

ГЕНДЕРНА ПРОБЛЕМАТИКА В УКРАЇНІ: СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ

Постановка проблеми. У сучасному світі ми вже давно маємо два різних поняття такі як "стать" і "гендер". Стать є тільки біологічною ознакою, пов'язаною із певними вродженими особливостями і представлена лише двома різновидами - чоловік та жінка. Гендер, в свою чергу, відноситься до соціальних відмінностей між чоловіком та жінкою. Це внутрішній стан людини який вона набуває і може змінювати у процесі життя.

У високорозвинутих країнах така тема вже не є викликом для суспільства. Там вже давно пропагують гендерну рівність і люди вже почали до цього звикати - поступово відмовляються від стереотипів, які начебто повинні бути притаманні тій чи іншій статі.

Отже, основною **метою** цієї статті є дослідити гендерну нерівність в Україні у суспільно-просторовому аспекті, та знайти можливі моделі рішення цієї проблеми.

Основними **завданнями**, що поставлені в дослідженні, це:

- зробити ситуаційний та системний аналіз гендерних співвідношень в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. В усіх культурних групах населення можна знайти різні аспекти гендерної нерівності, і лише демографічні індикатори засвідчують перевагу жінок у гендерній нерівності: жінки живуть довше, ніж чоловіки. Однак рівень оплати праці жінок нижчий, ніж праці чоловіків, навіть коли робота має складність і відповідальність однакового з чоловіками ступеня. Значно менша кількість жінок, порівняно з чоловіками, зайнята у середньому та великому бізнесі і має достойне кар'єрне зростання в корпоративній ієрархії.

Численні соціологічні опитування підтверджують наявність усталених гендерних стереотипів щодо критеріїв успіху в житті. Для чоловіків вони стосуються фінансової незалежності, високих доходів, а вже потім наявності

сім'ї. Для жінок – наявності власної сім'ї та дітей, а вже потім наявності улюбленої справи і фінансової незалежності. Власне під їх впливом і формуються певні стереотипи гендерних ролей та поведінки в суспільстві.

Якщо ми розглянемо гендерну історію, то зрозуміємо як саме розпочалися світові рухи щодо гендерної рівності. Гендерна історія як частина нового міждисциплінарного наукового напрямку - гендерних досліджень - сформувалася на Заході наприкінці 70-х початку 80-х років минулого століття. Хоча пошуки витоків неминуче приведуть нас в 1960-і роки, коли в рамках бурхливо розвивалося жіночого руху новий імпульс отримало прагнення надати феміністському свідомості власну історичну ретроспективу.

Настав час розібратися, чому саме жінки донині не мають рівних прав у всьому. Ми навіть не помічаємо як світом панує патріархат і вважаємо це нормою. Досить багато жінок влаштовує такий порядок дій, особливо домінування чоловіків і покірність жінок, вважається нормою у країнах пострадянського минулого. Та навіть якщо ми заглибимось у часи формування українського етносу, вже в ті часи роль жінки була визначена у строго певному напрямку.

Головним моментом фактичної рівноправності жінки в суспільстві є її участь у суспільній праці. Праця - це основа емансипації жінки, її економічної незалежності. Праця сприяє розвитку особистості жінки, підвищує її роль в житті суспільства та сім'ї. З такого ідеологічного забезпечення випливають всі протиріччя, складнощі та напрямки жіночої політики в Радянському Союзі-теоретичне обґрунтування необхідності поєднання ролей матері та трудівниці.

Окрім цього, є ще один аспект, який дуже важливий і в сучасному світі але який обмежує жіночі права із споконвіків - це релігія.

Біблія, Коран, Веди, Тора й інші священні тексти, створені в період панівного патріархату, служили обґрунтуванням наявної дискримінації жінок, незалежно від того, про яких жінок ішлося - чорних, білих, мусульманок, юдейок чи християнок. Релігійні й теологічні тексти, які написали автори-чоловіки, природно відображають і містять «чоловічі погляди» на відносини

людини з Богом і на місце жінки в структурі духовності. У семіотиці релігійних текстів Жіноче зазвичай виступає не як визначення статі, а як визначення статусу: бути «жінкою» - це значить займати субординоване (підлегле) та вторинне місце в ієрархії створення й збереження духовних цінностей та легітимності релігійного досвіду.

Зараз ми можемо спостерігати, що часто саме релігійні організації виступають головними противниками гендерних ініціатив, захищаючи «традиційні сімейні цінності». Показовим є той факт, що в Україні з консервативними вимогами, тобто, проти сексуальних меншин, абортів та рівності жінок і чоловіків, релігійні організації виходять протестувати частіше, ніж у боротьбі за свої права.

Отже, з історичного минулого і до наших часів ми спостерігаємо гендерний дисбаланс в суспільстві, а саме утиск жінок в різних напрямках.

У гендерній рівності не ідеться про питання жінок. Мова іде про рівну участь чоловіків і жінок у покращенні умов як їхнього власного життя, так і життя суспільства. Щодо ствердження рівності в правах статей велике значення має 23 стаття Конституції України, де наголошується, що «кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей». А тому і жінка і чоловік на конституційному рівні захищені від будь-яких незаконних повинностей. Незважаючи на те, що Конституція проголошує рівність прав чоловіків і жінок «у праці та винагороді за неї» (ст. 24), чоловіки все-таки мають заробітну платню більше ніж жінки.

В Україні жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з невисоким рівнем середньої заробітної плати - соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутового обслуговування та культури, у яких жінки становлять понад 70% тих, хто працює. Водночас, «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва [5].

Що стосується освіти, то із 100% студентів, 52% складають жінки, але як показано вище на графіку, чоловіків які залишаються отримувати освіту далі у відсотковому значенні стає більше ніж жінок [4].

Також, незважаючи на те, що жінки складають більше від половини дорослого населення України, в нашій країні вони мало долучені до процесу державного керівництва. З усього складу Верховної Ради депутати-жінки складають лише 12,5% (за даними порталу Відкритих даних Верховної Ради України) , хоча у країнах північної Європи в цьому питанні баланс між статтю [1].

За даними Державної служби статистики, серед жінок віком 15-70 років 44% є економічно неактивними (не працюють і не шукають роботу), водночас серед чоловіків таких лише 31% (Рис.1.).

Нижчий рівень зайнятості жінок спричинений їхньою нижчою економічною активністю (зокрема, у період 25-59 років).

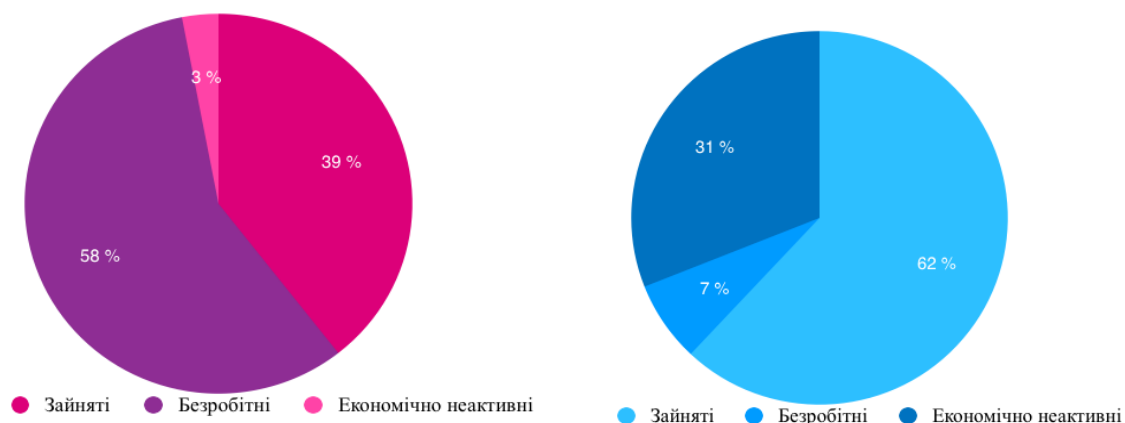


Рис. 1. Економічна активність жінок та чоловіків віком 15-70 років

Розподіл економічно неактивного населення за віком показує, що найбільша його частка припадає на вікові групи 15-24 (період навчання) та 60-70 (пенсійний вік). У цих вікових групах перебуває 67% економічно неактивних чоловіків. За даними Державної служби зайнятості, основними причинами економічної неактивності для чоловіків у 2016 р. були пенсійний вік (для 54%) та навчання (29%) [2].

Водночас серед економічно неактивних жінок на вікові групи 15-24 та 60-70 припадає лише 57% (проти 67% серед чоловіків), а отже, 43% економічно неактивних жінок перебувають у віці 25-59. Пенсійний вік так само є основною причиною неактивності (52% жінок), але другою ключовою причиною (29% жінок) є виконання домашніх обов'язків або перебування на утриманні.

Серед жінок 87% зайнятих є найманими працівниками (проти 82% серед чоловіків). Водночас серед жінок менше самозайнятих (12% проти 16% серед чоловіків) та роботодавців (0,8% проти 1,5%).

Отже, серед усіх самозайнятих осіб на жінок припадає 42%, а серед роботодавців -32% жінок.

Статистика зайнятості частково підтверджує уявлення про «скляну стелю» (про те, що жінки можуть працювати у нижчій та середній ланці, але з меншою імовірністю обійматимуть керівні посади). Водночас третина усіх роботодавців є жінками.

Дані Держстату та Державної служби зайнятості, хоча й проливають деяке світло на гендерну проблематику праці та лідерство жінок у бізнесі, не є достатньо детальними. Так, у відкритому доступі відсутня гендерна статистики на галузевому рівні та на рівні населеного пункту. І тут у нагоді стають відкриті дані Мінюсту - масив ЄДРПОУ.

Загалом (серед юридичних осіб та ФОП разом) освіта - єдина галузь, де більшість керівників (69%) є жінками [8].

Галузями з високою часткою жінок-керівників також є «Державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування» та готельно-ресторанний сектор («Тимчасове розміщення й організація харчування»). Втім, у цих галузях частка жінок-керівників складає 52-53%, що характеризує їх радше як гендерно збалансовані (Рис.2).

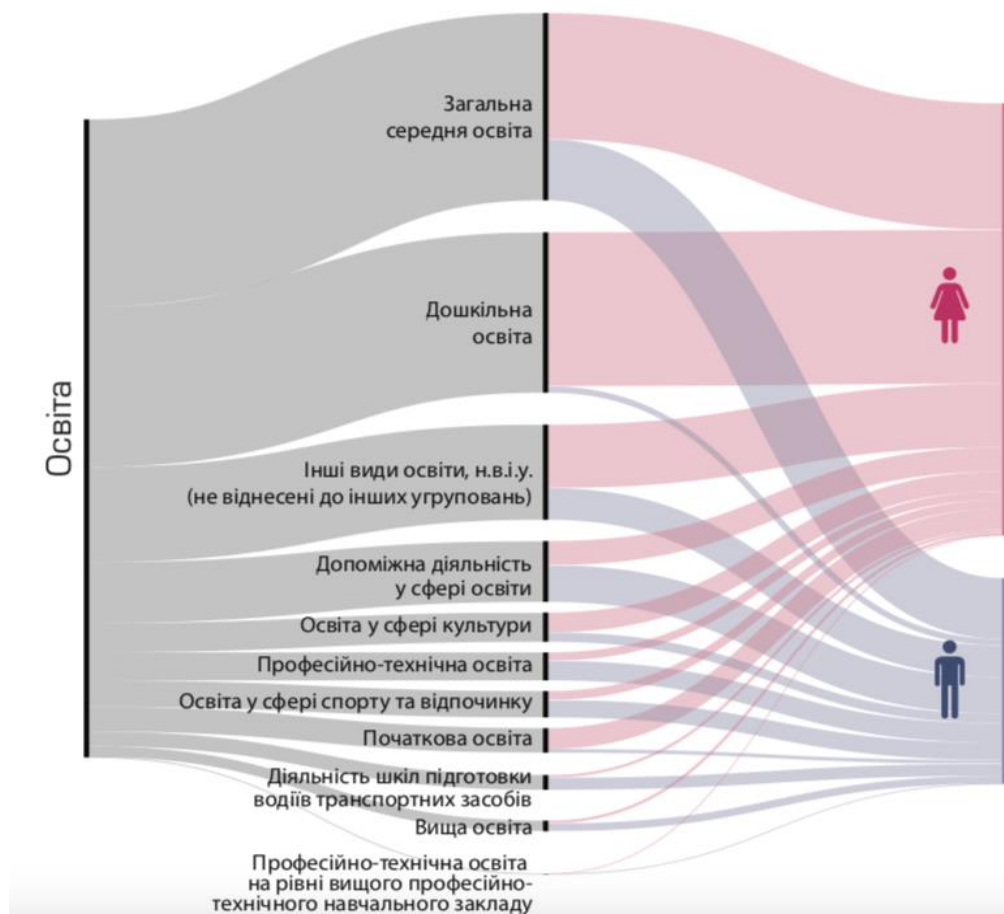


Рис.2. Частка жінок та чоловіків серед керівників юридичних осіб в галузі освіти

Серед юридичних осіб освіта є єдиною галуззю, очолюваною переважно жінками (71% жінок-керівників).

Окремі види діяльності, де організації очолюють переважно жінки, - це бухгалтерський облік та аудит, туризм, салони краси, концертні зали, профспілки, заклади соціальної допомоги [3](Табл. 1.).

Таблиця 1.1.

Види діяльності (клас КВЕД) юридичних осіб, у яких переважають організації, очолювані жінками

Частка керівників-жінок	Загальна кількість юридичних осіб	Вид діяльності (клас КВЕД)
61%	1959	Діяльність туристичних операторів.
62%	3979	Діяльність туристичних агенств.

62%	25062	Діяльність професійних спілок.
62%	4526	Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування.
66%	1349	Функціонування театральних і концертних залів.
66%	1431	Освіта у сфері культури.
68%	1825	Регулювання у сферах охорони здоров'я, освіти, культури та інших соціальних сферах, крім обов'язкового соціального страхування.
68%	16575	Загальна середня освіта.
77%	1689	Надання послуг перукарнями та салонами краси.

Якщо говорити про найпоширеніші види діяльності (код за КВЕД, який є основним у понад 5 000 юридичних осіб), то жінки-керівники суттєво переважають (становлять понад 60%) лише у дошкільній і загальній середній освіті та у діяльності профспілок.

Отже ми бачимо, що жінки в Україні в кількісному відношенні переважають над чоловіками у всіх областях. Але що стосується зайнятості, то ми бачимо, що чоловіча зайнятість переважає над жіночою. У 43% економічно неактивних жінок перебувають у віці 25-59 років. Ключовою причиною 29% жінок є виконання домашніх обов'язків або перебування на утриманні [7].

Серед видів діяльності на яких жінки займають вищі посади будуть: сфера освіти, готельно-ресторанна справа, сфера бухгалтерського обліку, сфера культури, охорони здоров'я та обслуговування. Всі інші галузі, а саме провідні посади займають чоловіки.

Щоб змінити таку статистику, знадобиться ще декілька років, можливо прийняття на державному рівні певних мір та законопроектів. Також дуже важливе значення має саме ставлення жінок до цієї проблеми. Адже жінок які

хочуть рівних прав з чоловіками, однакових зарплат та посад-менше, ніж жінок яких все влаштовує і вони готові покинути все заради чоловіка та сім'ї. В нашій країні необхідно навчитися жити як в Європі, де жінка коли народжує не обов'язково йде у декрет на 3 роки, там цей строк зведено до мінімуму і це може зробити навіть чоловік і це вважається нормальним. Там у жінки є рівні права з чоловіками і вона може отримувати зарплату не через свою стать, а через свою роботу.

Висновки. Гендерна рівність не скасовує статевих і гендерних відмінностей, але дозволяє кожній людині знайти свій спосіб самореалізації, зробити свій життєвий вибір незалежно від звичних гендерних стереотипів.

Одна з найбільших методологічних помилок - трактування гендерного підходу як такого, який ототожнюється із статево-рольовим: кожній статі відповідає «своя» роль, яку повинні виконувати чоловік або жінка.

Концепція і практичне застосування гендерної рівності є центральними поняттями сталого розвитку суспільства. У гендерній рівності не ідеться про питання жінок. Мова йде про рівну участь чоловіків і жінок у покращенні умов як їхнього власного життя, так і життя суспільства.

Статистика зайнятості частково підтверджує уявлення про «скляну стелю» (про те, що жінки можуть працювати у нижчій та середній ланці, але з меншою ймовірністю обійматимуть керівні посади). Водночас третина усіх роботодавців є жінками.

Список літератури

1. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування: Практикум / Н.В. Грицяк, О.І. Кулачек, Т.Е. Василевська, В.В. Близнюк; За заг. ред. І.В. Розпутенка- К.: Вид-во "К.І.С.", 2003. - 100 с.

2. Гендерна мапа України [Електронний ресурс].- Режим доступу.- <http://gendermap.org.ua>. - Загол. з екрану.

3. Гендерна статистика України. Сучасний стан, проблеми, напрямки вдосконалення [Електронний ресурс].- Режим доступу.-

<http://dhrp.org.ua/uk/publikatsii1/124-henderna-statystyka-ukrainy-suchasnyi-stan-problemy-napriamky-vdoskonalennia>.- Загол. з екрану.

4. Мезенцева Н.І., Кривець О.О. Гендер і географія в Україні: Монографія. - К.: Ніка-Центр, 2013. - 194 с.

5. Молікевич Р.С. Деякі аспекти взаємозв'язку соціально-економічного розвитку та медико-демографічної ситуації у Херсонській області / Р.С. Молікевич // Часопис соціально-економічної географії. – Харків, 2015. – №19(2). – С. 172 – 180.

6. Урбаністична Україна: в епіцентрі просторових змін: монографія / за ред. К. Мезенцева, Я. Олійника, Н. Мезенцевої. – Київ: Видавництво «Фенікс», 2017. – 438 с.

7. Цірдава К.Д. Суспільно-географічні аспекти міграційних процесів в контексті євроінтеграційного поступу України / К. Д. Цірдава, Р. С. Молікевич // Наукові записки Херсонського відділу Українського географічного товариства : зб. наук. праць / [за ред. І. О. Пилипенка, Д. С. Мальчикової] Вип. 10. – Херсон : ФОП Вишемирський В. С., 2018. – С. 118-127.

8. Шевченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : [монографія] / К.Б. Шевченко. - Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. -165с.

9. Гукалова І.В. Вступ до фаху: географія і суспільство. Навч. посіб. / І.В. Гукалова, Д.С. Мальчикова. – Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. – 268 с.