

## Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС

Нещодавно було оприлюднено рейтинг гендерованості суспільства за країнами світу ("The Global Gender Gap Report" (GGGR) Всесвітнього економічного форуму), в якому Україна посіла 59-те місце зі 153.

Порівняно з попереднім роком **показник суттєво покращився**, адже в 2018 році ми були на 65-му місці.

Рейтинг враховує показники залученості у політичне життя (обіймання жінками найвищих посад у державі), рівень освіти та доступу до неї, доступу до надання медичної допомоги, а також щодо економічних можливостей.

З цих показників найбільш успішним для України є показник доступності освіти (26-те місце в рейтингу). Важливо розуміти, що цей рейтинг – не про якість освіти, а саме про те, що жінки та чоловіки в Україні мають рівний доступ до отримання освіти. Найгіршим показником виявився саме показник залученості до політичного життя (83-ге місце в рейтингу).

Проте, на відміну від світового рейтингу, результати національних опитувань не такі обнадійливі.

Ще в 2005 році в Україні набрав чинності закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків". Тим не менш, 15 років потому середньомісячна заробітна плата жінок в Україні складає 75% від заробітної плати чоловіків. Іншими словами, в Україні жінки в середньому безоплатно працюють 25 робочих днів зі 100.

Що ж заважає і які кроки допоможуть покращити ситуацію?

### Європейські стандарти

Угода про асоціацію з ЄС вимагає привести окремі програми на національному рівні у відповідність до програмних документів 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.

Тут може бути корисний досвід іншої країни, чий цивілізаційний шлях має низку схожих рис з українським, а саме Литви.

Литва доєдналася до ЄС в 2004 році, із гендерною ситуацією на ринку праці, подібною до української сьогодні. Проте за останні 15 років вона змогла суттєво покращити свої показники, і щорічний щорічний звіт про гендерний розрив у чотирьох основних сферах життя суспільства "The Global Gender Gap Report" (GGGR) Всесвітнього економічного форуму помістив Литву на 33-тє місце з 153 країн за рівнем гендерної рівності.

Показовий факт: відсоток працюючих жінок у Литві загалом на 14% переважає показник України (74,2% до 60,4%).

І хоча зараз у Литві розрив у середній заробітній платі жінок і чоловіків складає 16%, проте ще 10 років тому він був найвищим серед країн ЄС і становив 22%.

Національна програма рівних можливостей для жінок і чоловіків у Литві у 2010-му встановила пріоритетною метою скорочення розриву в оплаті праці, і одним з кроків стало суттєве збільшення рівня зарплат у секторах економіки, де працюють переважно жінки – таких як освіта, мистецтво і культура, соціальна робота.

А що в Україні?

Згідно з опитуванням, яке провела компанія GFK Ukraine у 2018 році, лише половина українців (як жінок, так і чоловіків) підтримує 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 доброю господинею, – 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. 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%).

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, у той час як 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.

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".

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 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.

Отже, основні прояви дискримінації за ознакою статі на ринку праці як в Україні, так і в Литві можна спостерігати в різниці в оплаті праці, 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.

## **Що з цим робити?**

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, наприклад, 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.

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 тій самій Литві. Такий крок може сприяти встановленню більш збалансованого поділу сімейних обов'язків, більшому залученню татів до догляду за дитиною не лише після її народження, а й у подальші роки.

Можливість альтернативних форм зайнятості (часткова, з 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 країнах ЄС 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 взаємної підтримки для жінок-власниць малих і середніх бізнесів.

\* \* \* \* \*

Аби досягти рівня гендерної рівності на ринку праці, як у Фінляндії або навіть Литві, основним фокусом державної політики у законодавчій сфері та реалізації інформаційних кампаній має бути подолання гендерних стереотипів, упередженості стосовно закріплення тієї чи іншої сфери діяльності за жінками або чоловіками, створення на робочому місці умов, сприятливих для поєднання роботи та сімейного життя.

Імплементация директив ЄС має відбуватися одночасно з руйнуванням "скляної стелі" не лише у сфері державного управління (де на сьогодні спостерігаємо співвідношення 60\10 чоловіків до жінок на державних посадах) та бізнесі, а й у інших сферах зайнятості.

*ГО "Український центр європейської політики"*