



УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР  
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ  
ПОЛІТИКИ

ТЕТЯНА КОСТЮЧЕНКО

# ГЕНДЕРОВАНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ

ПОРІВНЯННЯ КЕЙСІВ  
УКРАЇНИ І ЛИТВИ

#дослідження

© 2019, ГО «Український центр європейської політики»

© Дизайн та верстка: Олександр Іванов

Фото на обкладинці ©FotografiaBasica / Getty Images/iStockphoto

**Рецензія:**

**Світлана Оксамитна,**

*Деканка факультету соціальних наук та соціальних технологій Національного Університету Києво-Могилянська Академія, докторка соціологічних наук, професорка.*

## **ГЕНДЕРОВАНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ: ПОРІВНЯННЯ КЕЙСІВ УКРАЇНИ І ЛИТВИ**

**Тетяна Костюченко**

соціологиня, дослідниця

*Підготовлено для Українського Центру Європейської Політики*

Дослідження видане в межах Ініціативи з розвитку аналітичних центрів в Україні, яку виконує Міжнародний фонд «Відродження» у партнерстві з Ініціативою відкритого суспільства для Європи (OSIFE) за фінансової підтримки Посольства Швеції в Україні.

Думки та позиції викладені у дослідженні є позицією автора та не обов'язково відображають позицію Посольства Швеції в Україні, Міжнародного фонду «Відродження» та Ініціативи відкритого суспільства для Європи (OSIFE).

# ЗМІСТ

Анотація.....	4
1. Чому досвід Литви може бути корисним для України.....	5
2. Розрив в оплаті праці жінок і чоловіків.....	7
3. Горизонтальна гендерна сегрегація ринку праці України та Литви.....	11
4. Прояви «скляної стелі» та різні форми зайнятості.....	14
5. Продуктивна оплачувана і репродуктивна праця: подвійне навантаження.....	16
6. Висновки і можливі подальші кроки змін в гендерній політиці.....	21
Використані джерела.....	23

## Анотація

В Україні в 2005 році набрав чинності Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків». Тим не менш, через майже 15 років наявними є нерівна представленість жінок і чоловіків на ринку праці загалом та по окремих галузях і посадах, нерівна оплата праці, стереотипи стосовно розподілу обов'язків у доглядовій праці. Крім того, підписання Угоди про асоціацію з ЄС в 2015 році вимагає привести окремі програми на національному рівні у відповідність програмним документам ЄС, як то Директиви 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності, 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, 2010/18/ЄС про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки тощо<sup>1</sup>.

Це дослідження має на меті узагальнити зміни, що відбулися на ринку праці в Україні з точки зору подолання нерівності за ознакою статі та окреслити проблемні питання, ситуації закріплення і відтворення нерівності. У дослідженні використано порівняння України та Литви, оскільки обидві країни мають досвід переходу від радянської планової економічної системи до ринкової, що в контексті дослідження і порівняння гендерованості ринку праці в обох країнах дає підстави припускати спільні риси, як в обох країн як у законодавчих ініціативах, так і в сприйнятті питання гендерної не/рівності на ринку праці серед населення.

---

1) В Угоді про асоціацію, Додаток XI, до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», йдеться про 6 директив, що стосуються недискримінації та забезпечення рівності. Див. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. – 78 с

# 1 Чому досвід Литви може бути корисним для України?

Литва доєдналася до ЄС в 2004 році, тому виконання програм, спільних для країн ЄС, є обов'язковим на національному рівні. В 1999 році у Литві було засновано Офіс Омбудсмена з питань рівних можливостей для жінок і чоловіків, а відповідний закон «Про рівні права і можливості» набрав чинності в 2005 році.

Згідно з Міжнародним щорічним звітом про гендерний розрив у чотирьох основних сферах життя суспільства «The Global Gender Gap Report» (GGGR) Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum) станом на 2018 рік Литва перебувала на 24-ому місці з 149 країн за рівнем гендерної рівності, тоді як Україна – на 65-ому (для порівняння: у 2017 році Литва була на 28-ому місці з 144 країн, Україна на 61-ому). До загального показника гендерного паритету з GGGR включено чотири виміри: політична участь, економічна участь і можливості, освіта і охорона здоров'я.

Як зазначено у звіті GGGR за 2018 р., «Литва [...] піднялася на кілька позицій вгору завдяки прогресу у вимірі Економічної Участі та Можливостей» (с.22). До виміру Економічної Участі в GGGR входять такі індикатори<sup>1</sup> як: позиція жінок на ринку праці (зокрема недискримінаційне законодавство, рівень безробіття серед жінок, зайнятість у неформальній економіці і часткова зайнятість,

частка кваліфікованих працівниць серед робочої сили тощо), лідерство в економіці (у т.ч. частка власниць бізнесу і топ-менеджерок), рівень заробітної плати.

Як наведено в таблиці 1, за шкалою від 0 – «абсолютна нерівність» до 1 – «абсолютна рівність» у вимірі економічної участі в 2018 р. Литва набрала 0,765 балів (21 місце за цим виміром, випередивши Канаду і Нову Зеландію), тоді як Україна – 0,747 (28 місце за цим показником). Тож за економічним виміром країни є схожими, однак за окремими індикаторами є суттєві відмінності, оскільки Литва має впроваджувати політики, відповідні програмам ЄС, і детальніший аналіз демонструє відмінності.

Згідно з іншим звітом Індексу гендерної рівності (Gender Equality Index<sup>2</sup>) у вимірі праці Литва входить до країн-лідерів у ЄС із 73,6 балами зі 100, хоча за іншими критеріями її місце в рейтингу Гендерної Рівності дещо знизилось порівняно до інших країн ЄС. У вимірі Праці (Work) позиції Литви стабільно покращуються від 2005 року. Із загальним рівнем працевзайнятості населення на рівні 78%, Литва станом на 2019 рік уже досягла національного цільового показника відповідно до цілей працевзайнятості ЄС-2020 (ціль – 72,8%). Від 2005 до 2017 років частка працевзайнятих

**Таблиця 1.** Порівняння України та Литви у чотирьох вимірах гендерного паритету, за даними звіту «The Global Gender Gap Report» за 2017-2018 рр. та 2006 р.

	Global Index rank/score	Economic Participation and opportunity rank/score
Литва 2018	24/0.749	21/0.765
Литва 2017	28/0.742	28/0.749
Литва 2006	21/0.708	15/0.713
Україна 2018	65/0.708	28/0.747
Україна 2017	61/0.705	34/0.736
Україна 2006	48/0.680	24/0.691

1) Дані для цих індикаторів для GGGR 2018, як і в попередні роки, взято зі статистичних звітів Світового банку (World Bank. Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal, Enterprise Surveys та Executive Opinion Survey 2016-17), Міжнародної організації праці (ILOSTAT. Annual Indicators) та баз даних Global Financial Inclusion Database, OECD ORBIS dataset та OECD Gender, Institutions and Development Database станом на 2016 рік.

2) Індекс гендерної рівності 2019

еквівалентно до повного робочого дня (the full-time equivalent, FTE) зросла для жінок з 46% до 51%, а для чоловіків з 58 % тільки до 60 %, тож розрив у зайнятості жінок і чоловіків у Литві скоротився. Розрив у залученні до ринку праці значно менший серед високоосвічених жінок і чоловіків, у порівнянні з жінками і чоловіками з нижчим рівнем освіти.

У наступних розділах наведені як схожі, так і відмінні тенденції щодо подолання нерівності на ринку праці в Україні та Литві, зокрема у вимірах розриву в оплаті праці, у вертикальній та горизонтальній гендерній сегрегації ринку праці та в поєднанні продуктивної і репродуктивної праці жінок і чоловіків.

## 2 Розрив в оплаті праці жінок і чоловіків

За окремими індикаторами щодо гендерної диференціації ринку праці, наведеними в GGGD 2018, позиції Литви у вимірі економічної участі станом на 2018 р. є кращими, ніж в Україні, з точки зору присутності жінок на ринку праці: у Литві 74,2% жінок працездатні, в Україні – 60,4%<sup>1</sup>. Співвідношення жінок і чоловіків на ринку праці в двох країнах різняться: якщо у Литві воно складає 0,96, то в Україні 0,83. Тобто, в Литві на 100 працездатних чоловіків перепадає 96 жінок, тоді як в Україні – 83 (див. Таблицю 2.1 нижче). Загалом, у Литві показник залучення на ринку праці жінок віком 20-64 роки стабільно зростає впродовж останніх років – від 65,0% у 2010 році (подібною є поточна ситуація в Україні) до 76,7% у 2018 році.

Співвідношення за рівнем ВВП на особу для

жінок і чоловіків складає 0,72 у Литві та 0,70 в Україні, однак і за рівнем розрахованого середнього доходу, і за середньомісячною заробітною платою є суттєві відмінності не на користь жінок, хоча ситуація в Литві дещо краща. Так, співвідношення прибутку (estimated earned income) жінок і чоловіків у Литві становить 0,72, в Україні – 0,63. Іншими словами, на кожні 100 USD доходу чоловіків жінки в Україні в середньому заробляють 63 USD, а в Литві 72 USD<sup>2</sup>.

Середньомісячна заробітна плата жінок складає 84% від заробітної плати чоловіків у Литві та 75% в Україні. Іншими словами, в Україні жінки в середньому безоплатно працюють 25 робочих днів (понад місяць) зі 100, тоді як чоловікам цей робочий час оплачується.

**Таблиця 2.1.** Порівняння України та Литви у вимірі економічної участі та можливостей для жінок, за даними звіту "The Global Gender Gap Report" за 2018 р.\*

		Україна	Литва
Присутність на ринку праці (labour force participation)	Жінки	60.4%	74.2%
	Чоловіки	72.9%	77.2%
	Співвідношення (ж/ч)	0.83	0.96
Розрахований середній дохід (estimated earned income, PPP, USD)**	Жінки	6 822	27 296
	Чоловіки	10 813	37 709
	Співвідношення (ж/ч)	0.631	0.724
Середньомісячна заробітна плата		7 894	29 524
	Співвідношення (ж/ч)	0.70	0.72
		0.75	0.84
Лідерство в економічній сфері	Частка фірм, де жінки є співвласницями	46%	56%
	Частка фірм, де жінки є топ-менеджерами	23%	27%

**Примітка:** За класифікацією Світового банку (World Bank) за рівнем доходу відповідно до ВВП на особу Україна в 2019 році перебуває в групі країн з нижчим-середнім доходом (\$996-3,895), а Литва – з високим (\$12,055 і більше).

\*The Global Gender Gap Report, 2018. Литва 2018 (с.163-164), Україна (с.281-282)

\*\* Рівність доходу (в паритеті купівельної спроможності, у дол.) оцінюється як сума доходу, отриманого жінками й чоловіками, з урахуванням частки зайнятих чоловіків і жінок, їхньої відносної заробітної плати та ВВП країни. Див.: Жарова Л. Індекс глобального гендерного розриву: підсумки 2018 року і провал України.

1) Важливо зазначити, що частково різниця в присутності жінок на ринку праці в Україні та Литві частково може бути спричинена віком виходу на пенсію: у Литві це 60 років і поступово відбувається перехід до законодавчо ухвалені норми виходу на пенсію у віці 65 років; в той час в Україні до 2021 року законодавчо ухваленим буде вихід на пенсію для жінок в 60 років.

2) Жарова Л. (2019) Індекс глобального гендерного розриву: підсумки 2018 року і провал України. Гендер в деталях. Дата публікації – 22 січня 2019 р

**Таблиця 2.2.** Розрив в оплаті праці у Литві (різниця у % в оплаті праці жінок відносно оплати праці чоловіків), 2014-2018 рр.\*

	Вид діяльності	2014	2015	2016	2017	2018
B	Видобуток корисних копалин і робота на шахтах	4,2	5,2	5,6	5,8	5,0
C	<b>Виробництво</b>	25,8	26,2	26,0	24,2	24,8
D	Постачання електрики, газу, пари та кондиціонування	10,0	9,3	9,3	8,6	6,6
E	Водопостачання; каналізація, утилізація відходів та рекультивация	16,4	15,8	14,7	14,8	12,0
F	Будівництво	2,2	3,0	1,6	0,2	-3,2
G	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автомобілів та мотоциклів	22,6	24,0	24,4	21,0	20,8
H	Перевезення та зберігання	-4,2	-6,8	-6,3	-8,2	-10,1
I	Проживання та харчування	12,1	13,9	13,4	11,3	14,1
J	<b>Інформація та комунікація</b>	28,8	29,5	29,9	28,2	27,8
K	Фінансова та страхова діяльність	39,9	38,5	38,3	38,1	37,3
L	Діяльність у сфері нерухомості	15,0	14,5	13,9	12,9	13,9
M	Професійна, науково-технічна діяльність	17,4	17,4	16,0	16,8	18,0
N	Адміністративна та допоміжна сервісна діяльність	13,5	14,1	14,3	13,2	12,6
O	Державне управління та оборона; обов'язкове соціальне забезпечення	3,2	2,0	3,6	4,1	3,7
P	Освіта	3,1	2,5	2,8	1,0	2,0
Q	Діяльність у галузі охорони здоров'я та соціальної роботи	31,6	34,3	29,6	28,0	26,9
R	Мистецтво, розваги та відпочинок	11,6	12,5	12,1	10,2	11,7
S	Інші послуги	20,0	20,0	18,9	15,1	15,9
B_N	Бізнес	17,5	18,0	17,8	15,5	14,7
B_S	Промисловість, будівництво та послуги загалом	12,4	13,0	13,4	14,2	13,0
B_S_(O)	Промисловість, будівництво та послуги (крім державного управління, оборони та обов'язкового соціального страхування)	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0

\*Розрив в оплаті праці за галузями, 2014-2018 рр. Державне бюро статистики Литви

В обох країнах є відмінності в розриві в оплаті праці жінок і чоловіків за сферами зайнятості<sup>3</sup>. Хоча у Литві наявне законодавство щодо «рівності у заробітній платі», а в українському антидискримінаційному законодавстві такої норми немає<sup>4</sup>.

За 2014 -2018 роки у Литві розрив в оплаті праці стабільно найвищим був у галузі «Фінансова та страхова діяльність» - на 2018 рік литовські жінки в цьому секторі економіки отримували в середньому на 37% меншу заробітну плату, ніж чоловіки (Див. Таблицю 2.2). На другому місці в 2018 році була сфера «Інформації та комунікацій» (жінки отримували на майже 28%

менше за чоловіків), а на третьому – «Охорона здоров'я та соціальна робота» (на майже 27% менше за чоловіків)<sup>5</sup>, хоча в усіх трьох сферах з найбільшим розривом в оплаті праці від 2014 року спостерігаємо поступове скорочення розриву. Скорочення розриву в оплаті праці на 3,6% за 2 роки відбулося в сфері оптової і роздрібно торгівлі (G), яка також входить у ТОП-5 за нерівною оплатою праці в Литві – від 24,4% у 2016 році до 20,8% у 2018 році, а от у сфері науково-технічної діяльності навпаки відбулося деяке збільшення розриву на 2% – від 16% у 2016 р. до 18% у 2018 р.

В Україні найбільший розрив в оплаті праці

3) Ambrozaitien, Dalia, and Virginija Bankietien . Evaluation of the gender pay gap in Lithuania. Working Paper presented at the Work Session on Gender Statistics, Vilnius, Lithuania, on 1-3 June 2016. - P.6

4) За даними по Україні і Литві в звіті Global Gender Gap Report за 2018 рік

5) Розрив в оплаті праці за галузями, 2014-2018 рр. Державне бюро статистики Литви



**Таблиця 2.3.** Розрив в оплаті праці в Україні (різниця у % в оплаті праці жінок відносно оплати праці чоловіків), 2017-2019 рр.\*

Вид діяльності	2017	2018	2019, 2-й квартал
У середньому по економіці	17,6	18,5	22,2
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	15,5	17,8	20,6
Промисловість	23,4	24,7	26,3
Будівництво	4,4	8,4	5,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	20,6	19,7	18,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	19,5	19,9	22,9
Тимчасове розміщування й організація харчування	13,5	13,8	8,2
Інформація та телекомунікації	18,9	18,7	21,7
Фінансова та страхова діяльність	36,3	35,1	36,0
Операції з нерухомим майном	5,9	9,9	7,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	14,1	18,9	22,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	-2,4	-1,4	-15,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5,1	3,2	6,2
Освіта	0,2	-0,9	2,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	9,3	10,3	10,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	38,4	36,3	42,6
Надання інших видів послуг	15,1	11,8	15,6

\*Розрив в оплаті праці за галузями в Україні, 2017-2019. Державна служба статистики України

(майже 43%) – у сфері «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок», який за останні три роки збільшився (Див. Таблицю 2.3). Аналогічно до ситуації в Литві, серед сфер з найбільшим розривом в оплаті праці в Україні опинилися «Фінанси та страхова діяльність» (36%), «Професійна, наукова та технічна діяльність» (близько 23%) та «Інформація та телекомунікації» (майже 22%). Але якщо в Литві впродовж останніх трьох років спостерігаємо переважно скорочення в розриві в оплаті праці у більшості сфер, то в Україні – навпаки, наявне збільшення розриву в оплаті праці.

За результатами кроснаціонального дослідження «Wage equality for similar work»<sup>6</sup>, яке проводить Світовий економічний форум (World Economic Forum), результати для України і Литви за 2015 рік були на приблизно однаковому рівні, однак з 2016 р. ситуація в Литві суттєво покращилась, покращення триває досі (до 2018).

Оскільки зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків – це один із важливих кроків

до забезпечення економічних прав<sup>7</sup>, доцільно звернути увагу на загрозові тенденції збільшення розриву в окремих сферах в Україні і вжити конкретних заходів для зміни ситуації в протилежний бік. На ситуацію в Україні могли би позитивно вплинути зміни в законодавстві про рівну оплату праці і, зокрема, конкретні санкції за виявлені порушення принципу рівної оплати праці жінки й чоловіка за одну й ту саму роботу.

Хоча у Литві розрив у середній заробітній платі жінок і чоловіків складає 16%, 10 років тому, у 2008 році, він був найвищим у ЄС і становив 22%<sup>8</sup>. Національна програма Рівних можливостей для жінок і чоловіків у Литві (The National Programme on Equal Opportunities for Women and Men for 2010-2014) ще 10 років тому встановила пріоритетною ціллю скорочення розриву в оплаті праці, і одним з кроків стало суттєве збільшення рівня заробітної плати у секторах економіки, де працюють переважно жінки – таких як освіта, мистецтво і культура, соціальна робота<sup>9</sup>.

6) Wage equality for similar work (survey). World Economic Forum, Executive Opinion Survey. Це дослідження є частиною щорічного Індексу Global Gender Gap.

7) Дайджест #1 від ГО «Ла Страда-Україна» від серпня 2019 р.

8) European Added Value of EU measures on the application of the principle of Equal Pay. ANNEX II. By Usman Khan et al. Brussels, 2013.

9) Там само

У 1999 році у Литві було створено Офіс Омбудсмена з питань гендерної рівності. Трудовий Кодекс у Литві, зокрема його розділ 188(3) стверджує, що “у системі класифікації праці для визначення оплати праці однакові критерії мають однаково застосовуватись як до чоловіків, так і до жінок, і система повинна бути розроблена таким чином, щоб уникнути будь-якої дискримінації за ознакою статі”. Але крім цього у розділі 6 Акту рівних можливостей для жінок і чоловіків прописано санкції, відповідно до яких порушення рівних прав жінок і чоловіків підпадає під покарання

відповідно до адміністративного кодексу, а саме адміністративних штрафів від 35 до 1100 євро<sup>10</sup>. Саме Омбудсмен може розслідувати випадки адміністративних порушень і ухвалювати рішення про застосування адміністративних санкцій, якщо це порушує «Закон про рівні права і можливості для жінок і чоловіків».

Розрив в оплаті праці співвідноситься з зайнятістю переважно жінок або переважно чоловіків, зокрема на посадах певного рівня, в різних сферах економіки, тобто з горизонтальною і вертикальною гендерною сегрегацією ринку праці<sup>11</sup>.

---

10) Office of Equal Opportunities Ombudsman, Lithuania. (Цит за Foubert et al, 2010) – С.40

11) Ambrozaitien , Dalia, and Virginija Bankietien . Evaluation of the gender pay gap in Lithuania. Working Paper presented at the Work Session on Gender Statistics, Vilnius, Lithuania, on 1-3 June 2016. - P.6

## 3 Горизонтальна гендерна сегрегація ринку праці України та Литви

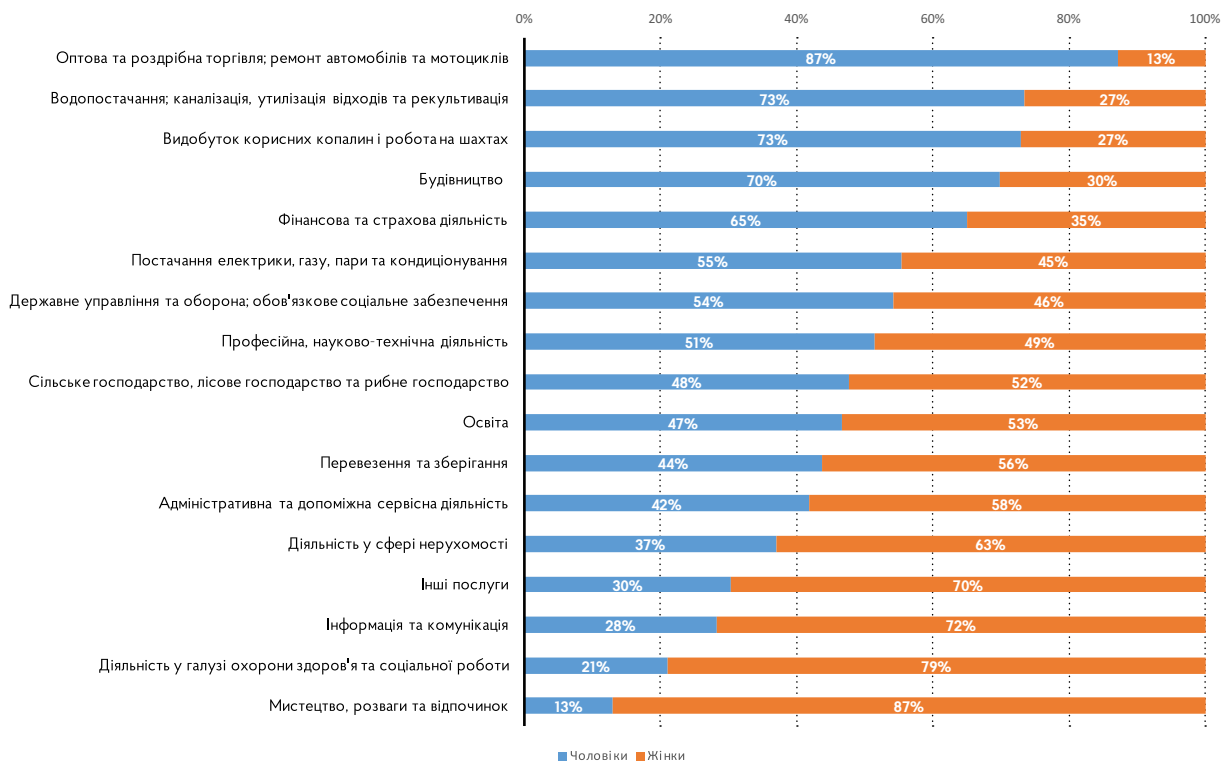
Один з механізмів, через який сформувався розрив в оплаті праці жінок і чоловіків, - це горизонтальна гендерна сегрегація, тобто концентрація переважно жінок в одних сферах зайнятості і переважно чоловіків в інших, створення «ніш», які вважаються «традиційно жіночими» або «традиційно чоловічими».

Згідно зі звітом Індексу Гендерної Рівності за 2019 рік у Литві такий аспект гендерованості ринку праці залишається актуальним і спостерігається нерівна представленість жінок і чоловіків у різних сферах економіки. Наприклад, у сфері освіти, охорони здоров'я, соціальних послуг працюють 27% жінок і лише 6% чоловіків. Однак у сфері науки, технологій, інженерії та математики (STEM) жінки зайняті значно менше (8% жінок у порівнянні до 33% чоловіків)<sup>1</sup>.

А співвідношення найнятого персоналу у різних сферах зайнятості<sup>2</sup> демонструє дисбаланс жінок і чоловіків в тих самих сферах, де розрив в оплаті праці найбільший (див. Таблиця 2.2 вище) – це фінанси і страхова діяльність (розрив в оплаті праці 37% не на користь жінок), де спостерігаємо майже удвічі більшу представленість чоловіків, ніж жінок.

В Україні горизонтальна гендерна сегрегація на ринку праці проявляється не меншою мірою у сфері STEM. За даними Державної служби статистики, станом на 2018 рік серед професіоналів у галузі фізики, математичних та технічних наук і технічних фахівців прикладних наук і техніки частка жінок була в 3 рази меншою, ніж чоловіків (22-24% у цій сфері становили жінки) (див Рис.3.2.).

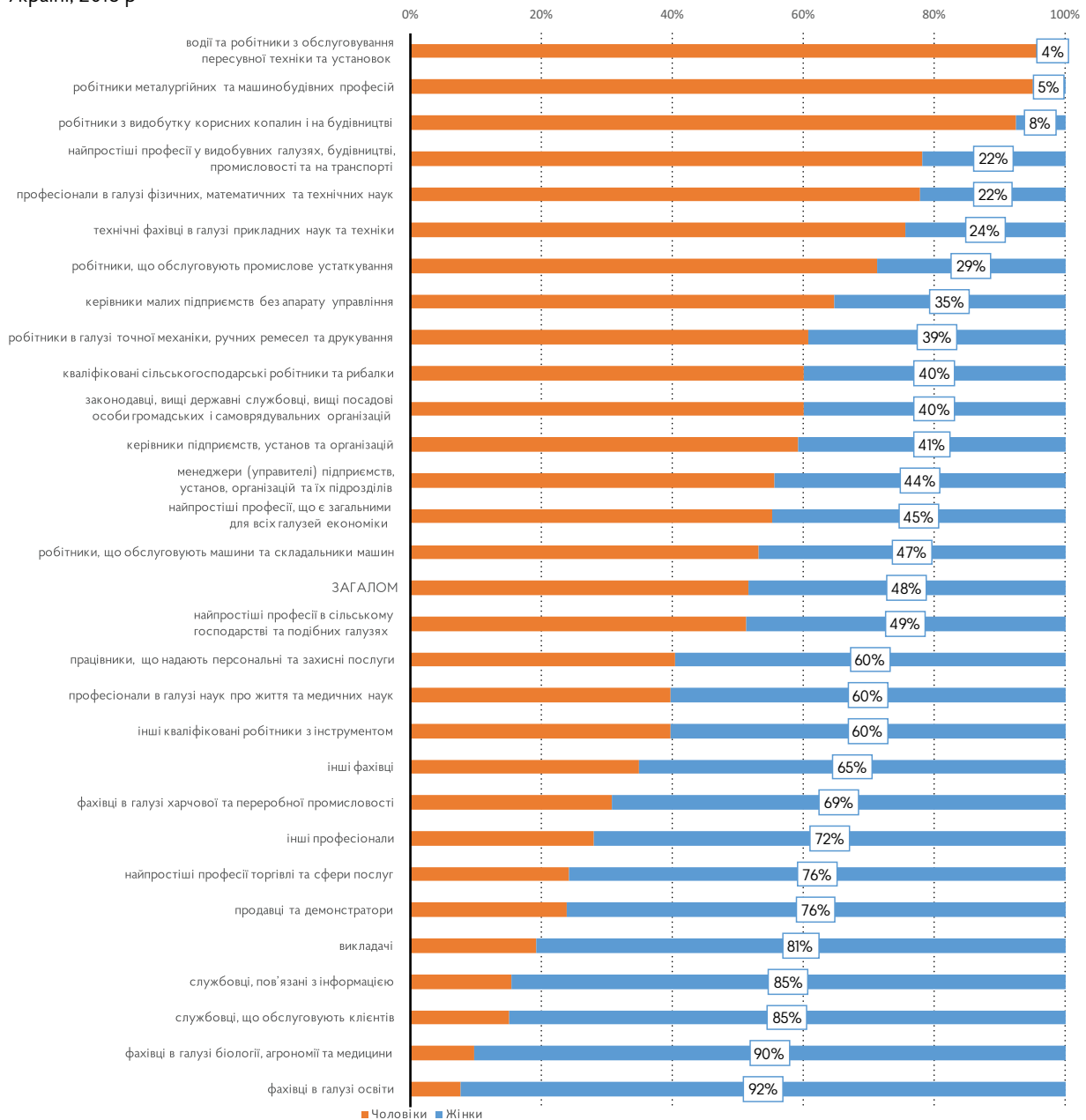
Рис. 3.1. Співвідношення найнятого персоналу у різних сферах на ринку праці в Литві, 2-й квартал 2019 р.



1) Індекс гендерної рівності 2019, вимір Праця

2) Співвідношення найнятого персоналу у різних сферах зайнятості. Дані Державного бюро статистики Литви станом на 2-й квартал 2019 року. Дата звернення 04.11.2019

**Рис. 3.2.** Співвідношення жінок і чоловіків на різних позиціях за кваліфікацією та за сферами на ринку праці в Україні, 2018 р\*



\*Розраховано за даними зі статистичного збірника «Економічна активність населення України 2018: Стат.збірник/Державна служба статистики України», Таблиця 2.6. Зайняте населення за професійними групами та статтю, 2018 р., с. 88

За результатами аналізу понад 166 тисяч резюме з порталу Headhunter за 2012 рік<sup>3</sup>, чоловіки у 5 разів частіше, ніж жінки, шукали роботу у сфері інформаційних технологій (84% резюме від чоловіків vs 16% резюме від жінок), що ілюструє сегрегацію у сфері STEM. Також чоловіки в 10 разів частіше, ніж жінки, шукали роботу в сферах автомобільного

бізнесу і видобутку сировини (співвідношення резюме від чоловіків та від жінок 91% vs 9%, відповідно) і подали в 4 рази більше резюме, ніж жінки, у сферах транспорту, логістики та будівництва (75% резюме від чоловіків і 25% від жінок). Крім того, вартим уваги є той факт, що жінки і чоловіки з однаковим рівнем освіти, зазначеним в резюме, мали різні зарплатні

3) Марценюк Тамара (2012) Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки. СПІЛЬНЕ – С.89-95.

очікування – чоловіки в середньому зазначали заробітну плату в 1,7 рази вищу, ніж та, яку зазначали жінки. Одною з причин цього є різний за тривалістю досвід роботи (більший досвід мали чоловіки, які подавали резюме), однак не можемо виключати і стереотипні уявлення про заробітну плату чоловіка як таку, що має бути на «гідному рівні» через його роль «годувальника» і є більш важливою, ніж заробітна плата жінки<sup>4</sup>.

Такі сфери (видобування, будівництва, транспорту) сприймаються як «традиційно чоловічі» в Україні, адже передбачають важкі умови праці і донедавна були включені в «Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», затверджений МОЗ України в 1993 році<sup>5</sup>. Законодавче закріплення гендерної сегрегації пояснювали тим, що жінки в першу чергу матері (або потенційні матері), отже роль жінки в передусім репродуктивній праці мала пріоритет над продуктивною працею<sup>6</sup>.

Водночас, оплата праці у «небезпечних сферах», у яких спостерігаємо більшу частку працезайнятих чоловіків (Рис.3.2.), є вищою, ніж у сферах «традиційно жіночих» (доглядова праця, пов'язана з дошкільною і шкільною освітою, соціальною роботою, охороною здоров'я).

Восени 2017 року<sup>7</sup> Міністерство охорони здоров'я України скасувало Перелік професій, заборонених для жінок, який суперечив національному законодавству, вимогам законодавства ЄС, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики.

Наступним кроком для зменшення горизонтальної гендерної сегрегації на ринку праці в Україні може бути просвітницька кампанія на державному рівні з фокусом на подоланні стереотипів щодо «жіночих» і «чоловічих» професій. З успішних ініціатив такого спрямування в Україні треба відмітити менторську програму «ДівчатаSTEM»<sup>8</sup>, запроваджену Центром розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

4) Там само, с. 91-92

5) Наказ МОЗ N 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.93

6) Зокрема, про це зазначає Т. Марценюк – див. «Гендер для всіх. Виклик стереотипам». К.: Основи, 2015. – С. 60-61.

7) Наказ МОЗ N 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року N 256» від 13.10.2017

8) STEM – це science – наука, technology – техніка, engineering – інжиніринг та mathematics – математика.

## 4 Прояви «скляної стелі» та різні форми зайнятості

Іншим проявом дискримінації є явище «скляної стелі» - штучних бар'єрів, які базуються на упередженнях та заважають індивідам, зокрема жінкам, просуватися кар'єрною драбиною в межах організації і займати посади управлінського рівня<sup>1</sup>.

Як в Україні, так і в Литві лише в близько чверті зареєстрованих юридичних осіб (фірм, компаній) на керівних посадах є жінки (23% фірм в Україні, 27% – у Литві). Серед співвласників бізнесів жінки є у 46% фірм в

досліджень «скляної стелі» і чинників її подолання в бізнесі<sup>3</sup> серед організаційних чинників подолання пропонується впроваджувати такі заходи як: створення дружнього до сім'ї корпоративного середовища – наприклад, заснування дитячих кімнат при компаніях, надання можливості і жінкам, і чоловікам працювати за гнучким графіком, щоб не змушувати жінок вибирати між сім'єю та роботою/кар'єрою. Ще одним заходом для підтримки жінок на керівних посадах є

**Таблиця 4.1.** Порівняння України і Литви за окремими індикаторами зайнятості, за даними звіту "The Global Gender Gap Report" за 2018 р.\*

		Україна		Литва	
		Жін	Чол	Жін	Чол
Участь у ринку праці (workforce participation)	Частка осіб на частковій зайнятості серед працезайнятих	13.9%	6.0%	19.0%	9.2%
	Співвідношення ж/ч	2.32		2.08	
	Молодь віком 15-24 роки, яка не працезайнята і не вчиться	20.5%	14.9%	9.3%	9.1%
	Співвідношення ж/ч	1.37		1.03	

\*The Global Gender Gap Report, 2018. Литва 2018 (с.163-164), Україна (с.281-282)

Україні і в 56% - у Литві, і більшою мірою це малі і середні підприємства. Можна було би припустити, що більшість власниць бізнесів і топ-менеджерки усвідомлюють дискримінацію стосовно жінок, однак це не так: за результатами опитування власниць і топ-менеджерок підприємств, проведеного в Україні у 2017 році, 79% чоловіків та 68% жінок зазначили, що дискримінації стосовно жінок на ринку праці немає<sup>2</sup> (тобто, хоча власниці підприємств і топ-менеджерки рідше за колег-чоловіків зазначали про відсутність дискримінації, двоє з трьох респонденток не усвідомлюють проблеми гендерної нерівності на ринку праці). В результаті окремих

практика менторства, коли є людина (ментор/ка), яка може дати пораду щодо професійної діяльності, управління і загалом поведінки в компанії.

Додатковою можливістю збільшення присутності жінок на ринку праці є підтримка і розвиток жіночого підприємництва, навчальні/просвітницькі програми підтримки власниць малих і середніх бізнесів. Загалом, якщо порівняти у розрізі розміру бізнесу, то частка жінок-власниць малих підприємств значно вища за частку жінок-власниць середніх і великих підприємств: станом на 2006 рік жінки володіли 26% малих підприємств, 15% середніх і 12% великих ; за даними ЄДРПОУ

1) Кімел М. С. Гендероване суспільство. Київ : Сфера, 2003 – С.287

2) Костюченко Т. С., Марценюк Т. О., Шуренкова А. В. (2017) Дискримінація за ознакою статі на українських підприємствах: порівняння експертних оцінок із думками керівництва та персоналу компаній. Наукові записки НАУКМА. Том 196. Соціологічні науки. С.67-72

3) Марценюк Т., К. В. Адамська. (2017) Чинники подолання «скляної стелі» в бізнесі в Україні. Наукові записки НАУКМА. Соціологічні науки. - 2017. - Т. 196. - С. 52-65.

станом на 2017 р. частка жінок-керівників серед усіх суб'єктів економічної діяльності складала 40%, але переважну більшість серед них становили жінки, зареєстровані як фізичні особи-підприємці (ФОП), адже серед суб'єктів економічної діяльності ФОП на той час складала 63% і майже половина серед них (46%) були жінки, а от серед юридичних осіб лише 30% підприємств та організацій очолювали жінки<sup>4</sup>.

Оскільки переважну більшість робочої сили складають наймані працівники і працівниці,

то ще одним кроком може бути підтримка часткової зайнятості або зайнятості за гнучким графіком – як для жінок, так і для чоловіків. Адже часткова зайнятість на період, коли уваги потребує сім'я, дає можливість не ставати перед вибором «або-або» — сім'я чи робота, залишатися на ринку праці (тобто, не втрачати кваліфікацію і дохід). Наразі кожна п'ята працезайнята жінка і кожен десятий працезайнятий чоловік у Литві працюють part-time (19,0% та 9,2%), тоді як в Україні таких 13,9% та 6,0%, відповідно<sup>5</sup>.

---

4) Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні. Звіт ПРООН. 2017 р.

---

5) За даними Gender Equality Index, у 2017 році в Литві серед всього населення близько 10% жінок і 6% чоловіків працювали на часткову зайнятість.

## 5 Продуктивна оплачувана і репродуктивна праця: подвійне навантаження

Ситуація часткової працевзайнятості є сприятливою для тих сімей, де є діти або особи, що потребують догляду. А репродуктивна і доглядова неоплачувана праця в Україні досі вважаються сферою компетенції та відповідальності переважно жінок: за даними Національного опитування щодо гендерної рівності, проведеного в 2018 році, понад половина опитаних вважали, що в домогосподарстві саме жінки відповідальні за прибирання і приготування їжі (при цьому такі відповіді давали понад половина як жінок, так і чоловіків), і менше половини опитаних зазначили, що за ці хатні обов'язки жінки і чоловіки відповідальні рівною мірою<sup>1</sup>.

Щодо догляду за літніми батьками – четверо з п'яти опитаних зазначили, що за це відповідальні і чоловіки, і жінки; і дві третини опитаних переконані, що жінки і чоловіки рівною мірою мають турбуватися про дітей. Однак у відповідях жінок і чоловіків є відмінності: чоловіки дещо частіше за жінок зазначали, що турбота про дітей – це сфера відповідальності жінок (так відповіли 30% чоловіків і 25% жінок), а жінки частіше підтримують рівну відповідальність у турботі про дітей, ніж чоловіки (69% серед жінок та 62% серед чоловіків дали таку відповідь).

Лише 40% опитаних погодились, що чоловіки та жінки в Україні рівною мірою залучені до сімейного життя, але 71% вважають, що чоловіки та жінки мають бути рівною мірою залучені до сімейного життя. Інше всеукраїнське опитування демонструє поляризацію поглядів щодо поділу хатніх

обов'язків у сім'ях, де і чоловік, і дружина працюють: понад половина опитаних підтримали рівність у розподілі хатніх обов'язків у разі, якщо чоловік і дружина працюють, водночас 43% опитаних обрали протилежне твердження – жінка в будь-якому разі має робити всю домашню роботу і бути гарною хазяйкою, а дві третини опитаних вважають, що жінка повинна бути в першу чергу дружиною та матір'ю, і рівень підтримки цієї точки зору майже не змінився від 2009 року<sup>2</sup>. Протилежну думку – що жінка має, перш за все, реалізувати себе, і сама обирає в чому і як саме, підтримує тільки третина опитаних в Україні (31%), хоча дещо частіше це люди віком 30-39 років (37%) – а це і є вік активної побудови кар'єри, і активний вік створення сім'ї і народження дітей.

В Україні частка молодих жінок віком 15-24 роки, які не працюють і не вчаться, на чверть переважає частку непрацевзайнятих молодих чоловіків (20,5% та 14,9%, відповідно), тоді як у Литві співвідношення є майже 1:1 (9,3% та 9,1%) (див. Таблицю 4.1 вище). Водночас, в Україні середній вік жінки при народженні першої дитини – 24,5 роки, у Литві – 27,5 років<sup>3</sup> (при середньому показнику для ЄС на рівні 29,1 рік). При цьому в Литві в середньому одна жінка протягом життя народжує 1,69 дитини (середній показник для ЄС у 2017 р. – 1,59), в Україні – 1,30<sup>4</sup>. В Україні на 2017 рік, найбільше народжень перпадає на вік жінки 20-24 роки (73,3 дитини на 1000 жінок), 25-29 років (80,3 дитини на 1000 жінок) та 30-34 роки (54,3 дитини на 1000 жінок)<sup>5</sup>.

1) Національне опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні. Липень 2018. – слайди 25-26. Розробка та виконання опитування були здійснені НДІ в Україні. Польові роботи проводилися GfK Ukraine з 2 по 23 липня 2018 року методом 2 558 особистих інтерв'ю в чотирьох макрорегіонах України: Захід, Центр/Північ, Південь, Схід, окрім невідконтрольних українськомову Урядові територій.

2) Цит. за: Костюченко Т. Гендерна (не)рівність за результатами опитувань громадської думки: крок до егалітарності чи закріплення стереотипів? / Інша оптика. За ред. В.Агеєвої та Т.Марценюк. К.: Смолоскип, 2019. С. 117-128

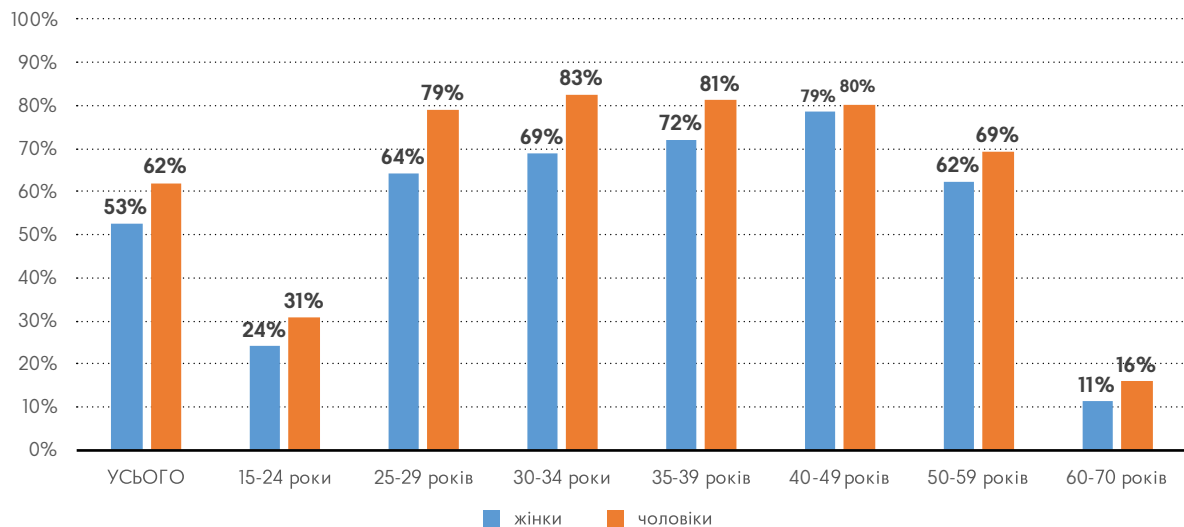
3) Прес-реліз Євростату №44/2019 від 12 березня 2019 року «Births and fertility»; Аксьонова С.Ю. Середній вік матері при народженні дитини: чи можлива реверсія? Демографія та соціальна економіка, 2018, № 2 (33). С.53-66; Довідник «Населення України» Державної служби статистики України та Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАНУ

4) Аксьонова С.Ю. Середній вік матері при народженні дитини: чи можлива реверсія? Демографія та соціальна економіка, 2018, № 2 (33). С.53-66; Довідник «Населення України» Державної служби статистики України та Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАНУ

5) Живонароджених дітей



Рис 5.1. Рівень зайнятості на ринку праці серед населення України віком 15-70 років, за віковими групами та за статтю\*



\*Джерело: Статистичний збірник «Економічна активність населення України», 2018 рік. – С. 49-50

При цьому за рівнем економічної активності українок помітна відмінність для жінок різних вікових груп: показник збільшується від 68,6% у групі 25-29 років до 83,7% у групі 40-49 років. А от рівень економічної активності чоловіків є відносно стабільним для всіх вікових груп від 25 до 49 років і становить близько 90%. Аналогічна різниця і для рівня зайнятості серед жінок і чоловіків віком від 24 до 49 років (див Рис 5.1). У Литві показник економічної активності робочої сили у віковій когорті 25-54 роки складав 90,5% серед чоловіків і 89,5% серед жінок на початок 2019 року<sup>6</sup>.

Тобто, хоча в Україні в середньому жінки народжують менше дітей, народження першої дитини відбувається в середньому раніше, ніж у Литві; при цьому рівень економічної активності жінок від віку 25 роки до 40-49 років значно зростає. Можна припустити, що молодим українкам у віці 20-29 років в ситуації народження дитини доводиться таки робити вибір «або-або» (або сім'я, або робота), і на кілька років випасти з активної економічної діяльності. Натомість для більшості чоловіків такий вибір не постає і 8 з 10 українських чоловіків у віці 25-49 роки є працездатними. При поверненні на ринок праці жінки після декретної відпустки мають погоджуватися на гірші умови праці (в першу чергу, нижча заробітна плата), адже аргументом працедавців при цьому є нижча/гірша кваліфікація жінки як

найманої працівниці.

Можна було би сподіватися, що програми та кампанії активнішого залучення чоловіків до сімейного життя, догляду за дітьми та допомоги жінкам з боку чоловіків у хатніх справах сприятимуть розвантаженню жінок і дадуть жінкам змогу бути активніше залученими до ринку праці. Однак інші стереотипні погляди, а саме сприйняття важливості працездатності чоловіка, можуть гальмувати поступ у досягнення гендерного рівності.

Національне опитування з питань рівності 2018 року демонструє, що понад половина опитаних покладають на чоловіків відповідальність за забезпечення сім'ї, і за деяку або значну бажану перевагу чоловіків на ринку праці виступає майже половина опитаних (46%), при чому серед чоловіків такої позиції дотримуються кожен другий (50%) і майже половина серед жінок (42%). Водночас близько половини опитаних вважають, що зараз жінки і чоловіки рівною мірою залучені до ринку праці, і частка тих, хто виступає за рівне залучення до ринку праці жінок і чоловіків, складає 49%<sup>7</sup>.

Ще одне загальнонаціональне опитування щодо гендерних стереотипів, проведене у липні 2018 року, демонструє ще менш обнадійливі з точки зору подолання стереотипів результати: 61% опитаних зазначили, що саме чоловік має забезпечувати сім'ю (61%), у той час як

6) Офіційний сайт Державного бюро статистики Литви

7) Національне опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні. Липень 2018. – слайд 28.

тільки третина (37%) дотримується думки, що забезпечувати сім'ю має той, у кого це краще виходить – і це може бути як чоловік, так і жінка<sup>8</sup>. Такі результати можна частково пояснити наявною різницею в оплаті праці і розривом у доходах не на користь жінок, про які вже йшлося вище.

Тож, з одного боку, результати опитувань в Україні демонструють потенціал для залучення чоловіків до сімейної сфери і підтримку ідеї паритету в сімейних обов'язках. Це є передумовою усунення подвійного навантаження на працездатних жінок. З іншого боку, посилення наголосу на важливості (чи економічній доцільності) працездатності жінок має супроводжуватися розвінчуванням стереотипних поглядів на розподіл хатніх справ та сприйняття жінки виключно через призму материнства як основного обов'язку чи життєвого призначення. Такий стереотип щодо ролі жінки ускладнює для працюючих жінок шанси отримувати підвищення заробітної плати, просуватися кар'єрними щаблями, а подеколи і взагалі позбавляє можливості працевлаштування.

У всеукраїнському опитуванні 2014 року в Україні 12,6% серед жінок (та 8,3% серед чоловіків) зазначали, що стикалися – особисто або стикалися їхні родичі або близькі друзі – з таким проявом гендерної дискримінації, як нижча оплата праці жінок при виконанні однакової роботи, а 14,5% серед жінок (і 12,7% серед чоловіків) – із відмовою працедавця створювати жінкам і чоловікам умови для поєднання сімейних обов'язків із виховання дітей та професійних обов'язків (наприклад, відмова в роботі за гнучким графіком)<sup>9</sup>.

Реальний рівень досвіду дискримінації на ринку праці серед українського населення може бути вищим через нездатність працівниць і працівників розпізнати дискримінацію – адже мала частка опитаних в Україні у 2014 році знали про існування антидискримінаційних законів, які стосуються регулювання відносин працедавця і найманого персоналу. Зокрема поінформованість про закони, які гарантують жінкам можливість бути представленими в бізнесі на рівні з чоловіками, підтвердили

тільки 20% опитаних, а про існування законів, які забороняють нижчу оплату праці жінок у порівнянні з чоловіками при виконанні однакової роботи, знали тільки 14% опитаних. При цьому 38-40% опитаних не знали як відповісти, а 12-17% вважали, що таких законів в Україні немає. Тож сумарно близько половини населення були непоінформованими щодо антидискримінаційного законодавства, а отже навряд чи відстоювали свої права, наприклад, на рівну оплату праці.

Треба також брати до уваги стереотипне ставлення працедавців до молодих жінок – небажання оформлювати молоду жінку на роботу офіційно та зарплата «у конверті», які не гарантують збереження робочого місця на час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і відпустки по догляду за дитиною. Працедавець, коли вибирає людину на вакантну посаду між кандидатами чоловічої і жіночої статі, думатиме про ймовірну декретну відпустку саме щодо жінки. Як демонструють дані всеукраїнського опитування непрацездатних жінок, проведеного Центром економічної стратегії, половина опитаних жінок (50%) зазначили, що стикалися з дискримінацією з боку працедавців, які «не хочуть давати роботу жінкам з маленькими дітьми».

Водночас, переважна більшість населення України вважає материнство основним способом для жінки реалізувати себе в житті – за результатами всеукраїнського опитування 2018 року дві третини (65%) опитаних зазначили, що «кожна жінка має народити дитину для реалізації в житті», і щодо цього думки і жінок, і чоловіків схожі (69% серед чоловіків і 63% серед жінок погодилися з цим твердженням); натомість лише третина (32%) вибрали інше твердження – що у жінки є «право на вибір народжувати дитину чи ні», і порівняно з даними за 2009 рік підтримка такого погляду стала менш поширеною, адже у 2009 році таку думку поділяли 41% опитаних<sup>10</sup>.

Тож, це дає підстави твердити про суперечливий тиск на жінку з боку оточення у поєднанні ролей матері та працівниці: очікування народження принаймні однієї дитини, з одного боку, та дискримінація з

8) Костюченко Т. Гендерна (не)рівність за результатами опитувань громадської думки: крок до егалітарності чи закріплення стереотипів? - С. 121-122

9) Марценюк Т. О., Костюченко Т. С., Волосевич І. В. (2015) Забезпечення гендерної рівності в Україні: обізнаність із законодавством і досвід дискримінації. Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. Т. 174. - С. 70-81.

10) Костюченко Т. Гендерна (не)рівність за результатами опитувань громадської думки: крок до егалітарності чи закріплення стереотипів? - С. 122

боку працедавця щодо нижчої заробітної плати, гірших порівняно з чоловіками на тих самих посадах кар'єрних шансів і обмеженої можливості зберегти місце роботи на час декретної відпустки. Іншими словами, від жінки очікують виконання ролі матері, однак сама можливість виконання цієї ролі стає приводом для позбавлення жінки рівних з чоловіками можливостей на ринку праці. Як же ж можна змінити ситуацію в Україні?

В Україні відпустку і зв'язку з вагітністю і пологами може взяти тільки жінка; ця відпустка складає 126 днів на час останніх тижнів вагітності та одразу після пологів. У Литві також є аналогічна відпустка для жінок і теж тривалістю 126 днів, однак для чоловіка також є гарантовані 28 днів такої відпустки (як *paternity leave*) впродовж трьох місяців після народження дитини із відшкодуванням від держави 100% заробітної плати<sup>11</sup>, однак є межа максимальної компенсації в 1617,4 євро станом на 2018 рік<sup>12</sup>. Це дає можливість для татів бути залученими до доглядової праці до народження / у перші місяці після народження дитини. Отже, ситуація для татів в Україні та Литві є відмінною: в Литві тати можуть брати оплачувану відпустку тривалістю до 1 міс одразу після народження дитини, тоді як для татів в Україні така можливість відсутня. Можемо припустити, що для мам немовлят в обох країнах це також призводить до різниці в ситуації з доглядовою працею і залученням татів до догляду за дітьми у подальші роки життя.

У Литві оплачувану відпустку по догляду за дитиною можуть брати і мати, і батько. Є два варіанти отримання компенсації впродовж цієї відпустки: або впродовж одного року на рівні 100% заробітної плати, або впродовж двох років на рівні 70% заробітної плати за перший рік і 40% за другий. Тобто, можна отримувати більшу компенсацію і перебувати в оплачуваній відпустці по догляду за дитиною тільки 1 рік - або ж оформити удвічі довший період відпустки, але отримувати менші виплати впродовж цього часу<sup>13</sup>. Дані щодо кількості чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дитиною у Литві суттєво зросли з 2009 до 2017 року – з 10 до 32 чоловіків на 100 народжених

дітей, відповідно<sup>14</sup>; за іншими джерелами, з тих, хто у Литві брали відпустку по догляду за дитиною впродовж 2017 року співвідношення чоловіків і жінок було приблизно 1:3, а саме 78% склали жінки, а от 22% - чоловіки<sup>15</sup>.

Хоча в Україні відпустку по догляду за дитиною може взяти будь-хто з членів родини, на практиці у переважній більшості випадків її оформлює мати, і ця відпустка не прив'язана до заробітної плати чи її компенсації. Для працедавців потенційна відсутність жінки на робочому місці впродовж кількох місяців чи років стає підставою для дискримінації навіть тих жінок, які не мають дітей – зокрема, запитання щодо «планованої вагітності і декрету» ставлять жінкам, але не чоловікам. Однак, згідно з українським законодавством, тати також можуть взяти відпустку по догляду за дитиною. При цьому, чоловіків, які мають дітей або планують їх мати, працедавці на співбесіді або в процесі роботи не запитують про такі плани, хоча це, вочевидь, як і в ситуації з жінками-найманими працівницями, призведе до відсутності працівника на робочому місці впродовж кількох місяців. Дізнатися про працівника, що він очікує народження дитини, по зовнішньому вигляду чоловіка (на відміну від жінки) проблематично, отже у разі, якщо чоловік вирішить взяти відпустку по догляду за дитиною, працедавець про це може дізнатися неочікувано і не мати спланованої заміни для працівника. У цьому плані кілька місяців вагітності жінки, які передують відсутності працівниці впродовж останніх тижнів вагітності та впродовж перших місяців після пологів, дають змогу працедавцеві підготувати тимчасову заміну (т.зв. *temporary job*) і узгодити з працівницею умови повернення на роботу, включно з тестуванням можливостей для віддаленої роботи, гнучкого графіку або часткової зайнятості. Однак фактично ситуація відпустки у зв'язку з вагітністю та відпустки по догляду за дитиною формально не є підставою для працедавця пропонувати жінці часткову зайнятість або гнучкий графік роботи/ віддалену роботу.

Ще одним ускладненням для поєднання роботи і сімейного життя, а саме оплачуваної декретної відпустки, є формальний статус зайнятості

11) Eurofound (2019) Parental and paternity leave – Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. – C.11

12) Braziene Ruta. Annual Country Report on Lithuania. International Network on Leave Policies and Research. – April 2018.

13) Parental and paternity leave – Uptake by fathers. – C.6

14) Parental and paternity leave – Uptake by fathers. – C.12

15) Braziene Ruta. Annual Country Report on Lithuania. – p.5

жінки/чоловіка на момент відпустки. У Литві станом на 2016 р. 23% жінок та 15% чоловіків у віці 20-49 років (потенційні батьки) не мали права на оплачувану відпустку по догляду за дитиною саме через статус зайнятості. В інших країнах ЄС такого обмеження немає – непрацевлаштовані і безробітні батьки мають право на оплачувану відпустку по догляду за дитиною за умови достатньої історії соціальних виплат (сплати податків) у попередні періоди.

Як свідчать економічні розрахунки, здійснені у Македонії, є зв'язок між інвестуванням у систему догляду за дітьми дошкільного віку<sup>16</sup> та економічним зростанням, у тому числі з

податковими надходженнями<sup>17</sup>, тобто розвиток т.зв. «економіки турботи» сприяє досягненню кількох цілей: збільшення та вирівнювання життєвих шансів всіх дітей на розвиток та освіту (як дітей із забезпечених сімей, так і з менш забезпечених), покращення перспектив працевлаштування матерів та звільнення їх часу для оплачуваної праці; зменшення бідності сімей та матерів з дітьми; покращення перспектив зайнятості в економіці в цілому шляхом прямого та опосередкованого створення робочих місць; у довгостроковій перспективі – додаткові податкові надходження.

---

16) У рамках цього звіту питання взаємозв'язку між залученням жінок до ринку праці і забезпеченістю усіх дітей доступом до дошкільної освіти висвітлюється побіжно, адже не є предметом аналізу. Для детальнішого викладу цього питання необхідні окремі порівняльні дослідження взаємозв'язку системи освіти та ринку праці – як в аспекті дошкільної освіти, так і з точки зору горизонтальної сегрегації за ознакою статі в освітніх закладах, закріплення і відтворення гендерних стереотипів через систему освіти.

---

17) Допис соціологині Олени Стрельник на її сторінці у Facebook від 04.10.2019 із посиланням на першоджерело: Jerome De Henau and Nikica Mojsoska-Blazevski. Investing in free universal childcare in FYR Macedonia Analysis of Costs, Short-Term Employment Effects and Fiscal Revenue Final report – January 2019.

## 6 Висновки і можливі подальші кроки змін в гендерній політиці

Отже, основні прояви дискримінації за ознакою статі на ринку праці як в Україні, так і в Литві можна спостерігати в різниці в оплаті праці та явищі «скляної стелі», поділі сфер зайнятості на «жіночі» і «чоловічі» (горизонтальній сегрегації). До цього додається подвійне навантаження, з яким стикаються працезайняті жінки як переважно відповідальні за репродуктивну сферу (догляд за сім'єю, хатні справи).

Гендерно зумовлені стереотипи стосовно поділу сфер життя як такі, що є більш важливими для жінок (народження дітей, доглядова неоплачувана праця) і чоловіків (кар'єра, матеріальне забезпечення добробуту родини) існують в українському суспільстві разом з ідеєю активно працюючих матерів, які мають право на самореалізацію у професійній сфері. Це певною мірою відкриває жінкам можливості для побудови кар'єри і загалом для працезайнятості, однак не знімає подвійного навантаження, адже такі часовитратні заняття як готування їжі і прибирання дому досі асоціюються з відповідальністю саме жінок.

Право брати відпустку у зв'язку з вагітністю і народженням дитини в Україні закріплене за жінками (на відміну від Литви, де чоловіки можуть взяти 28 днів оплачуваної відпустки такого типу), і відпустку по догляду за дитиною беруть переважно жінки (з цим ситуація в Литві схожа, хоча останні роки спостерігається тенденція до збільшення кількості татів, які беруть відпустку по догляду за дитиною).

Офіційні документи (законодавство) в Україні і Литві набрали чинності 15-20 років тому (у Литві – з 1998 року<sup>1</sup>, в Україні – з 2005 року) у вигляді законів, що мають забезпечувати рівні права і можливості для жінок і чоловіків. На додачу до змін законодавчих норм в Україні за попередні роки можна зафіксувати різні ініціативи (переважно від міжнародних та громадських організацій) для подолання дискримінації на ринку праці і в інших сферах, як от:

- скасування у 2018 році Переліку заборонених для жінок професій, який був затверджений МОЗ і діяв 25 років,
- започаткування ініціативи «ДівчатаSTEM», підтримка власниць малого бізнесу через тренінги і гранти,
- проведення конгресу HeForShe та інформаційна кампанія «Щастя в чотири руки», які пояснюють, чому гендерна рівність важлива для чоловіків так само, як і для жінок.

Що ще можна було би втілити в Україні і який досвід Литви можна врахувати при впровадженні антидискримінаційного законодавства і його приведенні у відповідність до законодавства ЄС<sup>2</sup>? Адже виконання Угоди про асоціацію серед завдань для України ставить імплементацію антидискримінаційних директив, зокрема 2010/18 і 2000/43 щодо заборони дискримінації при прийомі на роботу, наданні відпустки при всиновленні дитини та доглядом за дитиною, встановлення скороченого робочого дня/тижня при виході з батьківської відпустки; запровадження санкцій за порушення тощо.

Із кроків у законодавчій сфері можливою зміною було б запровадження для татів можливості брати оплачувану відпустку у зв'язку з народженням дитини (paternity leave) як у Литві. Такий крок може сприяти встановленню більш збалансованого поділу сімейних обов'язків, більшому залученню татів до доглядової праці не лише після народження дитини, а й у подальші роки. Відповідно, це

2) Окремі важливі моменти антидискримінаційних директив ЄС і окреслення кроків, які мають привести українське законодавство у відповідність до законодавства ЄС, наведені в аналітичному звіті: Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. – 78 с.

Питання щодо розподілу повноважень між органами влади різних рівнів наведені в аналітичному звіті: «Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому інституціональних рівнях для реалізації гендерної політики. ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив» на запит Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України при фінансовій та технічній підтримці проекту ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки». Серпень 2019.

1) REPUBLIC OF LITHUANIA LAW ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN. 1 December 1998 No VIII-947. (останню зміну внесено 15.07.2014, No XII-1023). Вільнюс.

полегшить становище працездатних жінок, які мають дітей, і яким рідше доведеться відмовлятися від професійної реалізації через неможливість поєднати сім'ю, і роботу. Законодавчі зміни мають посилюватися інформаційною кампанією про відповідальне татівство і залучення чоловіків до доглядової (репродуктивної) праці.

Водночас для того, щоб чоловікам (татам) і жінкам (матерям) відпустка по догляду за дитиною для татів не виглядала як менш вигідна у матеріальному плані, важливим є скорочення розриву у заробітній платі і подолання вертикальної сегрегації. Таким чином у ситуації рівного заробітку рішення про те, хто бере відпустку по догляду за дитиною впродовж трьох років після народження (parental leave) меншою мірою буде пов'язане з аргументом матеріального забезпечення.

Можливість альтернативних форм зайнятості

(часткова, за гнучким графіком, віддалена) також сприятиме зменшенню диспропорції у представленості жінок і чоловіків на ринку праці в Україні для досягнення рівня, наближеного до значення цього показника у Литві (від 60% до понад 70%) у найближчі роки. Додатковим кроком може бути підтримка залучення жінок на ринок праці через програми розвитку і підтримки малого і середнього бізнесу – як через тренінги і гранти, так і через менторство, поширення вдалих практик, створення мереж взаємопідтримки для жінок-власниць малих і середніх бізнесів.

У широкому сенсі, основним фокусом як державної політики – у законодавчій сфері та реалізації інформаційних кампаній – має бути подолання гендерних стереотипів, упереджень стосовно закріпленості тої чи іншої сфери діяльності за жінками або чоловіками, створення на робочому місці умов, сприятливих для поєднання роботи та сімейного життя.

## Використані джерела

1. Аксьонова С.Ю. Середній вік матері при народженні дитини: чи можлива реверсія? Демографія та соціальна економіка, 2018, № 2 (33). С.53-66
2. Довідник «Населення України» Державної служби статистики України та Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАНУ [електронний ресурс]
3. Економічна активність населення України 2018: Статистичний збірник. Державна служба статистики України, 2018.
4. Жарова Л. (2019) Індекс глобального гендерного розриву: підсумки 2018 року і провал України. Гендер в деталях. Публікація від 22 січня 2019 р.
5. Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні. Звіт ПРООН. 2017 р.
6. Кімел М. С. Гендероване суспільство. Київ : Сфера, 2003.
7. Костюченко Т. Гендерна (не)рівність за результатами опитувань громадської думки: крок до егалітарності чи закріплення стереотипів? / Інша оптика. За ред. В.Агеевої та Т.Марценюк. К.: Смолоскип, 2019. С. 117-128
8. Костюченко Т. С., Марценюк Т. О., Шуренкова А. В. (2017) Дискримінація за ознакою статі на українських підприємствах: порівняння експертних оцінок із думками керівництва та персоналу компаній. Наукові записки НаУКМА. Том 196. Соціологічні науки. С.67-72
9. Марценюк Т. (2012) Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки. СПІЛЬНЕ. – С.89-95
10. Марценюк Т. (2015) Гендер для всіх. Виклик стереотипам. К.: Основи.
11. Марценюк Т., К. В. Адамська. (2017) Чинники подолання “скляної стелі” в бізнесі в Україні. Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. - 2017. - Т. 196. - С. 52-65
12. Марценюк Т. О., Костюченко Т. С., Волосевич І. В. (2015) Забезпечення гендерної рівності в Україні: обізнаність із законодавством і досвід дискримінації. Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. Т. 174. - С. 70-81.
13. Наказ МОЗ N 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.93
14. Наказ МОЗ № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» від 13.10.2017
15. Національне опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні. Липень 2018. Виконане Національним демократичним інститутом (НДІ) в Україні на замовлення Офісу Віце-прем'єр-міністра із питань європейської та євроатлантичної інтеграції України.
16. Розрив в оплаті праці за галузями, 2014-2018 рр. Державне бюро статистики Литви.
17. Розрив в оплаті праці за галузями в Україні, 2017-2019. Державна служба статистики України
18. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017.
19. Статистичний збірник «Економічна активність населення України», 2018 рік.
20. Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому інституціональних рівнях для реалізації гендерної політики. Підготовлено ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив» на запит Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України при фінансовій та технічній підтримці проекту ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки». Серпень 2019.
21. Ambrozaitienė, Dalia, and Virginija Bankietienė. Evaluation of the gender pay gap in Lithuania. Working Paper presented at the Work Session on Gender Statistics, Vilnius, Lithuania, on 1-3 June 2016.
22. Births and fertility. Прес-реліз Євростату №44/2019 від 12 березня 2019 року
23. Braziene Ruta. Annual Country Report on Lithuania. International Network on Leave Policies and Research. – April 2018.
24. De Henau, Jerome, Nikica Mojsoska-Blazevski. Investing in free universal childcare in FYR Macedonia Analysis of Costs, Short-Term Employment Effects and Fiscal Revenue Final report. January 2019
25. Eurofound (2019) Parental and paternity leave – Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
26. European Added Value of EU measures on the application of the principle of Equal Pay. ANNEX II. By Usman Khan et al. Brussels, 2013.
27. Gender Equality Index 2019, дані щодо Литви.
28. REPUBLIC OF LITHUANIA LAW ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN. 1 December 1998 No VIII-947. (останню зміну внесено 15.07.2014, No XII-1023). Вільнюс.
29. The Global Gender Gap Report: 2017, 2018. Світовий економічний форум. Дані по Україні та Литві.
30. Wage equality for similar work (survey). World Economic Forum, Executive Opinion Survey (частина щорічного Індексу Global Gender Gap)



УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР  
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ  
ПОЛІТИКИ