

Міністерство освіти і науки України
Український католицький університет
Факультет суспільних наук

Кафедра соціології

Дипломна робота на тему:

Уявлення про (не)рівність в оплаті праці чоловіків та жінок в Україні

Виконала студентка 4 курсу
бакалаврату за спеціальністю
“Соціологія”, групи – ССО-18Б
Бордіян Анастасія Ярославівна

Науковий керівник:
доцент кафедри соціології,
Судин Данило

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Судин Данило', is placed over a light blue rectangular background.

Львів 2022

Зміст

Вступ.....	3.
Розділ I. Що таке нерівність в оплаті праці та гендерна сегрегація?	
Головні підходи у вивченні та методи обрахунки цієї проблеми.....	6.
1.1. Поняття нерівності та гендерної сегрегації.....	6.
1.2. Фактори нерівності в оплаті праці серед жінок та чоловіків в Україні...8	
Висновки з Розділу I.....	13
Розділ II. Структурні чинники нерівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок	14
2.1. Основні причини, що існують в суспільстві, щодо нерівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок.....	14
2.2. Скляна стеля. Скляний підвал.....	18
Висновки з Розділу II.....	21
Розділ III. Емпірична частина. Дослідження уявлень про нерівність оплати праці серед чоловіків та жінок в Україні.....	22
3.1 Програма дослідження.....	22
3.2 Результати кількісного та якісного опитувань.....	26
Висновки з Розділу III.....	35
Висновки.....	37
Список джерел і наукової літератури.....	39

ВСТУП

1. Актуальність проблеми.

На даний момент проблема нерівності у доходах є однією з найгостріших на українському ринку праці. Вона є чинником проявів диференціації та дискримінації населення.

В сучасних умовах функціонування ринку праці в Україні проблеми, щодо гендерної нерівності в сфері зайнятості, що виникають у різних можливостях чоловіків та жінок у владних структурах, освітніх закладах, а також у сфері доходів. Дані прояви дисбалансу призводять до падіння статусу індивідів, зазвичай жінок.[11]

В даному часі в Україні війна, тисячі людей втратили своє місце праці, і ще довго не зможуть повернутися до попереднього життя. Відбувається міграція із тимчасово окупованих територій чи місць, де ведуться активні бойові дії, на безпечні території. В таких умовах індивіди залишаються без коштів та шукають, як підзаробити чи влаштуватись на повноцінну роботу, тому й досі проблема із нерівністю в оплаті праці залишається актуальною.

Рівень життя суспільства означає забезпеченість населення різними необхідними благами, їх належний рівень. Міра задоволення потреб людей залежить насамперед від індивідуальних доходів.[7] Здавна жінки мають менше можливостей для вияву власних здібностей. Пояснюють це навантаженням вдома та на роботі, переконаністю роботодавців тим, що для жінки важливіша сфера материнства та сімейного життя, ніж самореалізація, розвиток здібностей та кар'єрний ріст. Зараз існує безліч таких стереотипів, що чоловік має забезпечувати сім'ю, тому його зарплата має бути вища, жінки також є менш орієнтовані на професійну діяльність, адже основними пріоритетами є сім'я та діти, чоловік натомість за своєю природою є кращим керівником та лідером. Саме ці стереотипи створюють підґрунтя для нерівності в оплаті праці в Україні. [11]

Такі прояви гендерного дисбалансу призводять до неефективного функціонування та загалом розвитку ринку праці. [8] А отже, дана проблема і її вивчення є актуальне.

2. Мета дослідження: виявити та дослідити уявлення індивідів, щодо нерівності в оплаті праці серед жінок та чоловіків в Україні.

3. Завдання:

1. Виконати теоретичну інтерпретацію понять стосовно нерівності в оплаті праці: гендерна нерівність, гендерна сегрегація, горизонтальна сегрегація, вертикальна сегрегація, скляний підвал, скляна стеля, стереотип, кар'єрний ріст
 2. З'ясувати основні причини існування нерівності в оплаті праці в Україні
 3. Висвітлити основні фактори існування нерівності в оплаті праці в Україні
 4. З'ясувати основні стереотипи про нерівність оплати праці чоловіків та жінок в Україні
 5. Дослідити уявлення працюючих громадян щодо причин існування (не)рівності в оплаті праці в Україні
 6. Висвітлити феномени, пояснюючі існування (не)рівності в оплаті праці: скляний підвал, скляна стеля
- 4. Об'єкт за критерієм загальної проблеми:** уявлення, щодо нерівності в оплаті праці.

Об'єкт за критерієм носія проблеми: працююче населення України

5. Предмет дослідження: нерівності в оплаті праці серед жінок та чоловіків.

6. Теоретико-методологічні засади дослідження

У даній роботі я досліджую уявлення індивідів щодо нерівностей в оплаті праці серед чоловіків та жінок в Україні, використовуючи теоретичні засади соціології нерівностей. А саме нерівними життєвими шансами чоловіків та жінок і можливостями в задоволенні їх майнових потреб. Основними методами у роботі буде поєднання кількісного опитування у

онлайн-режимі та глибинних інтерв'ю з працюючим населенням України. Кожен з методів є необхідним для отримання загальної ситуації нерівності в оплаті праці. Кількісні методи дозволять побачити масштабність нерівності та ставлення до цього громадян України. Глибинні натомість дозволять детальніше зрозуміти настрої працюючого населення до нерівності в оплаті праці, наявність стереотипів та глибше дослідити особливості робочого процесу.

7. Гіпотеза(и)

Гіпотеза 1: Побутує уявлення про існування «чоловічих» та «жіночих» сфер

Гіпотеза 2: Існує уявлення, що у жінок менші можливості кар'єрного росту

Гіпотеза 3: Стереотипи впливають на формування нерівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок

Гіпотеза 4: Існує уявлення, що чоловіки є більш задоволені своєю заробітною платою, ніж жінки.

Гіпотеза 5: Існує уявлення, що працівники із неофіційною заробітною платою частіше мають нерівність в оплаті праці

8. Емпірична база

7 напівструктурованих глибинних інтерв'ю, онлайн-опитування (n=40)

9. Структура роботи - дипломна робота складається із:

- вступу
- 2 теоретичні розділи
- 1 емпіричний розділ
- висновки
- список використаних джерел(16 позицій)
- додатки до дипломної роботи (2 гайди, зразок інформаційної згоди)

Розділ 1. «Що таке нерівність в оплаті праці та гендерна сегрегація?»

Головні підходи у вивченні та методи обрахунки цієї проблеми

1.1. Поняття нерівності та гендерної сегрегації

Соціальна нерівність – актуальне явище суспільства, що впливає на сферу інтересів людей, та викликає в них сильне обурення. «Нерівність залишається також важливим предметом теоретичних роздумів, метою яких є не стільки виправдання чи критика нерівності, скільки з'ясування суті цього феномена».[14, ст.373]

Виділяють нерівність економічну, соціальну, політичну і етнокультурну.[4, ст.4]

«Разом із нерівністю йдеться про ієрархію, стратифікацію і владу, яка вбудована у гендерні відносини.» До соціальних нерівностей відносять гендерну нерівність. [13, ст.7]

Існування гендерної нерівності - «об'єктивна закономірність, що виявляється в диспропорції питомої ваги чоловіків і жінок у конкретних сферах життєдіяльності (політиці, економіці, освіті і т. ін.) і відображає явну або приховану нерівність чоловіків і жінок за ознакою статі»[10, ст.86]

Умовно гендерну нерівність ділять на 3 основні - 1) «чоловічі» та «жіночі» професії; 2) робота низької кваліфікації для жінок, високої кваліфікації – чоловікам; 3) різниці в заробітній платі для чоловіків та жінок, що працюють в одній сфері, займають схожі посади. [10, ст.86]

Гендерна нерівність – це прояв соціально-економічної диференціації населення, що спричинює різні можливості для реалізації та розвитку жінок та чоловіків у суспільстві. [11, ст.1]

«Ця проблема особливо актуалізується за трансформаційних процесів у суспільстві, коли кардинально змінюються пріоритети державної політики й триває перерозподіл накопиченого суспільного майна».[12, ст.110]

Сучасні дослідники вивчають гендерну зайнятість як санкціонований суспільством соціально-економічний статус індивіда певної статі у сфері праці. В сьогоденні поняття гендерної зайнятості широко не застосовується. Найчастіше його позиціонують, як «гендерний поділ праці», пов'язаний з інституціональними умовами жіночої зайнятості, що дуже впливає на трудову поведінку жінок на ринку праці. [6, ст.3]

Якщо більш детально, то на сьогоднішній день проблема гендерної нерівності все гостріше стоїть в умовах функціонування ринку праці в Україні. Погана ситуація в аспекті зайнятості населення погіршує процеси розвитку економічного забезпечення домогосподарств, та загалом формування доходів сімей. [6, ст.4]

«Гендерна сегрегація – це тенденція до розподілу чоловіків і жінок за різними сферами діяльності, тобто процес, під час якого представники кожної статі внаслідок певних причин зайняті в різних видах діяльності.» [1,ст. 71]

Дану сегрегацію можна поділити на дві основні:

- горизонтальна сегрегація – нерівномірний поділ жінок та чоловіків за галузями економіки та професій
- вертикальна сегрегація - нерівномірний поділ жінок та чоловіків за позиціями посадової ієрархії

За даними Центру Разумкова, на горизонтальну сегрегацію впливають:

- соціально-економічні чинники. Погіршення економічної кон'юнктури, зазвичай, призводить до заміщення чоловіків жінками. До схожих наслідків призводять і зміни пропорції в оплаті праці між галузями: чоловіки пересуваються у напрямку галузей і професій з більш високою оплатою праці, а жінки посідають місце в тих секторах, де відбувається відносно зниження заробітної плати;
- технологічні чинники, пов'язані з відносним зниженням кваліфікації. Частка жінок у складі зайнятих збільшується тоді, коли знижується

середній рівень кваліфікації, необхідний для виконання роботи. Зниження кваліфікації відбувається тоді, коли особа має низький рівень освіти, або ж не продовжує своє навчання надалі.

«Саме зниженням кваліфікації пояснюють і зниження рівня оплати праці у процесі збільшення частки жінок у чисельності зайнятих».
[1,ст.71]

Окрім горизонтальної сегрегації також стикаються і з вертикальною сегрегацією, інше значення “скляна стеля”, що передбачає нерівномірний розподіл жінок і чоловіків у межах посадової ієрархії. Дане поняття, котре буде детально описане у окремому підрозділі, передбачає, що чоловіки більше, ніж жінки зорієнтовані на трудову діяльність, тому що для жінок дана діяльність є вторинною і неперспективною. Тобто, суспільством нав’язується, що чоловік має бути більш зацікавленим у службовому просуванні, ніж жінка. Отже, коли йдеться про вертикальну сегрегацію, говорять про обмежений доступ жінок до управління і найбільш престижних професій, пов’язаних з відповідальністю та прийняттям рішень. Загалом кар’єрний ріст у жінок та чоловіків різний. «Механізми вертикальної сегрегації (“скляні стелі”) зумовлюються існуванням різноманітних бар’єрів для кар’єрного росту жінок, зокрема, й неявними соціальними стереотипами про те, що є підходящою роботою для жінок і чоловіків» [1, ст.78]

Дана вертикальна сегрегація призводить до того, що жінки та чоловіки, що навіть працюють на однакових посадах займають різні економічні ніші. Існує твердження, що жінки-керівники у більшості випадків працюють у бізнесах, бюджет який в гривневій зоні, чоловіки-керівники натомість очолюють бізнеси суміжні з валютою. «Цим трендом експерти, зокрема, пояснюють зростання прірви між жіночими та чоловічими зарплатами мірою девальвації національної валюти». [1, ст.78]

1.2. Статистичні фактори нерівності в оплаті праці серед жінок та чоловіків в Україні

Проблема економічної нерівності тягнеться в суспільстві протягом всієї історії. Оскільки зростають продуктивність праці та обсяги національного доходу, тому вона досі є актуальна. В цей самий час відбувається пошук коштів для забезпечення гідного рівня життя, що так само залишається головним викликом та завданням для більшості індивідів в умовах сучасної економіки. [7, ст.77]

На рівень доходів впливає безліч факторів: розбіжності в рівні заробітної плати; доходи від приросту капіталу, тобто певної власності; допомога від держави. Також причинами є відмінність у фізичних та інтелектуальних здібностях індивідів. Проте, важливою є дискримінація, коли підприємці не бажають брати на роботу певну категорію населення на основі оплати праці, еквівалентний рівню оплати більш вигідних груп працівників. «Нерівність доходів визначається нерівністю послуг, які індивіди надають один одному». [7, ст.77]

Згідно з даними Державної служби статистики України 2017 рік зарплата чоловіків на 26% є вищою, ніж заробітна плата жінок. Проте у порівнянні з іншими країнами ситуація не є критичною, адже в даному рейтингу (Див. Рисунок №1) видно, що такі країни, як Угорщина, Італія, Чехія, Словаччина, Польща мають вищі диференціацію, окрім Португалії.

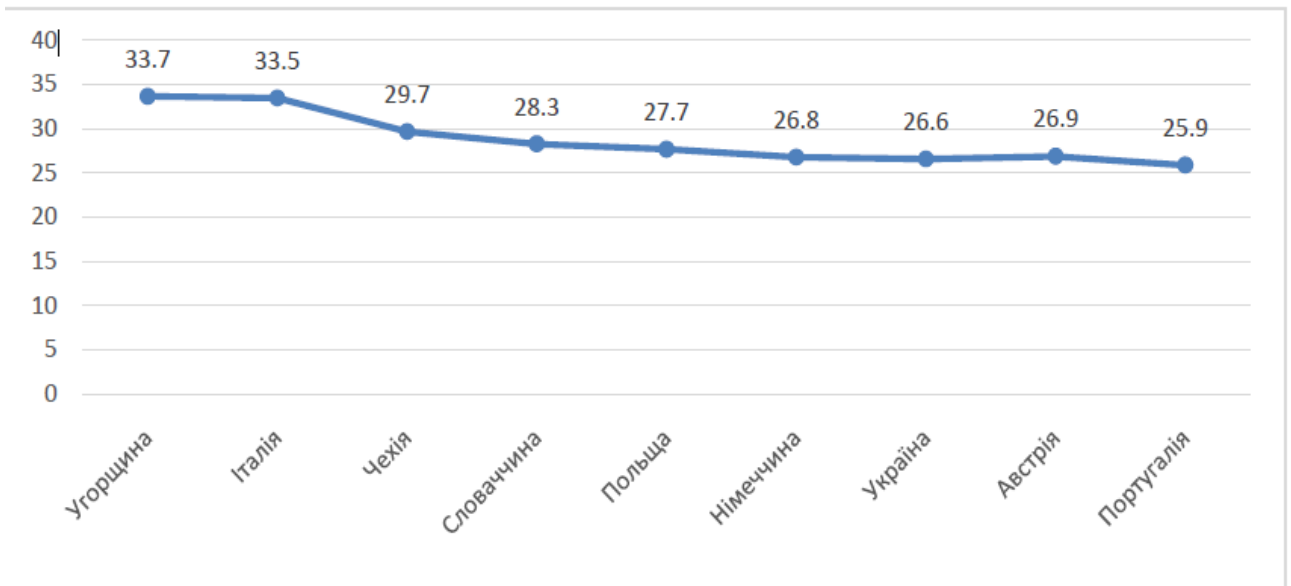


Рис. № 1

«Порівняльний аналіз гендерної різниці в оплаті праці в країнах Європи, %»[7]

Проте, все-одно ситуація є складною. Вище згадані країни проводять певні заходи проти даної нерівності, лиш Україна не приймає ніяких заходів, щоб сприяли зменшенню цієї диференціації. Навпаки, ситуація в Україні є не лише систематичною, а й погіршується. (Див. Рисунок №2)

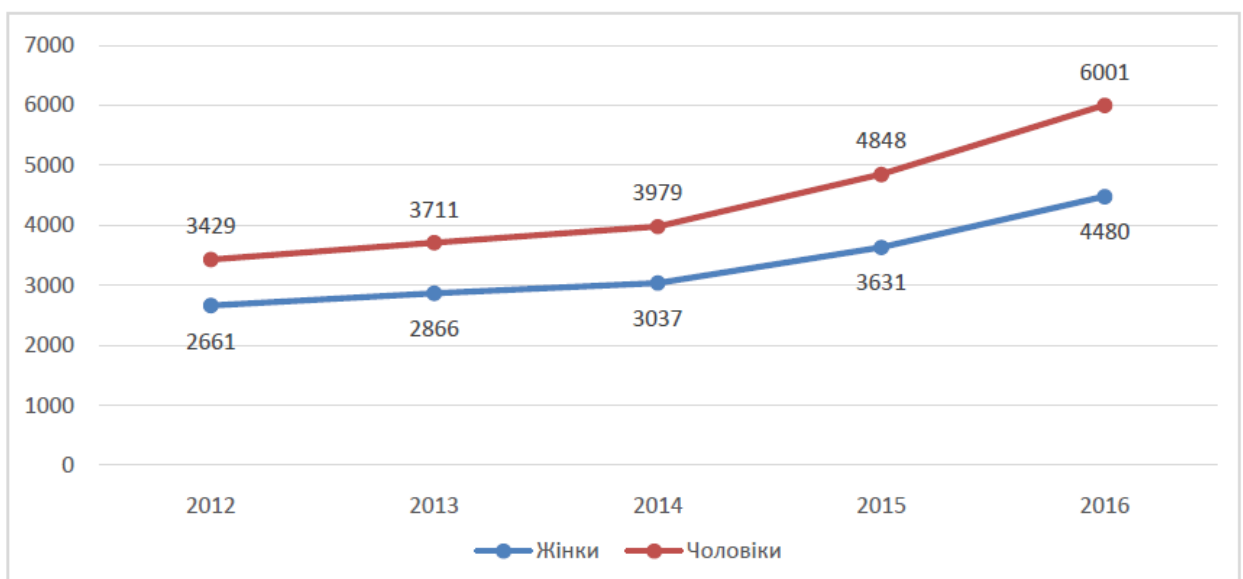


Рис. №2

Динаміка середньомісячної заробітної плати за гендерною ознакою, грн [7,10]

На даному рисунку добре спостерігається критичність диференціації, у 2012 році різниця в середній заробітній платі становила 68 грн, а у 2016 році дана сума сягала 1521 грн, тобто різниця збільшилась у два рази.



Рис. № 3 [1]

Гендерні розриви заробітної плати жінок і чоловіків на керівних посадах в Україні у 2015

Якщо робити зріз чітко між різними посадами, то нерівність спостерігається більш чітко. (Див. Рисунок №3).

На даному рисунку видно вертикальну гендерну сегрегацію, тобто, що жінки та чоловіки, хоч і займають одні і ті ж посади, мають різні зарплати, і за тенденцією оплата для жінки є в рази нижчою. [1,ст.78]

Якщо цікавитись питанням «Чи впливає рівень освіти на дану різницю в оплаті?», то можна зробити висновок, що рівень освіти відіграє малу роль на ринку праці. Адже згідно з даними, що на рисунку (Див. Рисунок №4) видно, що згідно з дослідженням, 45% безробітних жінок мають повну вищу освіту, 35% мають базову вищу освіту, і лиш 15%, 5% - мають повну загальну та базову середню вищу освіту. [1, ст.79]. Тобто, якщо в окремих випадках, для жінки немає роботи, а отже жінка безробітна, то її місце у більшості випадків вже зайняте чоловіком. І жінка не має змоги отримувати гідну заробітну плату.

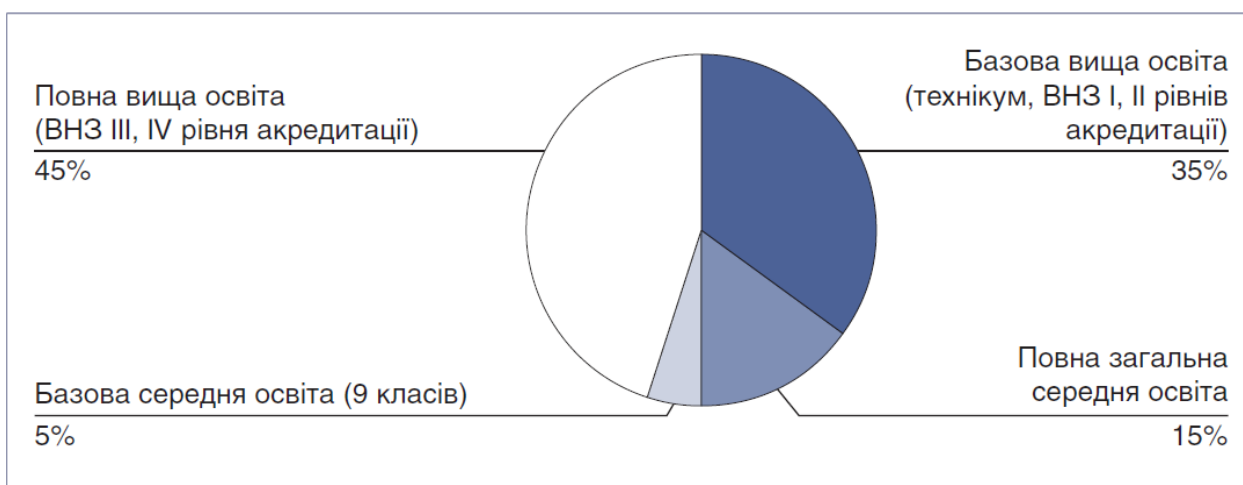


Рис. №4

Безробітні жінки за рівнем освіти в Україні, % [1]

Висновки з Розділу 1

В суспільстві існує безліч нерівностей, проте саме нерівність в оплаті праці серед чоловіків та жінок є вже довгий період часу залишається актуальною для українського суспільства. Велика частка населення стикається з даної нерівністю під час робочих процесів. На рівень дисбалансу впливає безліч факторів, один із основних - розбіжність заробітної плати на схожих або ж ідентичних робочих місцях. Підсумувавши, можна стверджувати, що у більшості випадків страждають саме жінки. У деяких випадках, жінки навіть стають безробітними. Не можна робити висновок, що дана ситуація є критичною, адже у порівнянні з іншими державами Україна не є найгіршою. Проте згідно з даними, проблема з нерівністю в оплаті праці серед чоловіків та жінок не вирішується, а навпаки збільшується, та якомога більше впливає на суспільство.

Розділ 2. Структурні чинники нерівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок

2.1. Основні причини, що існують в суспільстві, щодо нерівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок.

Основною проблемою нерівності в оплаті праці є те, що працедавці, та й загалом суспільство, покладаються на стереотипи, тобто на речі, які є зараз неактуальні або помилкові.

Американський соціолог Майкл Кімел стверджує, що наше суспільство вірить у модель, що чоловік- годувальник, а жінка – людина, що приводить дім у лад та доглядає дітей. Цей стереотип у 21 столітті не відповідає дійсності, проте досі впливає навіть не лише на події на роботі, а й вдома.[3, ст.269]

У минулому працею чоловіки підтверджували свою маскуліність, свої чесноти. «Місце роботи було закладом «гомосексуального репродукування» - осередком, де чоловіки створювали себе як мужчин». [3, ст.270]

Проте, зараз цей стереотип дуже погано впливає людей, адже чоловік змушений приносити себе у жертву, проводити менше часу з сім'єю, викладатися на повну. [3, ст.270] В той самий час як жінка, змушена або сидіти в декреті, або займатися домашніми справами, адже вона отримує нижчу зарплату, а отже може не мати натхнення та стимулу йти працювати.

Проте, якщо жінка і йде працювати, то будь-які її успіхи применшуються, або нівелюються, адже за стереотипом, якщо жінка більше працює, то вона менше часу проводить часу з сім'єю, та менше займається хатньою роботою. Кімел описує цей стереотип так, - «Жінки, натомість, «зазнавши успіху, втрачають свою стать [«unsexed by success»]». [3, ст.272]

Власне, це помилкове твердження, адже не має підтвердження того, що жінка працюючи, отримуючи гідну зарплату, та роблячи кар'єру – стає гіршою мамою чи дружиною.

В українському суспільстві заведено, що жінка – домогосподарка, яка має готувати їжу та доглядати дітей. Тому декрет займає доволі велику частину її життя. Якщо розібратися у питанні, чому саме жінка змушена йти у декретну відпустку, то можна припустити, що це через грудне вигодовування немовля, проте це не є основною причиною, адже в Україні давно є різні альтернативи, такі як добавки, та молочні суміші, які добре заміняють мамине молоко. Згідно цього можна зрозуміти, що є більш важливий аргумент, а саме те, що чоловік заробляє більше, і якщо чоловік піде у декретну відпустку, до загальний дохід сім'ї зменшиться.

Проте з 15 квітня 2021 року Верховна Рада ухвалила закон про декретну відпустку для чоловіків. Даним законом Україна зробила великий крок до рівності та в певній мірі усунула законодавчі прогалини. Дана нерівність обмежувала права чоловіків на повноцінний догляд за дитиною, а для матерів надала шанс отримувати можливість для розвитку та реалізації. Закон створив умови для рівноцінного розвитку для батьків, що у робочій сфері, так й у сфері відповідального батьківства. Проте для реалізації даного закону на практиці потрібен час, адже стереотипи будуть продовжувати впливати на батьків у їх виборі декретної відпустки. Тому ще невизначений період нерівність, щодо жінок буде актуальною.[15]

Сучасні стереотипи, щодо гендерної нерівності, внесли вагомий внесок в українське суспільство, все частіше жінки зустрічаються з «постійною дискримінацією через свою гендерну приналежність: їм менше платять, у них менші перспективи проснутись по службі» [3, ст.272-273]

Причиною нерівності у доходах часто нівелюється через наявність в українському суспільстві статевої сегрегації. Тобто те, що здається різною роботою, тому різною зарплатнею, насправді виявляється, тим, що жінка та чоловік виконують приблизно ту ж саму роботу, з тією ж вправністю, але оплату за це отримують різну. Також слід зазначити, що дана проблема є й у інших країнах, наприклад, уряд Америки ще у 1996 році виділив один день, а саме 11 квітня для висвітлення усіх проблем, що існують в суспільстві, щодо нерівності в оплаті праці. Існує також пояснення, чому саме 11 квітня. Соціологи пояснюють, що «пересічна жінка, що працює повний робочий день, має пропрацювати весь 1995 р., та частину 1996 р. – до 11 квітня, щоб досягти рівня заробітку, отриманого пересічним чоловіком у 1995р.».[3, ст.284]

Також однією із причин існування нерівності є наявність незначної кількості законів та правил, що мають зменшувати дану нерівність.

Існує договір від «Конвенція ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р.), що є основним документом з питань гендерної нерівності, Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.), Пекінська декларація (1995 р.) та багато інших документів. Принцип гендерної рівності жінок в Україні закріплений в Конституції України. Статті 3, 21, 23 та стаття 24 Конституції, яка безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні, закріплюють рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Також, ці принципи закріплені в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»». [11, ст.2], [2]

Ці закони мають забезпечувати ліквідацію гендерної нерівності в оплаті праці, проте досі ці договори є лише декларативні, і ніким не контрольовані.

Іншою вагомою причиною гендерної нерівності є у різному досвіді чоловіків та жінок. Чоловіки йдучи на роботу, працюють на ній на постійній основі, навіть при зміні місця праці, їх робочий досвід завжди збільшується. Проте у жінки раз, а часто і декілька разів за свою робочу кар'єру залишають роботу, адже йдуть у декретні відпустки. Це негативним чином впливає на різницю в оплаті праці, та загальну кваліфікацію жінки, адже ця перерва зменшує стаж роботи та загалом знижує кваліфікацію. Такі випадки призводять до того, що жінка має нищу зарплату, ніж у неї була до переривання своєї роботи. [3, ст.285]

Також часто ще на співбесіді роботодавець дискримінує своїх майбутніх працівниць. Працедавців частіше цікавить вік, сімейний статус, зовнішній вигляд, тоді як на другий план відходить освіта та досвід роботи. Тобто, при прийомі на роботу, якщо це неодружена дівчина, молода мама чи жінка старша 40 років, то їх шанси отримати гідну, високооплачувану роботу малі.

Адже роботодавці не хочуть брати на себе ризики, що працівниця піде у декретну відпустку чи буде ненаповну викладатись на робочому місці в силу свого віку чи заклопотаністю домашніми справами. [11, ст.2]

В світі працює безліч впливових профспілок, які намагаються боротися за рівні права кожного в оплаті праці. Проте, цього досягти зазвичай не вдається, якщо і є одиничні випадки, то частіше жінок, позбавляють можливості просуватися далі по кар'єрній драбині. Така ситуація в науці отримала назву «скляна стеля».

2.2. Скляна стеля. Скляний підвал.

Скляний підвал – це умовна назва професій, що передбачає важку фізичну роботу саме для чоловіків. Дана професія зазвичай заборонена для жінок взагалі. До професій «скляного підвалу» можна віднести моряків, будівельників, працівників лісоповалів, пожежних станцій та інших аварійних службах. Дана модель створює для чоловіків можливість отримувати гідну високу зарплатню за не дуже престижну та небезпечну роботу. Проте у певні періоди, наприклад, війни, у дані сфери був доступ і жінкам. В ті моменти рівень заробітної плати був мізерним. З цього можна зробити висновок, «не «краще оплачувану роботу» виконують чоловіки, а робота, яка стає чоловічою, починає оплачуватись краще».[5, ст.85]

Проте Ткалич, кандидат психологічних наук, у своїй статі, присвяченій гендерній взаємодії, пояснює, що дана нерівність є більш є дискримінуючою саме для чоловіків, адже вони виконують небезпечну для їх життя роботу, і дана зарплата не виправдовує цей ризик. «За даними досліджень 90 % усіх пов'язаних із професією смертельних випадків трапляються із чоловіками, тоді як „найбезпечніші” заняття посідають жінки.» Тому робити висновок, що нерівність в оплаті значно дискримінує, не можемо, адже у даному випадку це ціна чийогось життя.[9, ст. 4]

Скляна стеля – це феномен, що передбачає створений у штучних умовах бар'єр, що базується на стереотипних поняттях, та обмежує просування по службі для кваліфікованих працівників, не дозволяє займати керівні посади. [9, ст. 3]

Обмежень з боку держави щодо дискримінації жінок, та обмежень її кар'єрного зростання немає, проте на практиці цей невидимий «скляний» бар'єр дуже відчутний, адже якщо на початкових етапах вона ще трішки

рухається вперед, то в певний момент її кар'єрний ріст зупиняється повністю.[5, ст.90]

Дана нерівність призводить до того, що жінки не можуть ставати працівниками з високою заробітною платою, тому й зарплата у жінок нижча, ніж у чоловіків. І через цю нерівність випливають усі подальші проблеми, з якими стикаються жінки.

Дані нерівності актуальні, знову ж таки через стереотипи, які є в суспільстві, а саме існує стереотипне твердження, що «жінки вносять менший людський капітал у роботу організації, оскільки багато часу приділяють дітям та родині; жінка не придатна для ролі лідера й керівника, а отже, не може керувати так само добре, як чоловік; певні психологічні риси, які відносять до фемінних, заважають професійному розвитку та просуванню кар'єрними сходами; усередині організації можуть існувати неписані норми, згідно з якими на високі посади краще призначати чоловіків; жінки не здобувають у ході своєї роботи в організації досвіду, який є необхідним для просування по службі; сімейні обов'язки жінки заважають їй просуватися по службі». [9, ст. 4]

М. Кімел пишучи про «скляну стелю» звертає також увагу на феномен «липкої підлоги», який ніби «приклеює» жінок до низькооплачуваних посад, не даючи їм можливості рухатись кар'єрною драбиною. [3, ст.287]

Також Кімел наводить власні пояснення виникнення «скляної стелі». Соціолог стверджує, що вся проблема даного феномену криється в його керівництві, а саме у тому, що керівники не хочуть, або не можуть вести «нормальну» політику компанії, базуючись на «традиційних гендерних стереотипах». На даний феномен, на пряму впливають «чоловічі клуби, дух чоловічої компанії, добре сформовані стосунки у чоловічому колективі, які не бажають впускати у своє оточення жінок. «Рівні можливості просування по

службі можуть порушити дух невимушеної товариськості й неформальності гомосоціального світу на верхніх щаблях – те відчуття, що певне коло співпрацівників відзначається схожістю основних цінностей і уявлень.» [3,ст.288]

На сьогоднішній день в Україні немає даних, щоб показували, чи звертаються жінки з скаргами на дану нерівність у судові установи. Проте, в інших державах світу працівники активно борються за свої права.

Жінка в Америці має можливість за допомогою суду відшкодувати певну суму, та «розбити» «скляну стелю», та піднятися по кар'єрній драбині. До прикладу, американку, що була кваліфікованим працівником компанії, що зробила великий внесок у розвиток компанії, відмовились дати підвищення, сказавши, що її зовнішні параметри не відповідають їх очікуванням. Тобто, лиш те, що жінка виглядала «не так», а саме була у своїх рисах маскулінною. Дану особу не лише не підвищили, а й ображали. З цього можна зробити висновок, що не лише нерівність у статусі, нерівність у зарплатні, а й моральне насильство здійснюється чоловіками, щодо своїх колег чи працівників. Проте жінка отримала своє, «суд постановив повернути їй гроші і відшкодувати витрати загалом у сумі 400 тис. доларів, а також висунув вимогу, щоб її підвищили до рангу компаньйона». Це є досить велика перемога для суспільства Америки, проте в Україні таких випадків не зафіксовано, тому потрібно вводити заходи, щоб допомогти населенню України відстоювати свої права та боротися з нерівністю на робочому місці. [3,ст.289]

Висновок з Розділу 2

Існування стереотипів, щодо розподілення ролей між чоловіком та жінкою в суспільстві, вагомим чином впливають на нерівності на роботі. Дана проблема погіршує умови праці та збільшує диференціацію у зарплатні між працівниками, зокрема чоловіками та жінками.

Владні структури внесли корективи до Конституції України, щодо усунення нерівності для жінок на робочих місцях, проте через слабе виконання даних законів, їх декларативність, покращення у даній проблемі немає. Працедавців все частіше не цікавлять важливі питання, такі як освіта, досвід роботи, на перше місце, під час влаштування на роботу, виносяться питання про сімейний стан, кількість дітей та зовнішній вигляд працівниць. Окремій категорії жінок, взагалі доступ до гідної роботи, посади або ж зарплати, є або неможливим, або важкодосяжний.

Існують певні моделі, що найкраще охарактеризовують нерівність на робочому місці. Скляна стеля – для жінок, та скляний підвал – для чоловіків. Дані перешкоди не дозволяють працівникам мати рівну оплату праці, та обмежують просування по кар'єрній драбині. А це в свою чергу, спричинює погіршення фінансової ситуації загалом на українському ринку.

Емпірична частина

Уявлення про (не)рівність в оплаті праці чоловіків та жінок в Україні

1. *Методологічна частина*

В умовах сучасного стану ринку праці існують проблеми гендерної нерівності, що виникають серед чоловіків та жінок у сфері зайнятості. Через стереотипи, щодо статусу кожної жінки у суспільстві існує багато перешкод до нормалізованого працевлаштування та справедливої оплати праці. Дана проблема не зникає, а з часом лише посилюється, тому потребує детального опрацювання та вивчення. Згідно цього впливають дані гіпотези.

Гіпотеза 1: Побутує уявлення про існування «чоловічих» та «жіночих» сфер

Гіпотеза 2: Існує уявлення, що у жінок менші можливості кар'єрного росту

Гіпотеза 3: Стереотипи впливають на формування нерівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок

Гіпотеза 4: Існує уявлення, що чоловіки є більш задоволені своєю заробітною платою, ніж жінки.

Гіпотеза 5: Існує уявлення, що працівники із неофіційною заробітною платою частіше мають нерівність в оплаті праці

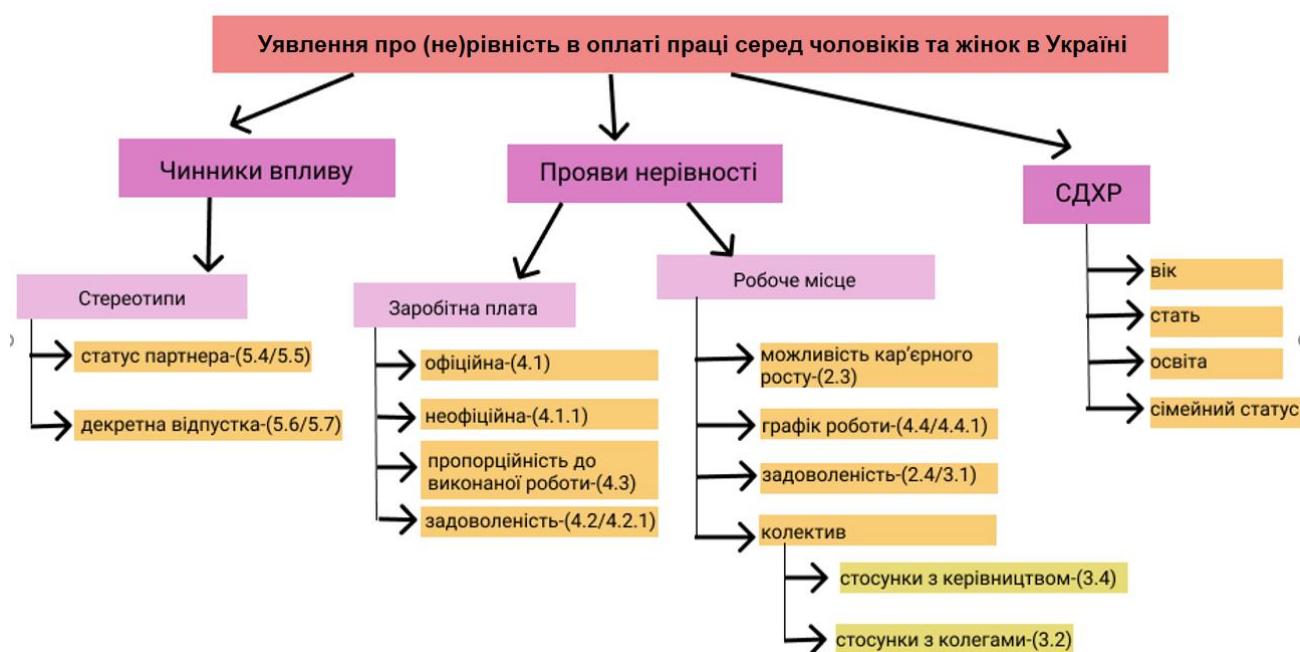
Дослідницьке питання: Чи існує в уявленнях індивідів нерівність в оплаті праці серед чоловіків та жінок в Україні?

Для дослідження даної нерівності у суспільстві я використовую метод онлайн-опитування та напівструктурованих глибинних інтерв'ю. Онлайн-опитування дозволить дізнатися думки та ставлення до даної проблеми загалом. Онлайн-опитування проводиться зі методом стихійного відбору (convenience sample). Так як дослідження є пілотним, дана вибірка є здоцільною та практичною. Глибинні інтерв'ю, у свою чергу, є інструментом для більш детального та

точного проникнення у специфіку проблеми. Респондент(ка) може не підозрювати про те, що він/вона були чи є дискримінованими у оплаті своєї праці, проте відповіді на запитання зможуть дати можливість досліднику/-ці дійти до вірних висновків самостійно. Поєднання двох методів є найкращим для цього дослідження, адже кожне з них дасть низку важливої та корисної інформації.

Щодо соціально-демографічних даних, для дослідження було взято інтерв'ю у 2 чоловіків, віком 45 та 21 рік; у 4 жінок, віком 57, 43, 34, 29 років.

Серед 40 онлайн-анкетувань- 25 жінок (18-43 років), 15 чоловіків (18-52 років).



Операціоналізація, а саме її суть - це розкладання ключових понять роботи на підпункти для грамотного та логічного формулювання питань гайду. Операціоналізація побудована таким чином, що основним чинником впливу на (не)рівність є стереотипи, що існують в українському суспільстві. Їх значний вплив зумовлює посилення нерівності та хибних настанов, щодо позицій партнерів у сім'ї. Наступним блоком є вже наслідки, а саме прояви даної нерівності. Від офіційності зарплати залежить можливість працівника

контролювати за справедливістю оцінювання, якщо натомість зарплата є неофіційною, то даної можливості немає. Також одним із критеріїв щодо визначення нерівності є пропорційність в оплаті, а саме те, чи заробітна плата є рівною до виконаної роботи працівника. Також стосунки у колективі, а саме з керівництвом можуть впливати на оплату, адже через надмірно позитивне або негативне ставлення керівника до робітника його зарплата може бути необ'єктивною та непропорційною до виконаної ним роботи. Також низька можливість кар'єрного росту може вплинути на збільшення зарплати та на справедливість у її нарахуванні.

Для проведення вищезгаданих інтерв'ю були використанні гайди. Гайд містить декілька блоків. Розпочинається опитувальник із привітання та ознайомлення респондента із темою дослідження, інформування про гарантії анонімності, попередження про ведення запису. Основна частина складається із 5 блоків. Блоки поділяються за логічною специфікою впливу на робочі процеси респондента: СДХР, професійні засади, стосунки в колективі, фінансові питання, позиція щодо особистих(партнерських) відносин. Кожен з блоків є у гайдах для кількісного та якісного дослідження, адже є невід'ємною частиною життя респондента, та впливає загалом на робочі процеси. Із даних блоків ми зможемо почерпнути інформацію про можливості кар'єрного росту, атмосферу у колективі, специфіку стосунків із керівництвом, задоволеність в оплаті праці, позицію, щодо декретної відпустки та інші важливі питання. Завершальним етапом опитувань є подяка за участь, та у гайді для глибинного опитування додаткові питання, що наштовхують респондента довершити розмову, пригадати важливі аспекти із його робочої діяльності, ставлення до нерівності та інше, що респондентові є важливо донести для глибшого дослідження даної теми.

Отримання інформація відбувається шляхом інтерв'ю віч-на-віч із респондентом. Проведено 7 глибинних інтерв'ю із індивідами, що мають достатній робочий

стаж, та мають уявлення про тенденції та загальну ситуацію нерівності в оплаті праці. Та 40 онлайн-опитувань працюючого населення у стихійній вибірці.

Основні поняття:

Гендерна нерівність- це прояв соціально-економічної диференціації населення, що спричинює різні можливості для реалізації та розвитку жінок та чоловіків у суспільстві. [11, ст.1]

Гендерна сегрегація- «... це тенденція до розподілу чоловіків і жінок за різними сферами діяльності, тобто процес, під час якого представники кожної статі внаслідок певних причин зайняті в різних видах діяльності.» [1,ст. 71]

Горизонтальна сегрегація- нерівномірний поділ жінок та чоловіків за галузями економіки та професій

Вертикальна сегрегація- нерівномірний поділ жінок та чоловіків за позиціями посадової ієрархії

Скляний підвал- це умовна назва професій, що передбачає важку фізичну роботу саме для чоловіків. Дана професія зазвичай заборонена для жінок взагалі. До професій «скляного підвалу» можна віднести моряків, будівельників, працівників лісоповалів, пожежних станцій та інших аварійних службах. [5, ст.85]

Скляна стеля- це феномен, що передбачає створений у штучних умовах бар'єр, що базується на стереотипних поняттях, та обмежує просування по службі для кваліфікованих працівників, не дозволяє займати керівні посади. [9, ст. 3]

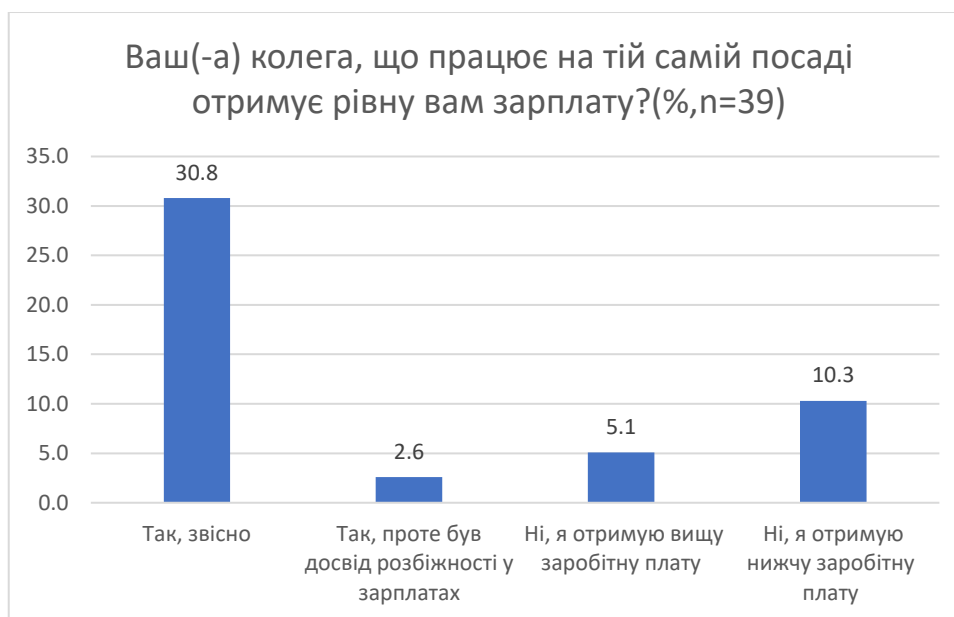
Стереотип- це певний шаблон, який ми можемо застосовувати до людей тої чи іншої соціальної групи. Стереотип є значно ширшим поняттям в порівнянні з упередженням. Соціологія вважає стереотип певним феноменом, який виконує певну роль в процесі регуляції соціальних зв'язків. [16]

Кар'єрний ріст- подальше просування за певною посадою, професійне зростання.

Результати кількісного та якісного дослідження

В рамках цього річної роботи було проведено кількісне та якісне дослідження. А саме 7 напівструктурованих глибоких інтерв'ю та онлайн-опитування (n=40). Глибокі інтерв'ю дали низку важливої та корисної інформації, адже респондент не обмежується вільною відповіддю та комфортно висловлює свою думку та позицію, натомість опитування дають можливість у більшій кількості оцінити уявлення про (не)рівність серед жінок та чоловіків в Україні. Кількісний метод є із стихійною вибіркою (convenience sample), адже дослідження проводилось під час війни, що й дозволяє використовувати даний метод.

Рис. №5



Розбіжність в оплаті праці з рівноцінними посадами(n=39)

Джерело: онлайн-опитування

Дана діаграма(Рис. №5) показує що у 30,8% особи на рівних посадах отримують рівну заробітну плату, 5,1% респондентів отримують вищу зарплату, 10,3% - нижчу заробітну плату та 2,6% мали досвід у нерівності оплати праці. Згідно

даної діаграми можна зробити висновок, що значний відсоток респондентів не мають нерівності в оплаті праці. Натомість результати глибинних опитувань показали наступні результати. А саме, респонденти вказують на те, що працівники на однакових посадах лише у рідкісних випадках отримують рівну заробітну плату, адже за сучасними тенденціями кожен роботодавець в першу чергу звертає увагу не на посаду, а на професійні вміння працівника, тобто досвід, наполегливість, стаж роботи у наявній компанії та інше. Також важливим аспектом є вміння себе «продати», тобто показати з кращого боку. Існує також твердження, що жінки також й самі занижують собі очікування у зарплатній вишці, так як хочуть мати більші можливості потрапити на бажану роботу. Проте й незважаючи на досвід та професійні вміння роботодавці надають перевагу чоловікам у отриманні вищої оплати, пояснюючи свою позицію стереотипами. Одиниці також переконані, що дана нерівність хоч й існує, проте відходить від актуальності, тобто є певна, хоч і слабка, тенденція до покращення ситуації на ринку праці щодо рівності в оплаті праці серед жінок та чоловіків в Україні.

«Я думаю що масовість нерівності була років 5 тому, а зараз цієї масовості вже нема, вже є певна тенденція до рівності»(жінка, 34 роки)

«Так, у нас різні зарплати...Це пов'язано з досвідом роботи, хто коли прийшов в компанію, скільки часу працює в компанії, яку територію охоплює по роботі, чи це одна область в компетенції чи це 2 області...з тим вже виконанням плану, поставлених задач, якщо ти з цим справляєшся, то відповідно йде підвищення заробітної плати, якщо ні, то ні. ...Проте напевно чоловіки отримують все таки трішечки вищу заробітну плату, тому що побутує думка, що...він чоловік, і тому йому б мали дати вищу заробітну плату, тому що він чоловік.» (жінка, 43 роки)

«Розуміла, що сприймають тебе не так, звичайно, що твоя зарплата, як топ-менеджера, звичайно, не конкурентна, і чоловіки навколо отримують в 3,5, в 10 разів більше»(жінка 57 років)

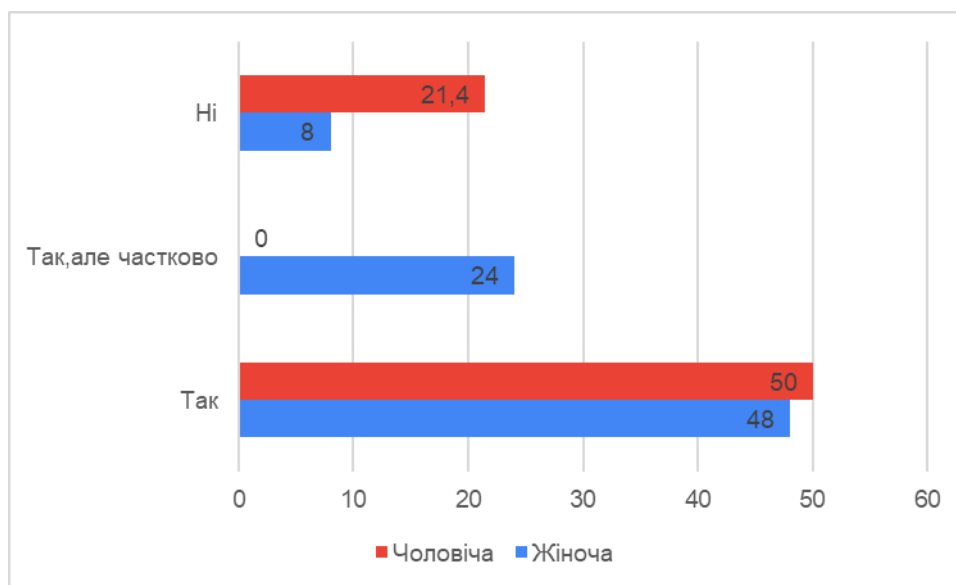
«...дівчата можуть вказувати бажану трошки нижчу зарплатню, ніж хлопці, в них такі можуть бути нижчі очікування, лиш задля того, щоб вони потрапили у дану сферу, відповідно їм і дають нижчу зарплатню...»(дівчина 23 роки)

«Білі халати, жіноча робота... Чому жіноча? Бо чоловіки більше йшли на металургічні заводи, або десь директорами, а жінкам давали простішу роботу в плані сили. Де не потрібно було застосовувати, не потрібно було важку роботу виконувати. Не носити, не копати, не працювати 24 години на добу. А така більш лайтова робота... Тому напевно так. Але я не задумувалася до сьогоднішнього дня.» (дівчина 29 років)

Тобто згідно сказаного вище, можна зробити висновок, що на рівень заробітної плати впливає поєднання об'єктивних та суб'єктивних чинників, а саме дійсний обсяг виконаної роботи, навантаження, важливість виконання задач та розмір стажу працівника. Також в уявленнях респондентів побудує думка, що існують сфери в котрі певній із статей немає «входу», або ж доступ до тієї сфери є обмежений. Згідно цього, індивіди, а саме жінки, свідомо, через закритість доступу до бажаної професії, занижують свої фінансові очікування та претендують на нижчу зарплату, аби лише потрапити в бажану сферу діяльності. Також не лише уявлення про «закритість» сфер, а й уявлення про властиву певній статі роботу, а саме жінці – фізично легшу, чоловікові – із більшим навантаженням. Існування даного твердження в суспільстві обмежує кожна із статей у виборі бажаної професії та зменшує ймовірність рівної оплати праці через дані рамки. Важливо й те, що респонденти, маючи уявлення про статевий поділ професій, не завжди усвідомлюють даних обмежень.

Тобто існує уявлення, що існують «чоловічі» та «жіночі» сфери діяльності, і те, що доступ до певних поперних професій є обмежений. І саме нерівність в оплаті праці є опосередкованим результатом нерівності, що існує в уявленнях індивідів, щодо поділу робочих сфер за приналежністю до певної статі.

Рисунок №6



Чи є у вас можливість до кар'єрного росту?(%,n=39)

Джерело: онлайн-опитування

Щодо кар'єрного зростання(рис.№6) аналіз даних кількісних опитувань, то у більшій мірі жінки та чоловіки у рівності мають доступ до кар'єрної драбини, а саме 50% чоловіків та 48% жінок. Також за даними 21,4% чоловіків не мають взагалі можливості кар'єрного росту, проте якщо робити підрахунки не відсоткові, а кількісні, то це мала кількість, що не значно впливає на ситуацію.

Враховуючи глибинні опитування, то респонденти одностайно зійшлись на думці, що чоловіки справді мають переваги, проте якщо жінка є сумлінна та хороший спеціаліст, то вона має можливість рухатися по кар'єрній драбині, проте можна зробити висновок, що ця драбина є значно обмеженою. Один із респондентів, директор обласної державної служби, має уявлення, що

нерівності, щодо просування на роботі нема, проте у своїх аргументах наводить приклад, де він директор-мужчина, а інші начальники відділів жінки. Жінки займають керівні місця, можуть бути головами цілих відділів, проте вони продовжують підпорядковуватися чоловікам, тобто ключові посади таки у чоловіків.

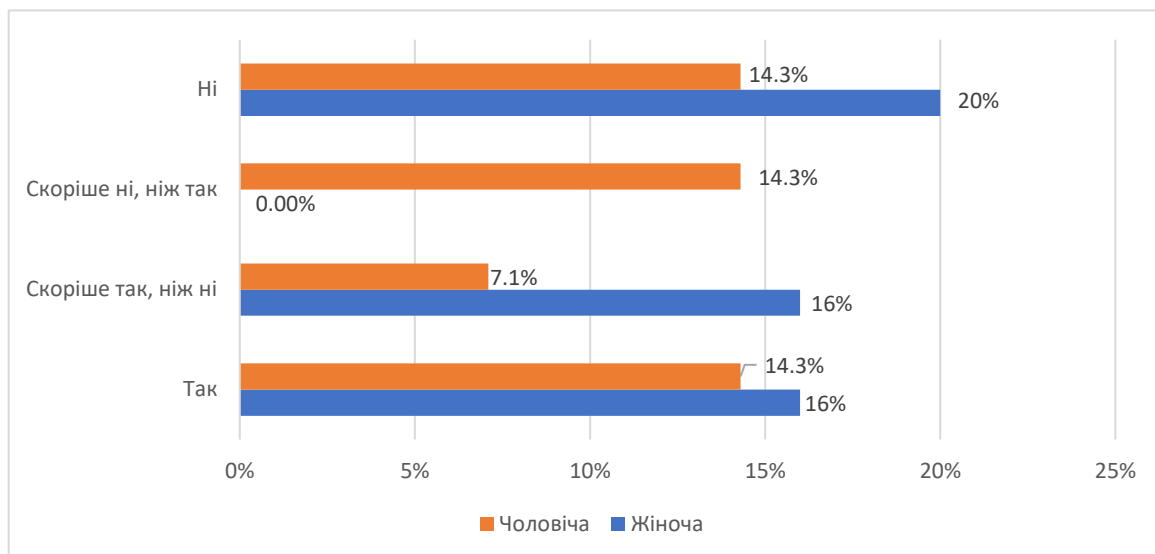
Також думки респондентів, щодо їх бажаного керівника розділились. Частина стверджує, що чоловік є кращим керівником, з яким краще можна домовитись та робота є ціліснішою, а є й ті, що навідріз проти керівника-чоловіка. Звісно, на їх рішення впливає не лише стать керівника, а й характер поведінки, сама побудова стосунків між керівником і підлеглими.

«В нас мужчина- директор, то я, заступник мій теж мужчина, але всі начальники відділів - жінки, тільки жінки»(чоловік 45 років, директор державної служби)

«Чоловік нами керував, і людина вибрала стратегію керівництва над нами, скажем так «разделяй и властвуй... Я би не хотіла тепер щоби в мене чоловік був керівником.» (дівчина 29 років)

Отже, жінки мають лише часткові можливості кар'єрного росту, існує певна межа, тобто доступ до ключових позицій правління, у більшості, мають саме чоловіки.

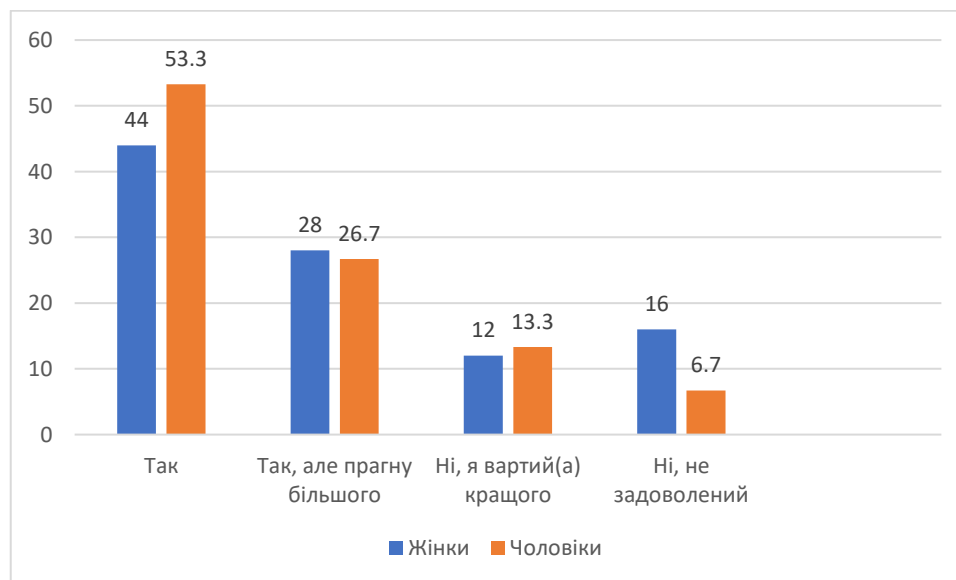
Рисунок №7



Чи вважаєте, що Вас фінансово недооцінюють?(%,n=39)

Джерело: онлайн-опитування

Рисунок №8



Чи задоволені Ви вашою заробітною платою?(%,n=39)

Джерело: онлайн-опитування

Згідно *рисунку №7*, а саме фінансового недооцінювання, то ситуація є відносною, лише в певній мірі жінки є більш незадоволені. Проте різниця між 14,3%(чоловіки, яких фінансово недооцінюють) та 16%(жінки, яких фінансово недооцінюють) є малою та не значущою.

Щодо *рисунку №8*, у задоволеності заробітною платою переважає задоволеність у чоловіків. Задоволеність жінок 44%, чоловіків-53,3%, проте це також не є великою різницею для того, щоб стверджувати, що чоловіки є більш задоволені своїм матеріальним становищем.

Тобто при існуючій нерівності в оплаті праці, а саме при переважанні рівня чоловічої зарплати над жіночою, чоловіки незадоволені своїм матеріальним становищем. Можна дійти висновку, що чоловіки можуть й не усвідомлювати нерівність чи фінансову дискримінацію серед чоловіків та жінок, адже вважають, що і їм не доплачують. Саме згідно цього в уявленнях чоловіків нівелюється усвідомлення нерівності в оплаті.

Щодо наступної гіпотези-працівники із неофіційною зарплатою частіше мають нерівність у оплаті праці. Існує думка, що офіційна зарплата, що закріплена на державному рівні з низкою документів дозволяє уникнути нерівності між чоловіками та жінками в оплаті праці. Натомість неофіційна зарплата не може бути контрольована, тому й часто стає чинником для нерівності.

«не хоче вивчати трудове законодавство, тому...»(жінка 57 років)

«ну цього взагалі дослідити неможливо, коли є неофіційна зарплата, то там є більші шанси в нерівності, тому що коли оплачується офіційно, відповідно ну це можна якось відслідкувати хоча би»(жінка 43 роки)

...Завжди даю мужчинам шанс бути на управлінських позиціях»(жінка 57 років)

Також можна підтвердити припущення, що чоловіки-керівники провокують нерівність в оплаті і занижують грошову вилку жінкам. А саме прохання чи вимоги жінок про підняття заробітної плати сприймають як загравання з боку жінок. Тобто існує певне уявлення, що тема підняття фінансової компенсації – для жінок це інструмент для флірту чи залицянь.

Беручи до уваги те, що ми з моєю колегою – дівчата, жіночої статі, а наші керівники – чоловічої, вони собі дозволяли, коли ми піднімали питання зарплатні – з нами жартувати, фліртувати, хоча всі знали, що у нас дружні стосунки. Просто це переводилось до якоїсь бесіди, що нам не піднімали зарплатню» (дівчина, 23 роки)

Стереотипи впливають на формування нерівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок. І безумовно стереотипи є досі актуальні в українському суспільстві. Існують такі твердження, що чоловік є основним годувальником сім'ї або що має бути вищий статусом від дружини, тому приносити в сім'ю більші прибутки. Також чоловіки-респонденти притримуються позиції, що коли жінка більше заробляє, вона додає чоловікові невпевненості та він менше «заряджений» до розвитку.

«Це, напевно, тягнеться ще з тих радянських часів, де чоловік приносив, забезпечував сім'ю фінансово, і він мав би заробляти кошти, ну і ці канони частково залишилися» (жінка 43 роки)

«Не потрібна нерівність. Мужчинам потрібно платити більше, у 90% вони утримують сім'ї свої, своїх дітей, вони повинні доказати, що вони чогось варті...нічого страшного, жінки завжди дадуть собі лад.»(жінка, 57 років)

Дана цитата підтверджує існування уявлення жінок про те, що чоловіки мають заробляти більше ніж жінки. Цікаво те, що очікуючи, що чоловік має заробляти

більше, жінки самі погоджують із тим, що їм підходить нижча заробітна платня, і відповідно не вбачають у цьому проблеми.

Також погоджуючись із попередньою цитатою чоловіки також вбачають, що чоловіки мають отримувати вищу заробітну плату, адже від них цього очікують жінки, і відповідно це породжує хибні «аргументи» для пояснення нерівності, проте жінки їх приймають.

«Вона або дає причини своєму чоловіку бути невпевненим у собі або для неї самої в деяких умовах може бути як чимось неприємним і вона може відчувати тягар». (чоловік 21 рік)

Також через стереотип того, що лише жінка здатна бути у декретній відпустці по доглядом за дитиною, жінка отримує менший досвід у професійній діяльності, що є стає причинною для подальшої нижчої оплати праці. Також хоч і вступив в дію закон про надання декретної відпустки чоловікам, проте респонденти певні, що ще не скоро чоловіки стануть слідувати тенденціям світу, та візьмуть на себе відповідальність декрету по догляду за дитиною.

«В нашій країні я взагалі не знаю чи бувають такі приклади, коли чоловік сидить в декреті, можливо то більше закордонна практика...ми до цього ще не доросли і недожили»(жінка 43 роки)

«Мама-то я є мама...в тому випадку(словах) я думаю все вкладено»(чоловік 45 років)

«Краще щоб... краще залишила роботу і пішла у декрет моя партнерка, адже що...адже я зараз заробляю більше і загалом сприймаю це нормальним, щоб чоловік заробляв більше, а жінка скільки може виховувала дітей і в принципі все на цю тему.» (чоловік 21 рік)

Висновки до розділу 3

Припущення, щодо уявлення в індивідів поняття «жіночих» та «чоловічих» сфер діяльності підтвердилось. Існують поняття «закритості» певних посад чи структур для певної із статей. Жінки намагаючись потрапити у сферу, що є в певній обмеженості для них занижують собі власні очікування по заробітній платі, і що саме породжує нерівність в оплаті праці в подальшому. Також при виборі професії індивіди слідували уявленням, що певна сфера є більш підходящою для конкретної із статей, а саме професії з більш важкою фізичною працею є для чоловіків, відповідно із легшою – для жінок, що в наслідку також породжує нерівність.

Щодо уявлень про стереотипи, то існує твердження, що саме матері є берегинями домашнього затишку та повинні виховувати дітей. Хоч і для чоловіків питання декретної відпустки стає більш доступ, проте тенденції до цього ще немає. Тому слід зазначити, що якщо у більшості випадків жінка мала/матиме декретну відпустку, то її стаж, досвід буде меншим, ніж у чоловіка, що й стає чинником до нерівності в оплаті.

Проте й незважаючи на досвід та професійні вміння роботодавці надають перевагу чоловікам у отриманні вищої оплати, пояснюючи свою позицію також стереотипами. Стереотипи стали одними із найзначущих факторів, що зумовлюють нерівність та підтверджують гіпотезу, що стереотипи впливають на формування нерівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок. І безумовно стереотипи є досі актуальні в українському суспільстві. Існують такі твердження, що чоловік є основним годувальником сім'ї, має бути вищий статусом від дружини, а дружина має бути перш за все мамою, а не працівницею.

Також уявлення, що неофіційна заробітна плата є одним із чинників нерівності підтвердилось, адже через непрозорість в оплаті праці виникає проблема нерозуміння загальної ситуації щодо заробітної плати.

Також гіпотеза, щодо існування уявлення, що чоловіки є більш задоволені своєю заробітною платою – не підтвердилась. Чоловіки не є задоволені своїм матеріальним середовищем, і результатом цього є неусвідомлення нерівності в оплаті праці серед жінок та чоловіків, адже вважають що загалом й працівникам чоловічої статі не доплачують.

ВИСНОВКИ

Проблема (не)рівності в оплаті праці серед чоловіків та жінок в уявленні індивідів є актуальною для українського суспільства. Попри закони, що прописуються в Конституції України та ООН, виконання їх працедавцями є мінімальне. Працедавці ігнорують всі звернення влади, і своєю байдужістю, ще більше погіршують проблему з нерівністю в Україні.

Проблема з нерівністю є гострою для українського суспільства, проте чи кожен українець усвідомлює, що його дискримінують, можна лише припустити, що ні.

Дослідження даної теми є рідкісні, хоча й потрібні. Адже через стереотипи, що жінка є лише матір'ю та дружиною досі впливає на суспільство. Українці не усвідомлюють, що жінка та чоловік є у рівних правах, і що кожен з них має право: бути успішним, отримувати гідну заробітну плату, підніматися кар'єрною драбиною. Жінка, що є хорошим працівником, це не обов'язково погана мати, а чоловік, що у більшості випадків, отримує зарплату вищу від жінки, від цього не стає кращим батьком чи сім'янином. Кожен індивід має самостійно вирішувати, чого він прагне у житті, та основне, що на його шляху не повинні стояти перепони з нерівністю в оплаті праці чи можливості просування на керівні посади.

Україна розвивається та вводить у дію нові закони, як наприклад, декретна відпустка з рівними умовами для обох батьків. І ймовірно тенденція до рівної відповідальності в догляді за дитиною таки стане актуальною для України.

Під час даної дипломної роботи я виконала розбір понять, що стосуються нерівності в оплаті праці, що дозволило розуміти важливі аспекти даної проблеми.

Вплив стереотипів є неминучий, і він досі є і буде актуальний в Україні. Такі стереотипи як чоловічий статус, декрет лише для жінок, чоловік повинен заробляти більше та інші є рушійною силою до нерівності серед чоловіками та жінками в Україні. Цікаво й те, що жінки самі погоджуються на існування такого уявлення в суспільстві, адже мають уявлення того, що їх чоловіки мають заробляти більше, тим самим понижуючи власні фінансові очікування.

Також під час дослідження було виявлено, що в чоловіків існує уявлення, що вимоги, заяви жінок, щодо підняття їх зарплатної вишки є певних їх проявом флірту чи загравання. Дане нерозуміння ситуації, а саме оманливе уявлення спричинює нерівність в оплаті праці в подальшому.

Список літератури

1. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України / Центр Разумкова – 2016. Ст. 69-83
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2866-15>
3. Кімел, Майкл С. Гендероване суспільство: [пер. з англ. Сусанна Альошкіна] / М.С. Кімел. Київ: вид. Сфера, 2003., розділ «Гендероване місце роботи», ст. 265-308
4. Лібанова Е.М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність. - “Економіка України”. — 2014. — 3 (628)
5. Маєрчик М. Гендер для медій/ Марії Маєрчик, Ольги Плахотнік, Галини Ярманової// Розділ 5. Гендерована робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер – Київ 2017 // ст.77- 97
6. Покришук В. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України / В. Покришук, С. Коваль // Україна: Аспекти праці. – 2011. – № 2. – Ст.3-10
7. Свердан М.М. Економічна нерівність: вимірювання та оцінка / Свердан М.М. / Економічні студії науково-практичний економічний журнал. – 2019/ Ст.77-83
8. Смачило В.В. Моніторинг гендерної асиметрії оплати праці /Смачило В.В., Кулієвич М.Я./ Економічний форум 2/2018 – Ст.356-360
9. Ткалич М.Г. Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії в організації// М.Г. Ткалич // ст.1-7
- 10.Хижняк Л.М. Сфера праці і зайнятості в сучасному суспільстві як простір соціальних нерівностей Л. М. Хижняк // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент// Випуск 11 – 2012р./ ст.80-95

11. Черба В.М. Гендерна нерівність на ринку праці України / В. М. Черба, І. Ю. Ромашко // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". – 2017. – Ст.1-4
12. Черенько Л. М. Нерівність у доходах: стан і можливі наслідки та шляхи подолання негативних тенденцій / Л. М. Черенько / Соціальні детермінанти людського розвитку/ Ст.110-115
13. Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали. – К.: МФ «Відродження», 2019. – ст.1-28
14. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества / Петр Штомпка. – Москва : Логос, 2010.- ст.373-385
15. Конституція України. Закон про декрет [Електронний ресурс] / Конституція України. – 2021. – Режим доступу до ресурсу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n6>.
16. ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ СУЧАСНОГО СТУДЕНТСТВА УКРАЇНИ [Електронний ресурс] // «Гендерні стереотипи». – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/32850>

Додатки

Додаток 1. Гайд

(Уявлення про (не)рівність в оплаті праці чоловіків та жінок в Україні)

I. Біографія

1. Розкажіть, будь ласка, про себе.

- *Скільки Вам років?*
- *У якому місті ви проживаєте?*
- *Яку маєте освіту?*
- *У якій сфері ви працюєте?*
- *Яка ваша посада?*

II. Професія

2.1 Як довго Ви працюєте на цій посаді?

2.2. Це ваша єдина посада за життя? *Чи був ріст (як це відбувалося)?*

2.3. Чи є у вас можливість кар'єрного росту?

2.4 Чи подобається Вам ваша робота?

2.5 Чи плануєте Ви змінити вашу роботу? *Чому?*

2.6 Чи працюєте Ви за спеціальністю?

2.7 Чи війна вплинула на вашу роботу? *Яким чином?*

III. Колектив

3.1 Чи задоволені Ви своїм робочим місцем? (*атмосфера у колективі, робоче місце, зарплата, кар'єрний зріст, графік*)

3.2 Які у Вас стосунки в колективі?

3.3 Чи є у Вас близькі друзі в колективі?

3.4 Які у Вас стосунки з директором/керівником?

IV. Фінанси

4.1 Чи у Вас офіційна зарплата/неофіційна зарплата? *Чи вас це задовольняє?*

4.2 Чи підходить Вам ваша заробітна плата?

4.3 Ви вважаєте Вашу заробітну плату відповідає виконаній вам роботі?

4.4 Ви працюєте лише згідно графіку, чи й понаднормово? (*Чи затримуєтесь на роботі, працюєте дома після робочого дня?*)

4.5 Ви вважаєте вас цінують на роботі? *У чому це проявляється?*

4.6 Ваша заробітна плата відрізняється від зарплати колег?

4.7 Ваш(-а) колега, що працює на тій самій посаді отримує рівну вам зарплату?

4.8 Чи є у вас колеги, що працюють на однакових посадах та виконують однакову роботу, проте мають різну заробітну плату?

4.9 Чи вважаєте Ви, що у колективі до чоловіків/жінок ставляться краще? (*з більшою повагою,...*)

4.10 Чи вважаєте, що Вас фінансово недооцінюють? *Чому?*

V. Партнер у житті

5.1 Чи маєте Ви пару у житті?

5.2 Чи Ваш партнер/ Ваша партнерка працює?

5.3 Хто заробляє більше Ви чи ваш(-а) партнер(-ка)?

5.4 Чи вважаєте Ви нормальним, коли один з партнерів заробляє більше іншого?

5.4.1 Якщо саме чоловік заробляє більше?

5.4.2 Якщо саме жінка заробляє більше?

5.5 Як ви сприймаєте те, що Ваш партнер/Ваша партнерка займає(займатиме) вищу посаду, ніж ви?

5.6 Якщо буде необхідність декрету, то хто на Вашу думку залишить роботу Ви чи Ваш партнер/Ваша партнерка? *Чому?*

5.7 Чи будете Ви заперечувати, якщо попри декрет Ваш партнер/Ваша партнерка захоче працювати? *Чи будете Ви підтримувати її/його?*

VI. Завершення інтерв'ю

Додаток 2. Запитальник

I. Соціально-демографічні показники

2. Ваш вік _____

3. Ваша стать _____

4. Ваша освіта

1) *Базова середня освіта*

2) *Повна середня освіта*

3) *Середня спеціальна освіта*

4) *Неповна вища освіта*

5) *Базова вища освіта*

6) *Вища освіта*

7) *Кандидат, доктор наук*

5. Ваш сімейний статус

1) *Ніколи не був/ла одружений/на*

2) *Одружений/на*

3) *Розлучений/на*

4) *Удівець/вдова*

5) *Інший. Уточніть _____*

II. Професія

2.1 Чи працюєте ви на даний момент?

1) *Так*

2) *Ні(перехід до питання 2.3)*

2.2 Як довго Ви працюєте на теперішній посаді? _____

2.3. Чи є у вас можливість до кар'єрного росту?

- 1) Так
- 2) Так, але частково
- 3) Ні

2.4 Чи подобається Вам ваша робота?

- 1) Так
- 2) Скоріше так, ніж ні
- 3) Скоріше ні, ніж так
- 4) Ні

2.5 Чи плануєте Ви змінити вашу роботу?

- 1) Так, в пошуку нової/маю варіанти
- 2) Так, протягом року планую змінювати
- 3) Ні, проте це можливо(перехід до питання 2.7)
- 4) Ні(перехід до питання 2.7)

2.6 Чому Ви плануєте змінювати вашу роботу?(Оберіть 1 варіант)

- 1) Намагаюсь не «засиджуватися на одному місці»
- 2) Не задовольняє зарплата
- 3) Не задовольняє атмосфера у колективі
- 4) Не задовольняє

2.7 Чи працюєте Ви за спеціальністю?

- 1) Так, я отримав(ла) освіту згідно своєї посади
- 2) Ні, проте працювала у минулому
- 3) Ні

III. Колектив

3.1 Чи задоволені Ви своїм робочим місцем?

- Позитивна атмосфера у колективі - 1) Так/ 2) Ні
- Позитивні стосунки з керівництвом - 1) Так/ 2) Ні
- Обладнане робоче місце - 1) Так/ 2) Ні
- Гідна Зарплата - 1) Так/ 2) Ні
- Можливість кар'єрного росту - 1) Так/ 2) Ні
- Зручний графік - 1) Так/ 2) Ні

3.2 Чи є у Вас близькі друзі в колективі?

- 1) Так, ми усі справжня команда
- 2) Так, є друг/друзі
- 3) Ні, працюю недостатньо часу на теперішній посаді
- 4) Ні

3.4 Які у Вас стосунки з директором/керівником?(Оберіть не більше 3-ох варіантів)

- 1) Керівник(ця) є не лише працедавцем, а й наставником для мене
- 2) Керівник(ця) підтримує та допомагає у веденні справ
- 3) Керівник(ця) повністю виконує свої обов'язки
- 4) Керівник(ця) чинить тиск та демотивує мене до роботи
- 5) Керівник(ця) утискає мої права
- 6) Керівник(ця) поширює нерівність у колективі
- 7) Керівник(ця) ставиться до мене грубо та жорстоко
- 8) Керівник(ця) чинить насильство(моральне/фізичне) по відношенню до мене

9) *Інший варіант* _____

IV. Фінанси

4.1 Чи у Вас офіційна зарплата?

1. *Так(перехід до 4.2)*
2. *Ні*

4.1.1. Чи вас задовольняє неофіційна зарплата?

1. *Так*
2. *Ні, в пошуку нової роботи із офіційним працевлаштуванням*
3. *Інше* _____

4.2 Чи підходить Вам ваша заробітна плата?

- 1) *Так(перехід до 4.3)*
- 2) *Ні*

4.2.1 Чим не влаштовує Вас ваша заробітна плата?

- 1) *Прагну більшого*
- 2) *Я вартий(а) кращого*
- 3) *Працівники на тій же посаді, що і я отримують вищу (іншу) зарплату*
- 4) *Інше* _____

4.3 Ви вважаєте Вашу заробітна плата пропорційно відповідає до виконаної вами роботи?

- 1) *Так*
- 2) *Скоріше так, ніж ні*
- 3) *Скоріше ні, ніж так*
- 4) *Ні*

4.4 Ви працюєте Ви згідно графіку?

- 1) Так
- 2) Ні(перехід 4.5)

4.4.1 Ви працюєте лише згідно графіку?

- 1) Так
- 2) Так, лише іноді затримуюсь на роботі
- 3) Так, лише іноді працюю вдома після робочого дня
- 4) Ні, мій графік невнормований
- 5) Ні, я часто затримуюсь на роботі
- 6) Ні, я часто працюю вдома після робочого дня
- 7) ВС

4.5 Ви вважаєте вас цінують на роботі?

- 1) Так
- 2) Скоріше так, ніж ні
- 3) Скоріше ні, ніж так
- 4) Ні

4.5.1 Якщо відповідь так/ні , то у чому це проявляється_____

4.6 Ваш(-а) колега, що працює на тій самій посаді отримує рівну вам зарплату?

- 1) Так, звісно(перехід до питання 4.7)
- 2) Так, проте був досвід розбіжності у зарплатах(перехід до питання 4.7)
- 3) Ні, я отримую вищу заробітну плату
- 4) Ні, я отримую нижчу заробітну плату
- 5) Інша відповідь_____ (перехід до питання 4.7)

4.6.1. Чим це обумовлюється? Чому є дана нерівність?_____

4.7 Чи є у вас колеги, що працюють на однакових посадах та виконують однакову роботу, проте мають різну заробітну плату?

1) Так

2) Ні(перехід до питання 4.8.1

4.7.1. Чим це обумовлюється? Чому є дана нерівність? _____

4.8.1 Чи вважаєте Ви, що у колективі до чоловіків ставляться краще?(з більшою повагою,...)

1) Так

2) Скоріше так, ніж ні

3) Скоріше ні, ніж так

4) Ні

5) ВС

4.8.2 Чи вважаєте Ви, що у колективі до жінок ставляться краще?(з більшою повагою,...)

1) Так

2) Скоріше так, ніж ні

3) Скоріше ні, ніж так

4) Ні

5) ВС

4.9 Чи вважаєте, що Вас фінансово недооцінюють?

6) Так

7) Скоріше так, ніж ні

8) Скоріше ні, ніж так

9) Ні

10) ВС

V. Партнер у житті

5.1 Чи маєте Ви пару у житті?

- 1) *Так*
- 2) *Ні*

5.2 Чи Ваш партнер/ Ваша партнерка працює?

- 1) *Так*
- 2) *Ні*

5.4 Чи вважаєте Ви нормальним, коли один з партнерів заробляє більше іншого?

- 1) *Так*
- 2) *Скоріше так, ніж ні*
- 3) *Скоріше ні, ніж так*
- 4) *Ні*
- 5) *Інше _____*

5.5 Як ви сприймаєте те, що Ваш партнер/Ваша партнерка займає(займатиме) вищу посаду, ніж ви?

- 1) *Позитивно*
- 2) *Скоріше позитивно, ніж негативно*
- 3) *Скоріше негативно, ніж позитивно*
- 4) *Негативно*
- 5) *ВС*

5.6 Якщо буде необхідність декрету, то хто на Вашу думку залишить роботу Ви чи Ваш партнер/Ваша партнерка?

- 1) *Я(мати)*

2) *Я(батько)*

3) *Партнер-батько*

4) *Партнерка-мати*

5.7 Чи будете Ви заперечувати, якщо попри декрет Ваш партнер/Ваша партнерка захоче працювати?

1) *Так*

2) *Скоріше так, ніж ні*

3) *Скоріше ні, ніж так*

4) *Ні*

5) *ВС*

Додаток 3. Зразок інформаційної згоди

Інформована згода

Дані інтерв'ю проводяться як частина дослідження " Уявлення про (не)рівність в оплаті праці серед чоловіків та жінок в Україні" для написання дипломної роботи Українського католицького університету. Запис інтерв'ю буде зберігатися у вигляді файлу та доступ до нього буде лише в інтерв'ю'ера. Даючи згоду на участь у дослідженні, ви погоджуєтеся з тим, що інформація буде зберігатися з вказаною вище метою. Інформацію буде оброблено згідно з Актом про захист даних. Жодна персональна інформація, що може в будь-який спосіб ідентифікувати Вас, не буде оприлюднена без вашої згоди.

Я підтверджую, що я прочитав /прочитала та зрозумів / зрозуміла інформацію про дослідження. Я мав / мала можливість задавати питання стосовно дослідження у разі необхідності.

Будь ласка, надайте відповідь на наступні питання:

1. Ви можете відмовитися від участі у дослідженні в будь-який момент без пояснень щодо свого рішення. Ви розумієте це?
Так Ні .
2. Ви можете попросити видалити запис з Вашим інтерв'ю у будь-який момент до публікації результатів дослідження. Ви усвідомлюєте це?
Так Ні .
3. Чи хотіли б Ви, щоб ваше ім'я, прізвище і посада були вказані в публікаціях, виданих в результаті проекту?
Так Вкажіть, як з вами зв'язатися для уточнення цитати та підпису:

Ні .
4. Ви погоджуєтеся з тим, що у текст звіту за проектом може бути вказана зашифрована інформація про вас (сфера діяльності, вік, стать, регіон / місцевість)?
Так Ні .
5. Ви погоджуєтеся з тим, щоб інтерв'ю записувалося на диктофон?
Так Ні .
6. Ви погоджуєтеся прийняти участь у дослідженні?
Так Ні .

ПІБ учасникаДата.....
Підпис.....

ПІБ дослідника Дата.....
Підпис.....

Якщо у Вас з'являться запитання до дослідження, або ж Вам цікавить діяльність УКУ в Україні Ви можете звернутися в будь-який момент українською, російською та англійською до працівників університету:

Сайт програми: sociology.ucu.edu.ua

Електронна адреса дослідника: bordiyana@ucu.edu.ua