

SOCIAL-GEOGRAPHICAL ANALYSIS OF GENDER RELATIONS IN VINNYTSIA REGIONAL LABOR MARKET

Liudmila ATAMAN

*Vinnitsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, Ukraine
ataman2412@gmail.com*

Abstract: The article deals with issues of gender relations in the labor market of Vinnytsia region at the present stage. The following basic concepts are analyzed: gender relations and gender equality. The basic approaches to the solution of gender problems in the implementation of gender policy that contribute to the development of the labor market of Vinnytsia region are considered. Areas of activities that coordinate gender relations in the Vinnytsia region's labor market as part of state and regional gender policy are analyzed. The dynamics of economic activity and employment of the population of Vinnytsia region by gender during 2014-2019 are analyzed. The number of employed and unemployed persons by sex aged 15-70 years was determined, as well as the number of registered unemployed persons by sex was analyzed. It was found out what measures were taken in Ukraine and in Vinnytsia region, in particular, to improve employment and reduce unemployment. It has been found that women's unemployment is determined not only by the effects of market mechanisms and the existence of appropriate barriers to employment (much less professional choice, skills, etc.), but also substantially related to reproductive activity. The gender pay gap has been identified. The number of entrepreneurs by gender in Vinnitsa region as of 2019 has been analyzed. It has been concluded that in spite of high educational and qualification level of women, which by some indicators even exceeds men's, as well as high level of economic activity of women, there is a less favorable position of women in the labor market of Vinnytsia region.

Key words: gender relations, gender equality, region, labor market, Vinnytsia region.

DOI: <https://doi.org/10.17721/2413-7154/2020.83.21-28>

UDC: 911.3

Received: April 6, 2020.

Revised: April 24, 2020.

Accepted: April 28, 2020.

СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ СПІВВІДНОШЕНЬ НА ВІННИЦЬКОМУ РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Людмила АТАМАН

*Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Україна
ataman2412@gmail.com*

Анотація: У статті розглянуто питання гендерних співвідношень на ринку праці Вінницької області на сучасному етапі. Проаналізовано такі основні поняття як: гендерні співвідношення та гендерна рівність. Розглянуто основні підходи до вирішення гендерних проблем при здійсненні гендерної політики, що сприяють розвитку ринку праці Вінницької області. Проаналізовано напрями діяльності, що координують гендерні співвідношення на ринку праці Вінницької області у складі державної та регіональної гендерної політики. Проаналізовано динаміку економічної активності та зайнятості населення Вінницької області за гендерною ознакою впродовж 2014-2019 років. Визначено кількість зайнятого та безробітного населення за статтю у віці 15-70 років, а також проаналізовано чисельність зареєстрованих безробітних за статтю. З'ясовано, які заходи здійснювались в Україні та у Вінницькій області зокрема, для покращення зайнятості населення та зменшення безробіття. З'ясовано, що безробіття серед жінок визначається не лише дією ринкових механізмів та наявністю відповідних перешкод для зайнятості (значно меншим професійним вибором, належною кваліфікацією тощо), а й суттєво пов'язане з репродуктивною діяльністю. Визначено гендерний розрив в оплаті праці. Проведено аналіз кількості фізичних осіб-підприємців за статтю у Вінницькій області станом на 2019 рік. Досліджено, що попри високий освітньо-кваліфікаційний рівень жінок, який за окремими показниками навіть перевищує чоловічий, а також високий рівень економічної активності жінок, спостерігається менш сприятливе становище жінок на ринку праці Вінницької області.

Ключові слова: гендерні співвідношення, гендерна рівність, регіон, ринок праці, Вінницька область.

Вступ. В сучасних умовах розвитку суспільства спостерігаються значні соціально-економічні зміни, які притаманні для усіх сфер життя населення. Ці зміни характерні не лише для всього світу в цілому, але й для України зокрема, адже соціально-економічний розвиток супроводжується посиленням диференціації суспільства, де спостерігається нерівність у всіх сферах. Так, на сьогодні існують певні диспропорції у сфері освіти та зайнятості, доходах громадян, економічної активності і зайнятості населення, диференціації заробітної плати, тощо. Усі ці процеси тим чи іншим чином стосуються гендерних співвідношень, що існують на світовому, українському та безпосередньо регіональному ринку праці. Таким чином в Україні за останні роки відбулися суттєві зміни у всіх сферах життя на політичному, економічному та соціальному рівні, що вплинули на гендерні процеси.

На сьогодні гендерні питання в основному досліджуються на соціальному рівні, де вагоме значення має гендерна нерівність. Проте варто більше уваги все-таки приділяти дослідженню гендерних співвідношень на ринку праці, який є визначним показником економічних процесів та змін в державі як на державному, так і на регіональному рівнях.

Щодо правового забезпечення питання гендерної рівності, то варто відзначити, що її основи в Україні були закладені у 1996 році разом з прийняттям Конституції України, де визначались принципи рівного ставлення до жінок і чоловіків. Також урядом прийнято Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. На її виконання прийнято 4 обласні програми з забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також 16 комплексних програм, які включають даний компонент, що розширює права та можливості різних груп жінок та чоловіків, хлопців та дівчат для досягнення дійсної рівності (Kupets, 2010). Також було інтегровано безліч ініціатив та декларацій, визнаних на міжнародному рівні.

Проте для сучасного українського ринку праці притаманні явища, що свідчать про існування гендерної нерівності. Зокрема, у повідомленні про вакансію може бути зазначено стать претендента та вік; часто при співбесіді роботодавці ставлять численні питання щодо наявності чи планування дітей або соціального стану; досить часто роботодавці надають перевагу чоловіку при проведенні конкурсного відбору на вакантну посаду за наявності однакових компетенцій у претендентів тощо. У зв'язку з вищезазначеними проблемами та для впровадження гендерної рівності, тобто рівних прав чоловіків та жінок в Україні було розроблено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, яка базується на європейських стандартах рівності.

Щодо світового досвіду, то варто зазначити, що для визначення й оцінки прогресу в досягненні гендерної рівності та подоланні гендерного розриву

Global Gender Gap Index було представлено звіт за 2018 рік, в якому наведено показники 149 країн, які оцінювали за шкалою від 0 (нерівність) до 1 (рівність) у чотирьох тематичних вимірах: економічна участь і можливості жінок, освіта, охорона здоров'я, політичне життя (Gender in Details, 2018). Щодо участі жінок на ринку праці було визначено, що у 2018 році на кожні 100 чоловіків, активних учасників ринку праці, припадає лише 83 жінки. Рівень доходу чоловіків та жінок також суттєво відрізняється і становить 0,631, тобто на кожні 100 доларів доходу чоловіків жінки зароблять лише 63,1 долара. Крім того, існує певна диспропорція у співвідношенні жінок і чоловіків, зайнятих на вищих посадах за означенням Міжнародної організації праці. Так, показник становить 0,697, а отже, на 100 керівників вищого рівня припадає 70 керівниць (Gender in Details, 2018).

Аналіз попередніх досліджень та публікацій.

На сучасному етапі увагу науковців привертають вивчення та дослідження гендерних особливостей на ринку праці. Основи вивчення гендерних відносин у соціально-економічній сфері заклали зарубіжні соціологи – Дж. Батлер (Butler, 1990), Дж. Скотт (Scott, 1999), М. Кімел (Kimmel, 2003), Х. Хартман (Hartmann, 1981) та ін. Щодо аналізу рівня економічної активності, зайнятості населення та безробіття за ознакою статі, то багатьма науковцями доведено наявність значних гендерних диспропорцій на ринку праці України. Проте ці дослідження проводять переважно соціологи, демографи та економісти (Herasymenko, 2003; Blyzniuk, 2004; Pokryschuk, 2011), а дослідження гендерних співвідношень на ринку праці України з точки зору суспільної географії проводять відносно недавно.

Суспільно-географічне вивчення гендерних співвідношень на ринку праці України пов'язане з іменами Н. І. Мезенцевої та О. О. Кривець, які провели перші ґрунтовні наукові дослідження з гендерної географії в Україні. У своїх працях «Гендерні аспекти ринку праці України» (Mezentseva & Kryvets, 2013a), «Gender Ratio in Labor Market of Ukraine» («Гендерні співвідношення на ринку праці України») (Mezentseva & Kryvets, 2013b) та у монографії «Гендер і географія в Україні» (Mezentseva & Kryvets, 2013c) автори проаналізували регіональні особливості гендерних співвідношень зайнятості та безробіття, рівнів економічної активності, оплати праці, можливостей кар'єрного зростання, гендерних диспропорцій на ринку праці України та заклали теоретичні та методичні основи дослідження гендерних співвідношень з точки зору суспільної географії.

Мета дослідження. Метою написання даної статті є вивчення та аналіз сучасного стану гендерних співвідношень на ринку праці Вінницької області.

Виклад основного матеріалу. Поняття «гендерна рівність» характеризується як рівний правовий статус жінок та чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства (Glossary, 2007).

На ринку праці відбувається гендерна сегрегація в професіях, тобто зосередження жінок та чоловіків у сферах діяльності та зайнятості різних типів і на різних рівнях. Гендерна сегрегація може бути вертикальною та горизонтальною. Вертикальна гендерна сегрегація – нерівний розподіл чоловіків і жінок на різних рівнях всередині однієї професії чи виду економічної діяльності. Таке явище має назву «скляна стеля». Горизонтальна гендерна сегрегація – нерівний розподіл жінок і чоловіків у різних професіях, при якому спостерігається розподіл професій на «жіночі» і «чоловічі». Таке явище називають «скляні стіни» (Mezentseva & Kryvets, 2010).

На нашу думку, при дослідженні соціально-економічного розвитку регіонів важливо здійснювати аналіз гендерних співвідношень у економічній сфері, в освіті, стані здоров'я і тривалості життя населення. Важливо у таких дослідженнях проводити оцінку гендерної рівності, її динаміки та просторових співвідношень для того, щоб проаналізувати відмінності у соціальному розвитку регіонів.

Загалом територіальні відмінності гендерних співвідношень найкраще проявляються у трудових ресурсах, соціально-демографічних, політичних, управлінських процесах, освітній та науковій сферах. Диспропорції проявляються не лише на міжрегіональному рівні, але й також прослідковуються суттєві диспропорції між містами і сільською місцевістю.

Регіональний прояв гендерних співвідношень в суспільно-географічних процесах обумовлений такими чинниками: державною стратегією гендерної політики, законодавчим та інституціональним її забезпеченням; рівнем соціально-економічного розвитку території та якістю життя населення; рівнем урбанізації території та спеціалізацією господарства; способом життя та ментальністю населення; поширеними гендерними стереотипами в суспільстві (Mezentseva & Kryvets, 2013c).

Основними напрямками досліджень з гендерної географії в Україні є: дослідження гендерних співвідношень в регіонах України в політичних та управлінських процесах, на ринку праці, в освітній та науковій діяльності, в соціально-демографічних процесах; дослідження динаміки та особливостей гендерних співвідношень у регіонах України; дослідження взаємовпливу гендерних індикаторів та індикаторів соціально-економічного розвитку регіонів; дослідження регіональних відмін гендерної ідентифікації, стереотипів та трансформацій гендерних ролей в суспільстві (Mezentseva & Kryvets, 2010).

На сучасному етапі дослідження гендерної рівності в Україні проводиться ряд заходів для забезпечення рівних прав та можливостей у гендерних питаннях на регіональному рівні. Таким чином, у 2018–2019 рр. проведено 5 кушових нарад у Дніпрі, Житомирі, Тернополі, Миколаєві та Києві для 24 областей та м. Києва. Основною метою нарад було посилення державної політики та координації роботи у сфері гендерної рівності шляхом локалізації

на регіональному рівні. Адже саме це є необхідною умовою успішного впровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на місцях (Kupets, 2010).

До нарад було підготовлено гендерні профілі областей на основі інформації, наданої обласними державними адміністраціями. Всього підготовлено 24 обласні та профіль м. Києва. Їх аналіз дозволив визначити особливості гендерних проблем в регіонах. Визначено, що у південних областях України тривожним є рівень народжуваності у дівчат віком 15–19 років. Наприклад, у Миколаївській області за 2017 р. коефіцієнт народжуваності склав 30,7. Визначено, що в оплаті праці також існує гендерний розрив і значно більший у східних областях, наприклад у Донецькій області в 2017 р. становив 35%. Також згідно представлених профілів було зазначено, що в Україні низький рівень політичного представництва жінок, особливо у Закарпатській та Івано-Франківській областях зовсім не було жінок-голів ОТГ станом на серпень 2018 року, а у Рівненській області лише 11%. В Україні спостерігається негативна тенденція в співвідношенні тривалості життя жінок і чоловіків, адже тривалість життя чоловіків менше на 10–12 років, ніж жінок.

Завдяки проведеним нарадам та представленим гендерним профілям областей було розроблено стратегії розвитку областей та регіональні програми. Адже на регіональному рівні механізм забезпечення гендерного розвитку передбачає реалізацію регіональних гендерних програм, які розробляють відповідні управління обласних державних адміністрацій та приймають обласні ради. Відповідальність за реалізацію цих програм покладена на регіональні виконавчі органи, зокрема на обласні та районні управління у справах сім'ї, молоді та спорту. З метою координації діяльності з забезпечення реалізації обласних гендерних програм у всіх областях створені Координаційні ради з питань гендерної політики (Verkhovna Rada of Ukraine, 2018).

Напрями діяльності, що координують гендерні співвідношення на ринку праці Вінницької області у складі державної та регіональної гендерної політики:

- затверджено Програму «Громада за рівність» щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2023 року з метою забезпечення реалізації механізмів для досягнення фактичної рівності жінок і чоловіків у житті місцевої громади та для розширення можливостей рівноправного суспільства на території Вінницької міської об'єднаної територіальної громади (Vinnytsia City Council, 2019);

- у 2017 році Вінницькою міською радою прийнято рішення «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад». Вперше в Україні органи місцевого самоврядування долучилися до підписання даного документу, таким чином, публічно визнавши свою відданість реалізації права на рівність, особливо щодо жінок і чоловіків у м. Вінниці;

- гендерний компонент включений у Програму зайнятості населення Вінницької області на період до 2020 року. Структурним підрозділом, відповідальним за реалізацію державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначено Департамент соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації. В об'єднаних територіальних громадах області структурні підрозділи, що відповідають за реалізацію гендерної політики, відсутні (Vinnytsia City Council, 2019);

- в області реалізується Проект «Рівність заради безпеки» (в рамках Проекту Українського жіночого фонду «Жінки просують зміни, відновлення миру і запобігання конфліктам на регіональному рівні в Україні»);

- в області проводилися моніторинг та оцінка: стан та перспективи реалізації права займатись політичною діяльністю в Україні (гендерний вимір) в рамках проекту «Стратегії збільшення кількості жінок в політиці» 2012 р.; гендерний моніторинг місцевих виборів 2015 р. у Вінницькій області; моніторинг медіа присутності жінок у регіональних ЗМІ (Vinnytsia City Council, 2019).

Ситуація на ринку праці у Вінницькій області.

У Вінницькій області, зберігається високий рівень гендерної нерівності на ринку праці, що спостерігається в розриві між розмірами оплати праці жінок і чоловіків, нерівних можливостях отримання доступу до економічних ресурсів, відмінностях у якісних характеристиках зайнятості та соціальному статусі жінок і чоловіків.

У порівнянні з іншими областями України спостерігаються наступне: серед усього працюючого населення у віці 16–70 років за кількістю у Вінницькій області так, як і в інших переважають жінки (у 2019 році 52,8% працюючого населення Вінницької області становили жінки). Проте відносно інших областей України цей показник не високий, адже в деяких він становив понад 55% (Закарпатська, Рівненська, Чернівецька, Івано-Франківська, Волинська, Тернопільська, Сумська області).

У 2019 році жінки склали 53,7% населення області, чоловіки – 46,3%. Населення старше 60 років – 23,6%. Серед них чоловіків – 35,6%, жінок – 64,4%. Загалом по області у віковій групі 0-34 роки кількість чоловіків переважає кількість жінок, а у віковій групі 35-39 років кількість чоловіків знижується і вже у віковій групі 65-69 років частка чоловіків складає лише 39,4%, а жінок – 60,6%. А найнижчий показник у віковій групі 70 років і старше, де чоловіків всього 30 %, а жінки становлять 70%. Спостерігаються певні відмінності і між міськими та сільськими поселеннями у кількості населення за віком та статтю. У містах кількість чоловіків відповідно до кількості жінок зменшується починаючи з 25 років, а у селах – починаючи з 35 років. Щодо ситуації і у віковій групі 70 років і старше, то варто відзначити, що жінки становлять 67,3% у містах, а 71,3% – в селах.

Середній вік жінок і чоловіків у міській та сільській місцевостях не зазнав суттєвих змін. Станом на 2019 рік середній вік становив 34,2 років

у чоловіків та 37,4 – у жінок. У міських поселеннях середній вік є вищим, аніж у сільській місцевості – на 2 роки у чоловіків та на 4 роки у жінок.

Різниця в середній тривалості життя у Вінницькій області є класичною для України – 10 років (як в місті, так і в селі) та становить 67,75 років для чоловіків та 77,47 років для жінок. Утім, і жінки, і чоловіки міських поселень живуть довше: чоловіки – на 3,3 роки, жінки – майже на 2 роки (1,81).

Загалом рівень економічної активності жінок є високим, проте вищий у чоловіків і складає 67,5%, а у жінок 56,8%. На рівень економічної активності жінок впливають такі чинники як: рівень освіти, наявність та кількість дітей тощо. Найвищий рівень економічної активності жінок у віковій групі 35 – 49 років. Аналіз динаміки економічної активності жінок свідчить, що в період з 2014 по 2019 роки найвищим він був у 2014 році і далі мав тенденцію до зниження. У чоловіків динаміка економічної активності також знижувалась і характеризувалась найвищими показниками у 2015, 2014 роках.

Рівень економічної неактивності протягом 2014 – 2019 років є вищим, ніж у чоловіків, його показники суттєво не відрізняються за роками (табл.1).

Рівень зайнятості у віці 15-70 років у 2019 році складав 56,8%. Зайнятість жінок становила 54%, а чоловіків – 60 % (рис.1). Найвищий рівень зайнятості у чоловіків був у 2015 році, він складав близько 360 тис.ос. проти 315 тис. ос. зайнятих жінок. Загалом на ринку праці Вінницької області спостерігається тенденція, де зайнятість у чоловіків вища, ніж у жінок.

У Вінницькій області спостерігається незначний гендерний розрив у рівнях зайнятості у дитородній та передпенсійній (старше 50 років) вікових групах, а також присутня як горизонтальна, так і вертикальна сегрегація ринку праці. Адже в містах за рахунок вищого рівня розвитку соціальної інфраструктури, жінки менше часу витрачають на ведення домашнього господарства, тому вони можуть бути залучені до різних сфер зайнятості або активно реалізовувати себе у громадській діяльності. В сільській місцевості жінки мають менше шансів реалізувати себе професійно. Зазвичай вони більш задіяні в домашньому господарстві та неформальних сферах зайнятості (наприклад, особистому підсобному господарстві).

Відсоток безробітних у 2019 році, а також з 2015 по 2017 рр. був практично однаковий серед жінок і чоловіків. Проте у 2018 р. відбулись суттєві відмінності, де рівень безробіття у чоловіків становив 12,5%, у жінок значно менший – 7,1% (рис.2). Відповідно схожа ситуація була у 2014 р., коли безробіття серед чоловіків було вищим на 4% (8,6% у жінок, проти 12,2% у чоловіків). Найбільший рівень безробіття у жінок у групі 15-24 роки (19,2%) та у групі 25-29 років (16,1%). Рівень безробіття у групі 30-34 роки майже однаковий для чоловіків (12,7%) та жінок (12,3%). Рівень безробіття в міських поселеннях є вищим (12,2%), ніж у сільських (8,9%). Проаналізувавши динаміку зареєстрованого безробіття у Вінницькій області протягом 2019 року

Таблиця 1

Економічна активність населення Вінницької області за статтю протягом 2014 – 2018 рр. (станом на 1 січня 2019 року)*

Роки	Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. ос.	Рівень економічної активності, у відсотках	Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, тис. ос.	Рівень економічної неактивності, у відсотках
Жінки				
2014	349,7	56,8	265,9	43,2
2015	347,3	56,7	265,3	43,3
2016	346,3	56,9	262,4	43,1
2017	345,0	56,8	261,9	43,2
2018	348,6	58,0	252,8	42,0
Чоловіки				
2014	389,5	69,7	169,2	30,3
2015	393,9	70,7	163,2	29,3
2016	383,5	69,2	170,8	30,8
2017	372,4	67,5	179,7	32,5
2018	375,7	68,6	172,2	31,4

*розроблено автором за даними Головного управління статистики у Вінницькій області

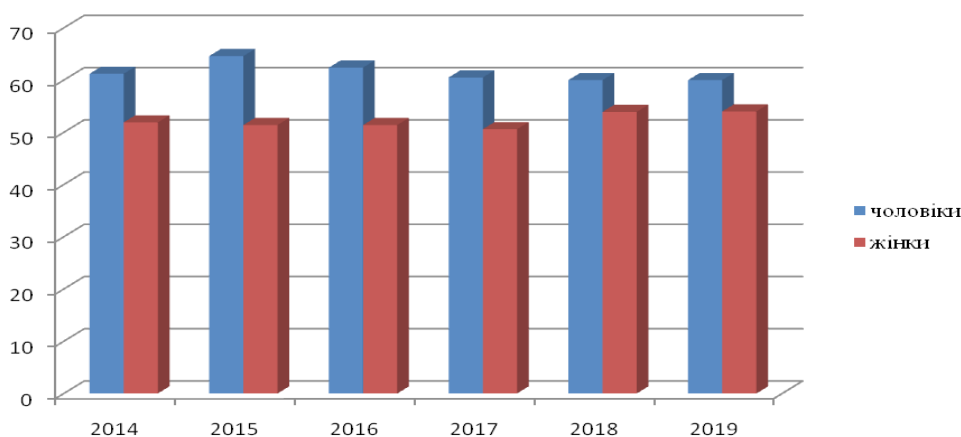


Рис. 1. Динаміка рівнів зайнятості чоловіків та жінок у Вінницькій області, % (розроблено автором)

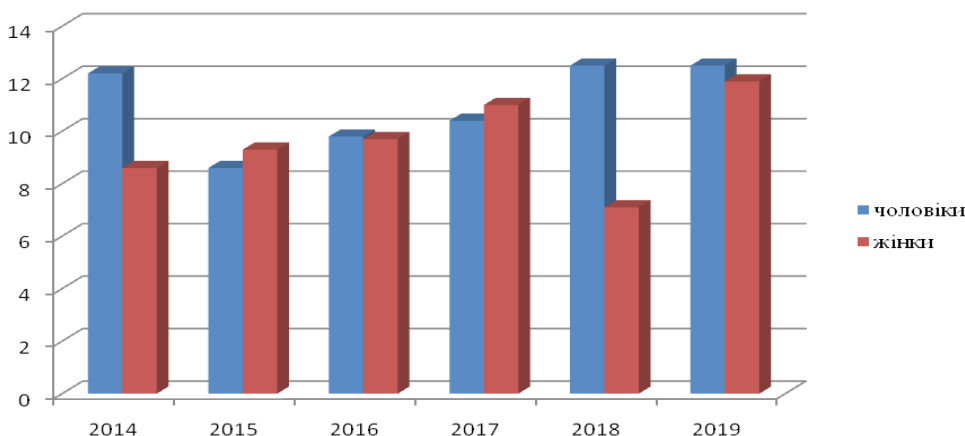


Рис. 2. Динаміка рівнів безробіття чоловіків і жінок визначених за методологією МОП у Вінницькій області, % (розроблено автором)

варто відзначити, що спостерігається тенденція щодо сезонного безробіття.

Диспропорції в оплаті праці чоловіків та жінок у Вінницькій області зумовлені рівнем освіти та кваліфікації працівників, галузевою структурою зайнятості, віковою структурою населення, рівнем соціально-економічного розвитку регіону.

Гендерний розрив в оплаті праці середній по Україні – 23% (станом на 2019 р.). У 2014 році – 17,6%, 2015 р. – 21,2%, 2016 р. – 23,4%, 2017 р. – 21,1%, 2018 р. – 21% (рис. 3). Загалом на розмір заробітної плати впливає багато чинників: освіта, досвід роботи, трудовий стаж, посада, унікальні уміння та навички, знання іноземних мов тощо. Проте, не зважаючи на володіння усіма вищезазначеними критеріями, часто жінки займають менш оплачувані посади. Відповідно немає чіткого поділу, за яким жінки мають отримувати заробітню плату меншу, ніж чоловіки, проте існує розподіл жінок і чоловіків за окремими професіями, що суттєво впливає на загальний показник по заробітній платі. Фактично жінки працюють у галузях господарства, де оплата праці є дещо нижчою. Наприклад, переважає більшість жінок працює в галузях освіти, культури, охорони здоров'я, у ресторанному та готельному господарстві, у торгівлі, де оплата праці значно нижча, ніж у бізнесі, державному управлінні, окремих галузях промисловості, де переважають у кількісному відношенні чоловіки.

Співвідношення чоловіків та жінок-підприємців відрізняється загалом за галузями господарства. Для жінок-підприємців характерно ведення малого бізнесу переважно у сфері послуг. Таким чином найбільше жінок-підприємців задіяно в торгівлі, ресторанному обслуговуванні, індустрії краси, чоловіки-підприємці – в будівництві, сільському господарстві, транспорті.

За даними Єдиного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань станом на 2019 рік у Вінницькій області серед фізичних осіб-підприємців жінки становили 45,6% та 54,4% чоловіки (рис. 4). Ці показники близькі до загальноукраїнських, де жінки-підприємці становили 46,9%, а чоловіки – 53,1%. Найбільша різниця спостерігається у порівнянні з Харківською областю, де жінки-підприємці становлять 42,5%, а чоловіки – 57,5%, а також з Хмельницькою та Луганською областями, де переважають жінки-підприємці загалом по області.

Спостерігається також гендерна нерівність і у трудовій міграції населення. Адже за видами економічної діяльності структура зайнятості в країнах, які приймають трудових мігрантів, суттєво відрізняється. У більшості країн значною є частка чоловіків, які працюють на будівництві. У Польщі значна частка чоловіків (до 30%) працює в сільському господарстві. Відносно більш різноманітними є сфери працевлаштування для жінок. Наприклад, в Італії у якості домашньої прислуги працює близько 80% українських жінок-заробітчан, у Польщі жінки переважно зайняті у сільському господарстві (до 70%), у Чехії – в готельному та ресторанному бізнесі (більше 45%), в Росії – в торгівлі (до 35%) (Markun & Ataman, 2016).

Станом на 2019 року Вінницькій області найбільше вивільнилось працівників та працівниць у наступних сферах: сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; промисловість; охорона здоров'я та надання соціальних послуг. У всіх зазначених сферах, окрім останньої, чоловіків вивільнилось більше.

У 2019 році в області тривало добровільне об'єднання територіальних громад. Створено 35

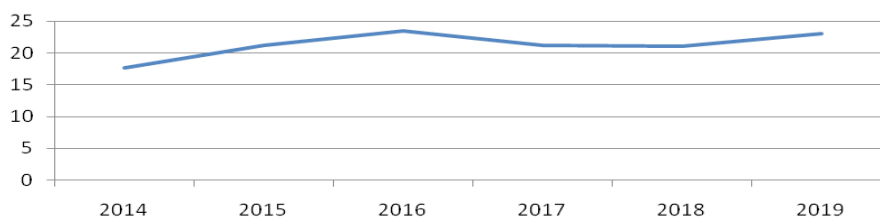


Рис. 3. Гендерний розрив в оплаті праці, % (за даними EU-UA 2019)

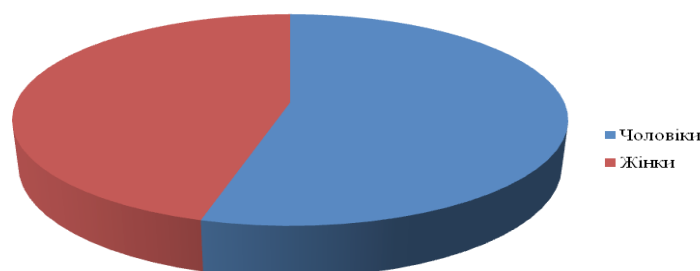


Рис. 4. Фізичні особи-підприємці за статтю у Вінницькій області станом на 2019 рік (розроблено автором)

об'єднаних територіальних громад (ОТГ). Головами ОТГ обрано: жінок – 6 (17,1%), чоловіків – 29 (82,9%). Депутатський корпус ОТГ переважно представлений чоловіками – 59,1%, жіноче представництво – 40,9%. Кількість депутаток в обласній раді зменшилася: якщо в обласній раді VI скликання було 12% жінок, то у раді VII скликання ця цифра становить – 10,7%.

Таким чином, можна підсумувати, що диспропорції у гендерному співвідношенні чоловіків та жінок на ринку праці зумовлені наступними чинниками:

- розподіл на «жіночі» і «чоловічі» професії та види робіт;
- розрив у заробітній платі жінок та чоловіків, що в середньому сягає 21-22%;
- декретні відпустки та відпустки по догляду за дитиною переважно беруть жінки, що зменшує загальну конкурентоспроможність на ринку праці;
- відмови на запити працівників щодо скорочення робочого графіку з сімейними обов'язками (для жінок, що мають дітей дошкільного віку);
- вимоги роботодавця до працівника мати або не мати певний подружній статус, сімейне становище, сімейні обов'язки, дітей.

Висновки. Отже, спостерігаються такі диспропорції у гендерних співвідношеннях Вінницької області: жінки порівняно з чоловіками мають нижчий рівень заробітної плати у зв'язку з представництвом переважно у низькооплачуваних сферах зайнятості; нижча конкурентоспроможність жінок порівняно з чоловіками виникла у зв'язку з сімейним станом, обов'язками у сім'ї, народженням дітей; переважає низький відсоток представництва жінок у галузях, що мають престижність та високий дохід.

Ринок праці Вінницької області характеризується високим освітньо-кваліфікаційним рівнем жінок та чоловіків, а також достатньо високим рівнем зайнятості. Водночас, становище жінок на ринку праці Вінницької області менш сприятливе, ніж чоловіків. Безробіття серед жінок спричинено вужчим професійним вибором, відсутністю необхідних робочих місць або необхідної кваліфікації, а також й чинниками, що характеризуються за ознакою статі зокрема, у зв'язку з репродуктивною функцією. Гендерні диспропорції на ринку праці зумовлені не лише меншою мобільністю, зацікавленістю жінок у роботі неповний робочий час, але й значним впливом традиційних гендерних стереотипів на місце жінок і чоловіків у суспільстві та з обмеженими можливостями професійної реалізації порівняно з чоловіками, через що жінки вимушені працювати в менш престижних сферах зайнятості.

Для того, щоб забезпечити рівні можливості жінок і чоловіків на ринку праці у Вінницькій області необхідно: продовжувати розробляти та реалізовувати регіональні гендерні програми, які допомагають зменшити диспропорції у гендерних співвідношеннях на ринку праці Вінницької області; проводити дослідження гендерних відносин у Вінницькій області; органам влади надавати підтримку щодо рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні та кар'єрному зростанні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, провадженні підприємницької діяльності; сприяти у збільшенні кількості жінок в органах влади та представницьких органах; зменшити розрив у рівні оплати праці чоловіків і жінок; дотримуватися принципу гендерної рівності на всіх рівнях та у всіх сферах діяльності.

References:

1. Blyzniuk, V. (2004). Economy-related gender relations. In *Fundamentals of Gender Theory: Textbook* (pp. 327–353). Kyiv: K.I.S. [In Ukrainian]. [Близнюк В. Гендерні відносини в економічній сфері // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. С. 327–353.]
2. Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge, 1990.
3. Council of Europe (2018). *Gender Equality Strategy for 2018–2023*. Retrieved from: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a>.
4. EU-UA (2019). *Report on the activities for the implementation of gender equality policy for 2017 – first half of 2019*. Retrieved from: https://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/zvit_po_genderu_-_19_07_2019.pdf. [In Ukrainian]. [Звіт про діяльність з реалізації політики гендерної рівності за 2017 р. – I півріччя 2019 р. – Режим доступу: https://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/zvit_po_genderu_-_19_07_2019.pdf]
5. Gender in Details (2018). *Global Gender Gap Index: Results of 2018 and Ukraine's Failure*. Retrieved from: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/index-globalnogo-gendernogo-rozrivu-pidsumki-2018-roku-i-proval-ukraini-134904.html>. [In Ukrainian]. [Гендер у деталях (2018). Індекс глобального гендерного розриву: підсумки 2018 року і провал України. – Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/index-globalnogo-gendernogo-rozrivu-pidsumki-2018-roku-i-proval-ukraini-134904.html>]
6. *Glossary of basic gender concepts* (2007). Geneva: International Labor Office. [In Ukrainian]. [Глосарій основних гендерних понять. Женева: Міжнародне бюро праці, 2007. 11 с.]
7. Hartmann, H. (1981). The family as locus of gender, class and political struggle: the example of housework. *Signs*, 6(3), 366–394.
8. Herasyenko, H. V. (2003). Gender features of employment in Ukraine: horizontal occupational segregation on the basis of sex. *Bulletin of the Podolian University of Technology*, 4(1)2, 105–109. [In Ukrainian]. [Герасименко Г.В. Гендерні особливості зайнятості населення України: горизонтальна професійна сегрегація за ознакою статі // Вісник технологічного університету Поділля. №4. Ч.1. Т.2. Хмельницький, 2003. С. 105–109.]

9. Kimmel, M. (2003). Globalization and its mal(e) contents: the gendered moral and political economy of terrorism. *International Sociology*, 18, 603-618.
10. Kupets, O. (2010). *An integrated gender approach in the labor market of Ukraine and the role of the state employment service*. The International Labor Office, the Decent Work Technical Support Unit and the ILO Office for Central and Eastern Europe. Kyiv: ILO. Retrieved from: [wcms_168913.pdf](#). [In Ukrainian]. [Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2010. Режим доступу: [wcms_168913.pdf](#)]
11. Markun, V. P., Ataman L. V. (2016). Current trends in external labor migration in Ukraine, its causes and impact assessment. *Scientific Bulletin of Vinnytsia State Pedagogical University. Series: Geography*, 28(1-2), 177–186. [In Ukrainian]. [Маркун В. Р., Атаман Л. В. Сучасні тенденції зовнішньої трудової міграції в Україні, її причини та оцінка наслідків // *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія: Географія. 2016. Вип. 28, № 1-2. С.177–186.]
12. Mezentseva, N. I. (2009). Gender geography as a new direction of socio-geographical research in Ukraine. In *Regional problems of Ukraine: geographical analysis and search for solutions* (pp. 315–321). Kherson: Vysheumytskyi. [In Ukrainian]. [Мезенцева Н. І. Гендерна географія як новий напрям суспільно-географічних досліджень в Україні // *Регіональні проблеми України: географічний аналіз та пошук шляхів вирішення*. Херсон: ПП Вишемирський, 2009. С. 315–321.]
13. Mezentseva, N. I., Kryvets, O. O. (2010). Socio-geographical aspects of gender research. *Ekonomichna ta Sotsialna Geografiya*, 60, 37–42. [In Ukrainian]. [Мезенцева Н. І., Кривець О. О. Суспільно-географічні аспекти гендерних досліджень // *Економічна та соціальна географія*. 2010. Вип. 60. С. 37–42.]
14. Mezentseva, N. I., Kryvets, O. O. (2013a). Gender aspects of the labour market of Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv: Geography Series*, 61, 28-31. [In Ukrainian]. [Мезенцева Н.І., Кривець О. О. Гендерні аспекти ринку праці України // *Вісник Київського університету*. 2013. Вип. 61. С. 28–31.]
15. Mezentseva, N. I., Kryvets, O. O. (2013b). Gender Ratio in Labor Market of Ukraine. *Kyiv Geographical Yearbook*, 8, 47–51.
16. Mezentseva, N. I., Kryvets, O. O. (2013c). *Gender and geography in Ukraine*. Kyiv: Nika-Tsentr. [In Ukrainian]. [Мезенцева Н.І., Кривець О. О. Гендер і географія в Україні: Монографія. К.: Ніка-Центр, 2013. 194 с.]
17. Pokryshchuk, V. S. (2011). Problems of gender employment in the labor market of Ukraine. *Ukraine: aspects of work*, 2, 3–10. [In Ukrainian]. [Покришчук В. С. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України // *Україна: аспекти праці*. 2011. № 2. С. 3–10.]
18. Qualification Map of Ukraine (2020). *Working in Ukraine. Part 1*. Retrieved from: <http://www.futureskills.org.ua/ua/news/33>. [In Ukrainian]. [Кваліфікаційна мапа України (вебсайт). Працюючі в Україні. Частина 1. Режим доступу: <http://www.futureskills.org.ua/ua/news/33>]
19. Scott, J. (1999). *Gender and the Politics of History*. New York: Columbla University Press.
20. Verkhovna Rada of Ukraine (2018). *On the approval of the state social program of maintenance of equal rights and opportunities for women and men for till 2021*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п>. [In Ukrainian]. [Верховна Рада України (2018). Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п>]
21. Vinnytsia City Council (2019). *The program of Vinnytsia City Council “Community for Equality” to ensure equal rights and opportunities for women and men until 2023*. Access mode: <https://www.vmr.gov.ua/Docs/CityCouncilDecisions/2019/%E2%84%961567%2022-02-2019.pdf>. [Вінницька міська рада (2019). Програма Вінницької міської ради «Громада за рівність» щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2023 року». Режим доступу: <https://www.vmr.gov.ua/Docs/CityCouncilDecisions/2019/%E2%84%961567%2022-02-2019.pdf>]
-
-