені віддавати перевагу справам, що пов'язані із виживанням домогосподарств, а це часто призводить до відмови від власної кар'єри та інших способів самореалізації. Зазначене стосується передусім тих сімей, які залишилися в Україні й в яких чоловіки мобілізовані, загинули чи отримали тяжкі травми.

Що стосується оплати праці, то в Україні, згідно з даними Державної служби статистики, **протягом 2022 р. середньомісячна заробітна плата зросла проти показника 2021 р. на 6,1 % – з 14 016 грн до 14 859 грн**. Найбільшого рівня середньомісячна зарплата досягла за підсумками **IV кварталу – 16 477 грн**. У зв'язку з воєнними діями, Державна служба статистики не має можливості проводити відповідні обстеження. Між тим, у 2021 р. у жінок **середньомісячна заробітна плата була на 18,4 % нижча, ніж відповідний показник у чоловіків (13802 грн – у жінок і 16912 грн – у чоловіків)**. Така ситуація спостерігається в більшості видів економічної діяльності [2].

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні у 2018–2021 рр., тис. грн

Рік	Жінки тис. грн	Чоловіки тис. грн	% до з/п чоловіків
2021	13802	16912	81,6
2020	11558	14203	81,4
2019	9935	12718	78,1
2018	8525	10966	77,7

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Також, зберігається проблема безробіття серед жінок. За даними Державної служби зайнятості України (ДСЗУ), **станом на 01 квітня 2023 р., мали статус офіційно зареєстрованого безробітного 137,3 тис осіб. З них чоловіки становили 28 %, жінки – 72 %.**

За даними Державної служби зайнятості, значно більший процент серед безробітних жінок, аніж чоловіків, можна пояснити тим, що зменшилася реєстрація безробітних в ДСЗУ. Почасти така ситуація пояснюється й браком достовірних даних. Адже зміни в умовах при реєстрації в Державних центрах зайнятості, зокрема скорочення термінів перебування на обліку та обсягів виплат допомоги по безробіттю, а також дія обов’язкової умови – відмітки про військовий облік, змушує більшість безробітних чоловіків самостійно шукати вакансії або ж обирати неформальну зайнятість. Крім того, чоловіки, які проходять військову службу (на умовах строкової служби, мобілізації або контракту), вважаються задіяними в економічній діяльності країни.

У процесі пошуку роботи попит на професії, де традиційно переважають жінки / чоловіки майже не змінився. Не змінився й гендерний стереотип, що існують професії, з якими краще справляються чоловіки, і є професії, призначені для жінок.

Значний рівень безробіття серед жінок в умовах воєнного стану, швидше за все, й надалі змушуватиме їх шукати неформальну зайнятість без офіційного оформлення трудових відносин, гідної заробітної плати та за відсутності соціальної захищеності. Очікується, що бідність та залежність від соціальних виплат, особливо серед зростаючого числа домогосподарств, очолюваних жінками, збільшуватимуться. Така ситуація посилює тенденцію, що жінки шукатимуть можливості роботи та життя за кордоном. А це, своєю чергою, призведе до подальших утрат людського капіталу.

Виправлення гендерних диспропорцій у сфері зайнятості потребує цілеспрямованих змін у сферах загальної та професійної освіти. **Освітньому процесу** також притаманна гендерна нерівність ще з моменту обрання дівчатами та юнаками фаху. Уже на цьому етапі виявляються гендерна сегрегація у виборі напрямів навчання, їх престижності та конкурентоспроможності на ринку праці.

За даними досліджень у рамках проекту «Гендерноорієнтоване бюджетування» (ГОВ), юнаки значно переважають у здобутті спеціальностей у галузях промисловості, будівництва, сільського господарства та транспорту; дівчата – у швейному виробництві. **Гендерний аналіз витрат на навчання зафіксував таку тенденцію: на спеціальностях, де навчаються лише дівчата, найнижча вартість навчання з розрахунку на одну особу [3].**

Проблема впровадження гендерної рівності в систему сучасної освіти, зокрема професійно-технічної, є надзвичайно гострою.

Основні виклики, притаманні освітній галузі: часткова невідповідність змісту й рівня якості професійно-технічної освіти запитам і потребам ринку праці; неадаптованість освітніх програм та строків навчання до потреб роботодавців із урахуванням потреб економіки / інфраструктури під час її відбудови / відновлення; значна втрата зв'язків закладів професійної (професійно-технічної) освіти з бізнесом через призупинення (припинення) діяльності підприємств; брак сучасних інструментів оцінювання результатів навчання в процесі присвоєння / підтвердження робітничих кваліфікацій.

Тому для подолання гендерних стереотипів у виборі професій як одного з виявів гендерної нерівності необхідно забезпечувати оптимізацію мережі закладів професійно-технічної освіти, що задовольнятиме потреби регіонів у фахівцях та мобільність робітників на ринку праці.

Також необхідно проводити активнішу інформаційну кампанію з метою популяризації робітничо-технічних спеціальностей і заохочення роботодавців до сплати заробітних плат, гідних для життя, незалежно від статі працівників.

Міжнародний досвід подолання гендерної нерівності на ринку праці доводить, що завдяки налагодженій співпраці держави, роботодавців, працівників та активній інформаційно-просвітницькій кампанії можна досягти позитивних результатів у сфері гендерної рівності на ринку праці.

Розглянемо низку стандартів ЄС у сфері захисту прав жінок.

- ***Європейська соціальна хартія.*** Мета Хартії – гарантувати здійснення економічних і соціальних прав без дискримінації за будь-якою ознакою, особливо за ознакою статі. Хартія містить стандарти права: на справедливі умови праці; на безпечні та здорові умови праці; на справедливую винагороду; на захист жінок, які працюють; на охорону здоров'я; на соціальне забезпечення; на соціальну та медичну допомогу; на користування соціальними службами; на соціальний та економічний захист матерів і дітей та інші. (Хартію ратифіковано Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 р.)
- ***Директива про баланс професійного та особистого життя для батьків та піклувальників*** 2019/1158 від 20 липня 2019 р. – встановлює мінімальні вимоги, спрямовані на досягнення рівності між чоловіками та жінками щодо можливостей на ринку праці та поведження на роботі, сприяючи поєднанню роботи та сімейного життя для працівників, які є батьками або опікунами (не імплементовано Україною).
- ***Директива 2010/41/ЄС від 07 липня 2010 р. про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю*** – встановлює стандарти для застосування в державах-членах принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю, або сприяють виконанню такої діяльності, що стосується тих аспектів, які не охоплено Директивами 2006/54/ЄС та 79/7/ЕЕС (не імплементовано Україною).
- ***Директива 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 р. про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності.*** Мета Директиви – забезпечити виконання принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо зайнятості та професії, зокрема у сферах: а) доступу до роботи (зокрема просування по службі) і до професійного навчання; б) умов праці, включно з оплатою праці; в) схем професійного соціального забезпечення (не імплементовано Україною).

- **Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності** – передбачає встановлення загальних рамок для боротьби з дискримінацією за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у сфері зайнятості та професійної діяльності з метою впровадження в державах-членах принципу однакового ставлення. Директива містить стандарти щодо: а) умов доступу до зайнятості, самозайнятості або професійної діяльності, зокрема критерії відбору та умови набору персоналу незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, у тому числі підвищення; б) умов доступу до всіх типів та всіх рівнів професійної орієнтації, професійно-технічного навчання, поглибленого професійно-технічного навчання і перепідготовки, зокрема й практичного досвіду роботи; в) умов зайнятості та умов праці, у тому числі звільнення й оплати; г) членства та залучення до організації працівників або роботодавців, до будь-якої організації, члени якої є представниками певної професії, у тому числі пільги, які надаються такою організацією (Міністерством соціальної політики України розроблено План імплементації) [4].

Як свідчить міжнародний досвід, подолання гендерної нерівності можливе. Питання гендерної нерівності (особливо на ринку праці) набуває особливої уваги в контексті європейської інтеграції України. Отже, вкрай важливо, щоб гендерна складова стала частиною Плану відновлення після перемоги України.

В умовах повномасштабної війни українські органи влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови системи реагування та протидії будь-якому виду насильства, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків, зокрема:

- набули чинності закони щодо протидії дискримінації за ознакою статі в рекламі, а також щодо рівних можливостей матері й батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період;
- ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року та операційний план з її реалізації до 2024 року;
- на виконання Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року ухвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план її реалізації до 2024 року;
- розпочато проєкт групових занять з психологічної підтримки жінок та дівчат «Тримайся, сестер», що реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» у межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні»;
- запущено проєкт «*Women for Ukraine*» для допомоги українкам, які втратили роботу і/або дохід внаслідок війни, знайти нові можливості для працевлаштування та професійного розвитку [5].

Через прямі воєнні втрати переважно серед працездатних чоловіків в Україні варто очікувати збільшення ваги жіночої праці. Повномасштабна війна створює запит на пришвидшення встановлення гендерної рівності у сфері зайнятості. Тому досить важливим є створення державних програм, які б забезпечували жінкам можливість отримувати новий досвід та знання, а також моральну підтримку в процесі оволодіння новою професією або перекваліфікації. Завдяки такій підтримці й правильному

професійному спрямуванню, жінки набуватимуть можливості отримувати гідну заробітну плату. Подальшому удосконаленню нормативно-правової бази з питань забезпечення гендерної рівності сприятимуть ухвалення Закону України «Про рівне винагородження за рівноцінну працю», проєкт якого розроблено Міністерством економіки України, а також активне проведення інформаційно-комунікаційних заходів, зокрема серед молоді, спрямованої на подолання гендерних стереотипів щодо «жіночих» та «чоловічих» професій та подолання професійної сегрегації; створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків працівниками з дітьми.

Гендерна рівність на ринку праці сприятиме швидшому відновленню економічного зростання, підвищенню стабільності економіки, активізації повоєнного відновлення, поліпшенню умов та якості життя громадян України.
