



Західноукраїнський центр
„Жіночі перспективи”



The European
Commission

**Проект “Подолання гендерної та вікової дискримінації
на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”**

Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці Львівщини в цифрах

Львів
Видавництво Львівської політехніки
2006

Трохим І.Б., Воробець О.В.,

Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці Львівщини в цифрах. – Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2006. – 20 с.

Видання висвітлює ситуацію на ринку праці щодо вікової та гендерної дискримінації у Львівській області. Використано матеріал дослідження, що мало на меті виявити найбільш поширені типи дискримінації на ринку праці за гендером та віком, цільову групу дискримінації, рівень обізнаності громадськості про проблему вікової та гендерної дискримінації; відмінності ситуації у міській та сільській місцевостях та інше.

Результати дослідження призначені для фахівців, котрі працюють над проектами нормативно-правових актів щодо гендерної рівності, працівників державних органів, громадських організацій та широкого кола читачів, яких цікавлять питання гендерної рівності та прав людини.

Видання здійснюється в рамках проекту “Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, що здійснювався Західноукраїнським центром “Жіночі перспективи” за підтримки Європейського Союзу. *Висловлені тут погляди є поглядами авторів і, відповідно, не можуть відображати офіційну думку Європейського Союзу.*

Західноукраїнський центр „Жіночі перспективи” – регіональна жіноча громадська організація, яка посідає одне з чільних місць у третьому секторі західного регіону України.

Місія організації: соціальна, економічна, психологічна та правова адаптація жінок до сучасних умов, сприяння забезпеченню гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, привернення уваги громадськості до проблем жінок та об’єднання зусиль для їх розв’язання.

пр. Червоної Калини, 36
комплекс „Шувар”, 3-й поверх, бізнес-центр
м.Львів, 79070

тел./факс: (380 32) 295 50 60, 244 93 21

Інформаційно-консультативна лінія: (380 32) 2 962 962

e-mail: women@women.lviv.ua
www.women.lviv.ua

Це видання публікується за фінансової підтримки Львівського обласного центру зайнятості. Висловлені тут погляди є поглядами авторів і, відповідно, не можуть відображати офіційну думку Львівського обласного центру зайнятості.

При передруку або використанні окремих даних посилання на першоджерело обов’язкове.

© Ірина Трохим, Орест Воробець
© ЗУЦ „Жіночі перспективи”, 2006 рік

ЗМІСТ

<i>ВСТУП</i>	4
<i>1. МОНІТОРИНГ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА ГЕНДЕРОМ ТА ВІКОМ</i>	5
<i>2. ДЕМОГРАФІЧНІ ВІДОМОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ</i>	6
<i>3. ІНФОРМАЦІЯ ПРО РЕСПОНДЕНТІВ</i>	6
<i>4. ЕТАПИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ</i>	10
<i>4.1. ЕТАПИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ПОШУК РОБОТИ</i>	10
<i>4.2. ЕТАПИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: СПІВБЕСІДА</i>	12
<i>5. ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ</i>	12
<i>5.1. ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ З ПОГЛЯДУ ПРАЦІВНИКІВ</i>	12
<i>5.2. ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ</i>	14
<i>ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА</i>	19

ВСТУП

Це видання є черговим у серії публікацій проекту „Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій”, реалізованого Західноукраїнським центром „Жіночі перспективи”. Дослідження, результати якого представлені у цій брошурі, здійснене ПП „Стратегічні маркетингові технології” та за участю працівників ЗУЦ „Жіночі перспективи”.

Згаданий проект спрямований на вивчення ситуації на ринку праці щодо гендерної та вікової дискримінації на прикладі Львівської області, вироблення шляхів та методів її подолання.

Реформи та зміни, які переживає українське суспільство в останні роки, на жаль, не є гендерно чуйним. Статистичні дані Державного комітету статистики України, соціологічних та дослідницьких установ свідчать про те, що навіть в умовах нових економічних відносин присутні стійкі упередження щодо жінок на ринку праці. Жінкам пропонують досить невелику платню, а також роботодавці ігнорують норми трудового законодавства, які гарантують жінкам спеціальні пільги, необхідність дотримання яких, з іншого боку, призводить до сприйняття жінки, як не вигідного працівника.

Тому, в Україні є необхідним запровадження додаткових правових механізмів, які б сприяли повній реалізації професійних та інтелектуальних можливостей жінок. Сьогодні, як ніколи, є необхідним визнання значимості жінок як кваліфікованих працівників та розуміння роботодавцями позитивних соціальних наслідків працевлаштування жінок. Нажаль, це часто взагалі не розглядається роботодавцями, або розглядається як другорядний чинник.

Особливо важливим та необхідним є усвідомлення, розуміння та підтримка цієї проблеми на рівні державних органів, урядовців, парламентарів, а також широке висвітлення та привернення уваги до проблеми через ЗМІ.

Небагаточисленні дослідження, що стосуються дискримінації в українському суспільстві, свідчать, що дискримінація у сфері зайнятості та оплати праці стоїть на першому місці.

1. МОНІТОРИНГ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА ҐЕНДЕРОМ ТА ВІКОМ¹

За даними Головного управління статистики у Львівській області станом на 01 січня 2005 року чисельність жінок становила 1353,2 тис. осіб (52,7% населення області), у тому числі 805,7 тис. осіб (59,5%) у міських поселеннях та 547,5 тис. осіб (40,5%) у сільській місцевості. **На кожну тисячу жінок області припадало 899 чоловіків** (за останнім переписом – 901 чоловік), у міських поселеннях – 895 і сільській місцевості – 905 чоловіків.

У вікових групах до 39 років за кількісним складом переважають чоловіки. Найвищий цей показник у **віковій групі 20-24 роки – на 1000 жінок припадало 1114 чоловіків**, а з 39 років навпаки переважає жіноча стать.

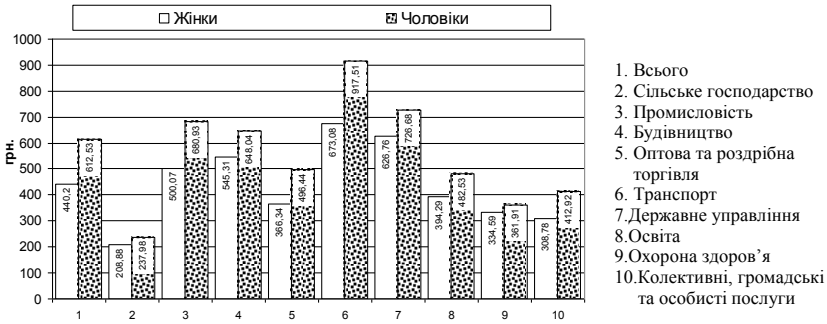
Станом на 1 січня 2005 року на обліку у центрах зайнятості стояло 60,5 тис. осіб, у тому числі 59,4% - жінки та 46,6% – чоловіки. Середня тривалість офіційного безробіття серед жінок вища, ніж серед чоловіків: у 2004 році жінки склали 55,6% безробітних, які не зайняті з різних причин більше року.

На сучасному ринку праці існує проблема працевлаштування жіночої робочої сили. **Потреба підприємств, установ та організацій у працівниках для заміщення робочих місць та вакантних посад становила 4,6 тис. осіб, у тому числі жінок потрібно лише 641 особа, (або 13,9% від загальної потреби у працівниках)** і це ще на 5,3% менше ніж у 2003 році. Як пояснює Головне управління статистики, труднощі працевлаштування жінок обумовлені високою часткою їх у числі спеціалістів і службовців, роботи для яких обмаль, або взагалі немає.

Незважаючи на вагомий вклад на робочому місці і те, що значна більшість жінок має вищу освіту, заробляють вони в середньому 71,9 % від заробітної плати чоловіків. У 2004 номінальна середньомісячна заробітна плата працівників жіночої статі в економіці області становила 440,20грн., що на 15,9% нижче середньо обласного рівня і на третину менше за середню заробітну плату чоловіків. Торік 84,3% жінок (у 2,5 рази більше, ніж чоловіків) було зайнято у видах економічної діяльності із заробітною платою нижчою, ніж в середньому в області: готелях і ресторанах, установах освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги. **Але у всіх видах економічної діяльності заробітна плата чоловіків є більшою ніж у жінок.** Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків у промисловості і на транспорті становило 73,4%, організаціях зайнятих операціями з нерухомістю - 85,3%, організаціях оптової і роздрібною торгівлі – 73,8%, підприємствах, зайнятих

¹ Економічна доповідь „Гендерні особливості на ринку праці у Львівській області”, Державний комітет статистики України, Головне управління статистики у Львівській області

колективними, громадськими та особистими послугами – 74,8%,
 установах освіти – 81,7% організаціях будівництва – 84,1%, сільського
 господарства 87,8%, установах державного управління – 86,2% .



2. ДЕМОГРАФІЧНІ ВІДОМОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Цільовою групою дослідження були мешканці Львівської області, що працюють чи тимчасово не працюють (не більше 3 місяців) віком від 18 до 59 років.

Опитування мешканців Львівської області, що працюють чи тимчасово не працюють проводилось у відібраних замовником містах Львівської області м.Львові, м.Самбір, м.Рудки, м.Стрий, м.Радехів, м.Жовква в серпні – вересні 2005 року.

Була застосована одноступенева випадкова вибірка.

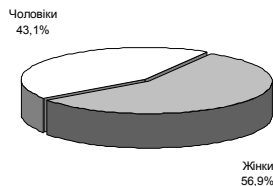
Також було опитано 80 клієнтів громадської організації ЗУЦ „Жіночі перспективи”.

Максимальна статистична похибка вибірки становить $\pm 5\%$.

3. ІНФОРМАЦІЯ ПРО РЕСПОНДЕНТІВ

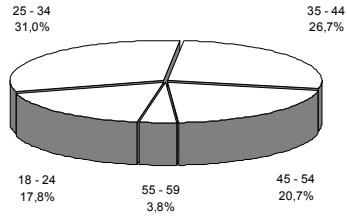
Стать респондентів

Розподіл респондентів за статтю наступний: **56,9%** - жінки, **43,1%** - чоловіки.



Вік респондентів

За віком опитані розподілилася таким чином: від 18 до 24 років – **17,8%** респондентів, від 25 до 34 років – **31,0%** респондентів, від 35 до 44 років – **26,7%** респондентів, від 45 до 54 років – **20,7%** респондентів, від 55 до 59 років – **3,8%** респондентів.



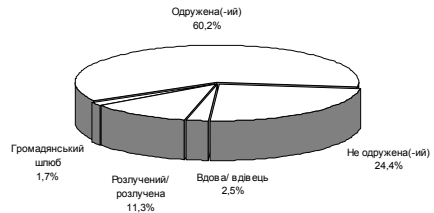
Освіта респондентів



Майже половину опитаних (**45,3%**) склали особи з вищою освітою, майже третину (**30,0%**) – особи із середньою спеціальною освітою. Було опитано **12,9%** осіб із середньою освітою та приблизно стільки ж (**11,3%**) із незакінченою вищою. Лише **0,5%** опитаних мали неповну середню освіту.

Сімейний стан респондентів

Серед опитаних **60,2%** одружених, **24,4%** неодружених, **11,3%** розлучених, **2,5%** склали вдови чи вдівці, **1,7%** - особи, які проживають у громадянському шлюбі.



Загальний професійний стаж

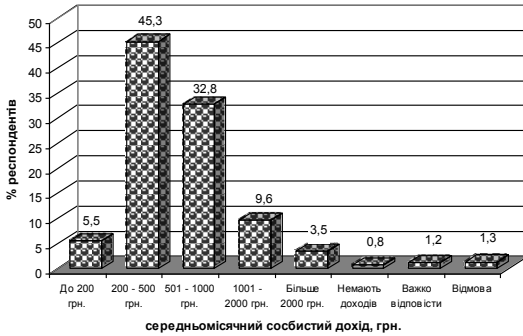
У середньому загальний професійний стаж респондентів склав **14,3** років,.

Місце проживання



Більше половини респондентів (**58,9%**) проживають в обласному центрі (у Львові), майже четверта частина (**24,2%**) - у районних центрах, **9,1%** - у селах, **7,8%** - у містечках. Всього частка респондентів, які мешкають не у Львові склала **41,1%**.

Рівень середньомісячного особистого доходу



Майже в половині опитаних (**45,0%**) середньомісячний особистий дохід складає від 200 до 500 гривень, майже у третини (**32,8%**) - від 501 до 1000 гривень. Майже десята частина респондентів (**9,6%**) отримує у місяць в середньому від 1001 до 2000

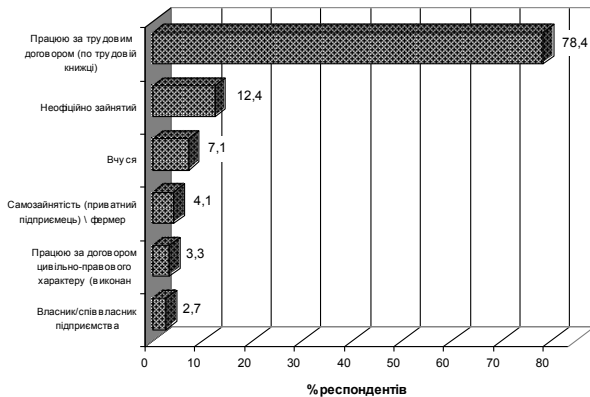
гривень доходу. Розмір середньомісячного особистого доходу **5,5%** складає до 200 гривень, **3,5%** - більше 2000 гривень.

Не мають особистих доходів **0,8%** респондентів. **2,5%** респондентів не дали відповіді на це питання.

Форма зайнятості

На момент проведення опитування **86,9%** респондентів працювали, **9,1%** поєднували навчання з роботою, **4,0%** тимчасово не працювали.

При цьому, переважна більшість (**78,4%**) опитаних працювало за трудовим договором (по трудовій книжці), **12,4%** були неофіційно зайнятими, **7,1%** вчилися, **4,1%** віднесли себе до самозайнятих осіб, **3,3%** працювали за договором цивільно-правового характеру (виконання робіт, надання послуг), **2,7%** склали власники/співвласники підприємств.



Скільки місць праці змінили за останні 10 років

На запитання "Скільки місць праці у Вас було за останні 10

років?” майже половина опитаних (**43,8%**) відповіли, що мали 1 робоче місце, **27,9%** - два робочих місця, **16,4%** - три робочих місця, **6,2%** - чотири робочих місця, **1,9%** - п’ять робочих місць, **1,7%** - сім робочих місць. Про зміну семи та більше робочих місць протягом останніх 10 років зазначили менше 1 відсотка респондентів.

При цьому, в середньому один респондент за останні 10 років змінив **2,1** місця праці, найчастіше ж зазначалося про зміну одного місця праці.

Крім великої плинності робочих місць серед працівників все ще відзначається тенденція роботи на декількох місцях праці. У середньому на одного опитуваного припадає **1,1** місце праці.

На момент опитування переважна більшість респондентів (**89,8%**) мала одне місце праці, менше десяти відсотків (**9,3%**) два місця праці, **0,9%** - три місця праці.

На якій посаді працюють

Більше третини (**39,8%**) опитаних працюють на посадах працівників основного виробництва та менеджерських посадах, **32,4%** респондентів віднесли себе до обслуговуючого персоналу, **15,1%** - до іншого адміністративного персоналу. Серед опитаних також було **7,3%** керівників підрозділу підприємства/організації (серед жінок цей відсоток становить **3,8%**, тоді як серед чоловіків - **6,5%**), та **5,0%** керівників підприємств/організацій (серед жінок цей показник - **4,7%**, тоді, як серед чоловіків цей показник у два рази більший і становить - **10,8%**).

Вид діяльності основного місця праці

Дослідженням також були охоплені представники різних галузей:

ОСНОВНІ ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ	% респондентів
Гуртова / Роздрібна торгівля	19,9%
Наука, освіта	11,9%
Промисловість	10,3%
Охорона здоров'я та соціальна допомога	10,3%
Державні та місцеві органи влади	9,6%
Транспорт і зв'язок	9,5%
Колективні, громадські та особисті послуги	9,5%
Побутові послуги (перукарня, хімічстка, ремонт взуття та ін)	6,3%
Будівництво	5,5%
Готелі, ресторани	3,3%
Фінанси, страхування	2,7%
Реклама, маркетинг, консалтинг	2,7%
Діяльність у сфері відпочинку та розваг, культури, спорту	2,2%
Операції з нерухомістю	1,7%
Сільське господарство	1,7%
Розробка програмного забезпечення, проектування, інформації	1,3%
Юридичні послуги, адвокатська діяльність	0,5%
Поліграфія, видавництво, друкарство	0,5%
ЗМІ	0,3%

Інше	1,3%
Важко відповісти	0,3%

Працюють за спеціальністю лише **50,1%** жінок та **62,3%** чоловіків.

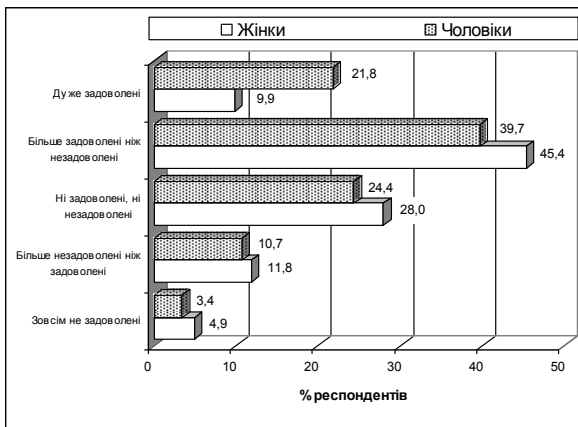
Майже половина респондентів оцінили своє матеріальне становище як „середнє”, причому у процентному співвідношенні цей показник вищий у жителів райцентрів, містечок та сіл ніж у жителів Львова.

Задоволеність теперішнім місцем праці

Відповіді розприділилися таким чином:

	% респондентів
Зовсім не задоволені	4,3
Більше незадоволені ніж задоволені	11,3
Ні задоволені, ні незадоволені	26,4
Більше задоволені ніж незадоволені	42,9
Дуже задоволені	15,1

Не змогли дати оцінку своєму теперішньому чи останньому місцю праці **10,8%** респондентів.



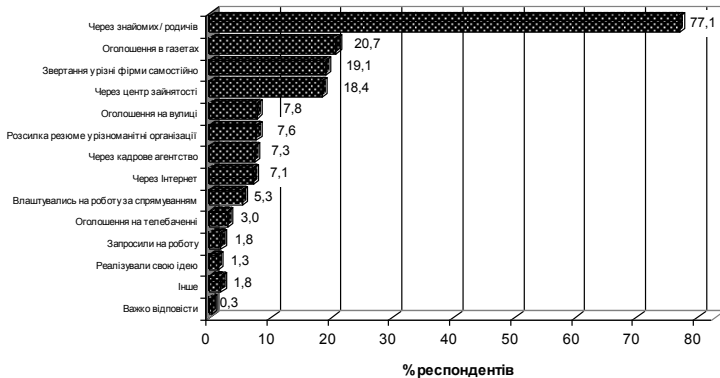
4. ЕТАПИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

4.1. ЕТАПИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ПОШУК РОБОТИ

Дослідженням було виявлено, що **46,4%** респондентів останнє місце праці знайшли без особливих проблем, відразу після звільнення чи закінчення навчання. Більшість респондентів, що не відразу знайшли роботу повідомили, що їхні пошуки роботи тривали близько 6 місяців. Середній термін пошуку роботи для респондентів склав – 9,56 місяців.

Не пригадали як довго шукали роботу (останнє місце праці) **18,2%** респондентів.

Продовжує найбільш поширеним методом пошуку роботи залишатися пошук через родичів та знайомих (**77,1%** - респондентів). Тільки п'ята частина респондентів (**20,7%**) використала (використовують) для цього оголошення в газетах, **19,1%** звертались (звертаються) у різні фірми самостійно, **18,4%** шукають (шукали) роботу через центр зайнятості, **7,8%** використовували (використовують) оголошення на вулиці, **7,6%** - розсилку резюме у різноманітні організації, **7,3%** діяли (діють) через кадрові агентства, **7,1%** - через Інтернет, **5,3%** респондентів влаштувались на роботу за спрямуваннями, **3,0%** як спосіб пошуку роботу застосовували (застосовують) оголошення на телебаченні, **1,8%** опитаних запросили на роботу, **1,3%** - реалізували свою ідею, **1,8%** респондентів зазначили інші способи пошуку роботи, до яких вони вдавались (вдаються). **0,3%** було важко відповісти на це запитання.



Переважає більшість опитаних (**85,9%**) не зверталися за оголошеннями про працевлаштування, за якими вони не підходили по статі чи віку.

Тим, хто зверталися за такими оголошеннями (**14,1%**), майже третині (**29,4%**) відмовили відразу на підставі невідповідності вимогам, у тому числі **33,3%** - жінкам та **24,3%** чоловікам, чверті (**25,9%**) після співбесіди відмовили через невідповідність по віку, **15,3%** опитаних після співбесіди відмовили без зазначення причини, **12,9%** - після співбесіди відмовили через невідповідність по статі, **11,8%** - **отримали роботу, причому цей показник у чоловіків у два рази більший ніж у жінок 16,2% проти 8,3%**, **4,7%** - відмовили після співбесіди з інших причин.

При цьому, співбесіду із респондентами, які звернулися за оголошеннями, де вони не підходили за вимогами по віку чи статі, проводили у більшості (**58,8%**) випадків чоловіки.

4.2. ЕТАПИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: СПІВБЕСІДА

Із загальної кількості опитаних співбесіду при працевлаштуванні проходила переважна більшість (79,3%).

Під час працевлаштування респонденти найчастіше особисто стикалися із “запитаннями про сімейний стан” - більше половини опитаних (53,1%) у тому числі 56,6% жінок та 48,5% чоловіків, із “запитаннями про наявність дітей та їх вік” - (46,8%), у тому числі таке запитання ставили до 55,7% жінок і тільки до 35,0% чоловіків. У 24,8% жінок запитували про плани на материнство та батьківство, у той час як те ж питання чоловікам ставили лише у 6,9% співбесід.

Досить часто, ще під час співбесіди, роботодавці відкрито повідомляють про майбутні обов'язки працівника, що прямо порушують трудове законодавство України. У п'ятій частини опитаних (22,1%) вимагали виконувати роботу, не передбачену їхньою посадовою інструкцією, але яку, як вважає керівництво, мають виконувати особи їхньої статі, а на робочому місці 40,6% - респондентів особисто з цим стикалися, що свідчить про замовчування реальних умов праці, таких, що суперечать правовим нормам, роботодавцями під час співбесіди. 17,2% респондентів зазначили, що їм пропонували неоплачуваний випробувальний термін. 14,4% опитаним відмовляли у працевлаштуванні у зв'язку з їхнім віком, а 5,6% - у зв'язку із статтю, з них 79,4% - складають жінки і тільки 20,6% - складають чоловіки.

4,1% зазначили, що працедавець вживав небажані для них репліки сексуального забарвлення, а 2,2% - що їм натякали на можливі сексуальні послуги.

5. ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

5.1. ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ З ПОГЛЯДУ ПРАЦІВНИКІВ

Наступні дані дослідження дають змогу стверджувати про нерозуміння та несприйняття чинення дискримінації на робочому місці з боку працівників так і роботодавців.

Більше двох третин (70,1%) опитаних повідомили, що на роботі не стикались з дискримінацією за віком та статтю, у той час, коли до 40,6% працівників ставилися вимоги виконувати роботу, не передбачену їхньою посадовою інструкцією, але яку, як вважає керівництво, мають виконувати особи певної статі.

Це свідчить про низький рівень обізнаності людей з суттю та видами дискримінації на ринку праці.

Тільки 14,9% респондентів стверджували, що стикалися з дискримінацією за віком.

11,4% жінок та 2,7% чоловіків (у загальному цей показник

становить 7,6%) повідомили, що стикалися з дискримінацією за статтю, у той час як 11,3% особисто стикалися із присвоєнням нижчої кваліфікації без підстав в порівнянні з особами протилежної статі, 9,8% зазнавали від співробітників небажаних неформальних похлопувань, поглажувань сексуального забарвлення; щодо 9,1% працівників керівництво вживає небажані для них репліки сексуального забарвлення; щодо 8,6% застосовувалася різниця в оплаті праці за виконувану однакову роботу в порівнянні з особами протилежної статі; 6,1% особисто зазнавали з боку керівництва небажаних неформальних похлопувань, поглажувань сексуального забарвлення; 4,0% працівникам натякали на сексуальні послуги; 1,5% зазначали, що отримували пропозиції (або їх примушували) до статевих відносин як плату за кар'єрне зростання, збільшення зарплати, тощо; 1,3% примушували до статевих відносин під загрозою звільнення, або інших санкцій.

Стать:		%	
		респондентів	
Жінки	Чи стикались з дискримінацією	Не стикались з дискримінацією за віком та статтю	67,1%
		Стикались з дискримінацією за віком	13,1%
		Стикались з дискримінацією за статтю	11,4%
		Важко в ідповіді	11,4%
Чоловіки	Чи стикались з дискримінацією	Не стикались з дискримінацією за віком та статтю	74,2%
		Стикались з дискримінацією за віком	17,3%
		Стикались з дискримінацією за статтю	2,7%
		Важко в ідповіді	6,5%

Крім того, 24,0% зазначили, що зазнавали брутального ставлення і приниження з боку керівництва, 9,9% відчували перешкоджання кар'єрному зростанню, причому це зазначили 14,0% жінок та 4,2% - чоловіків.

7,9% працівникам, які мають дітей, відмовляли в лікарняному по догляду за дитиною.

3,8% жінок примушували до звільнення за власним бажанням через вагітність.

Крім того, респондентам відомо про те, що їхні знайомі зазнавали брутального ставлення і приниження з боку керівництва (про це вказало 48,1% опитаних); відмови у лікарняному по догляді за дитиною (20,9%) та відмови перевести працівника на роботу в нешкідливих умовах (15,8%).

Такі результати підтверджують розповсюдженість порушення прав та дискримінацію працівників з боку працевлаштувачів.

Обмежена кількість робочих місць, та переважання пропозиції робочої сили над її попитом дає змогу роботодавцеві диктувати свої, часто не справедливі умови працевлаштування.

Незважаючи на те, що тільки 22,5% опитаних визнали себе дискримінованими на робочому місці переважна більшість (76,3%) опитаних ідентифікують дискримінацію у незаконних діях

роботодавців.

ЩО НА ВАШУ ДУМКУ З НАВЕДЕНОГО Є ДИСКРИМІНАЦІЮ НА РОБОТІ:	Дискри- мінація	Не дискри- мінація	Не відпо- віли
Натяки на сексуальні послуги	85,9	7,5	6,6
Присвоєння нижчої кваліфікації без підстав в порівнянні з особами протилежної статі	82,3	6,1	11,6
Перешкоджання кар'єрному зростанню працівника/ці в порівнянні з особами протилежної статі	77,3	7,3	15,4
Неоплачуваний випробувальний термін для молодих працівників	63,0	21,4	15,6
Брутальне ставлення і приниження з боку керівництва	86,7	6,5	6,8
Примус до звільнення за власним бажанням через вагітність	80,8	8,5	10,8
Вимога виконувати роботу, не передбачену посадовою інструкцією працівника але як вважає керівництво, мають виконувати особи певної статі	57,2	22,7	20,1
Відмова перевести працівника на роботу в нешкідливих умовах	78,3	9,5	12,3
Керівництво вживає небажані для працівника репліки сексуального забарвлення	70,8	15,3	13,9
Співробітники вживають небажані для працівника репліки сексуального забарвлення	53,6	27,2	19,2
Пропозиції/Примушування до статевих відносин як плата за кар'єрне зростання, збільшення зарплати, тощо	85,1	8,1	6,8
Примушування до статевих відносин як погроза звільнення, або інших санкцій	88,9	6,3	4,8
Небажані неформальні похлопування, поглажування керівництвом сексуального забарвлення	78,4	12,9	8,6
Небажані неформальні похлопування, поглажування співробітниками сексуального забарвлення	66,2	18,6	15,3
Відмова у лікарняному по догляду за дитиною	86,2	3,8	10,0
Різниця в оплаті праці за виконвану однакову роботу в порівнянні з особами протилежної статі	81,3	7,1	11,6

5.2. ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

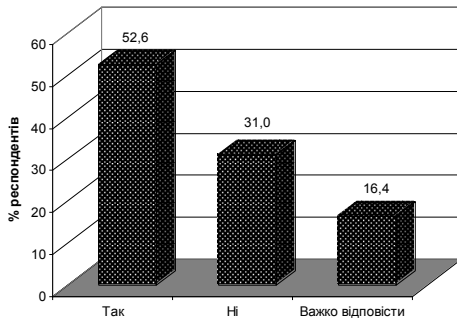
63,2% респондентів особисто стикались хоча б з одним з перелічених порушень прав працівника та типів дискримінації.

На наступні питання відповідали лише ті респонденти, що стикались хоча б з одним з перелічених порушень прав працівника.

Більше половини працівників (**56,7%**) ніяк не реагували на правопорушення з боку роботодавця, що свідчить про відсутність навиків та практики відстоювати та захищати свої права.

Серед тих, хто ніяк не реагував на такі порушення не вірили в можливість вирішення проблеми **22,2%**. Тільки **27,6%** працівників вдалося добитися позитивного вирішення проблеми. Майже половина опитаних (**48,6%**) позитивного результату досягли, різко висловивши

свою незгоду із порушенням прав. Однаковій кількості респондентів (по **10,5%**) дозволили досягти позитивного результату заява на звільнення та звернення по допомогу до знайомих (родичів). **9,5%** працівників зверталися до керівництва і завдяки цьому вирішили проблему. **3,8%** позитивного результату вдалося досягти завдяки зверненню до профспілки, **2,9%** - до державних органів, **1,0%** - до правоохоронних органів.



Однією з причин пасивного сприйняття дискримінації та порушення своїх прав є занепокоєння можливістю втрати основного місця праці, про що повідомили **52,6%** опитаних. Це досить високий показник, який свідчить про нестабільність ринку праці та формування відносин на ньому. **31,0%** - сказали, що вони не бачать у цьому проблеми, **16,4%** - було важко відповісти на це запитання.

При цьому, найбільше можливість втрати роботи непокоїть осіб, віком від 45 до 54 років (**61,6%**) та від 55 до 59 років (**60,9%**). У той час, як серед осіб від 25 до 34 таке занепокоєння виловили **53,3%**, а осіб від 18 до 24 – **47,7%**.

Тільки **20,4%** респондентів відзначили, що їм би було досить легко знайти роботу на ринку праці, якщо б їх звільнили, **4,5%** - сказали що їм би було „дуже легко”, **22,4%** - було складно відповісти на таке запитання, **43,9%** - повідомили, що їм би це було „досить складно”, і **8,8%** - „дуже складно”.

Переважна більшість **76,2%** осіб найстаршої вікової групи (від 55 до 59 років) вважають, що їм “дуже складно” або “досить складно знайти роботу”.

Натомість більше чоловіків (**34,3%**), у порівнянні із жінками (**20,1%**) переконані, що для них “досить легко” знайти нову роботу.

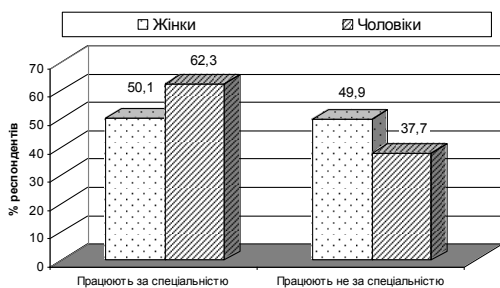
На запитання „З яких причин звільняли / звільнялись” відповіді респондентів розділилися наступним чином:

З яких причин звільняли / звільнялись	% респондентів
Звільнення за власним бажанням	56,4%
Звільнення за власним бажанням через неналежну виплату зарплати	19,8%
Скорочення штату	18,3%
Звільнення з причини створення несприятливих умов праці (дискримінація, сексуальні домагання, конфлікт з керівництвом чи працівниками)	14,9%
Ліквідація підприємства	13,7%
Звільнення з причин, не пов'язаних з виконанням службових обов'язків	7,0%

Звільнення за власним бажанням з примусу керівництва	6,2%
Закінчення строку дії договору	5,4%
Звільнення за власним бажанням з примусу керівництва через вагітність	1,3%
Інше	1,8%
Відмова	0,3%

Майже **15,0%** працівників звільнялися через створення не сприятливих умов праці (дискримінація, сексуальні домагання, конфлікт з керівництвом чи працівниками).

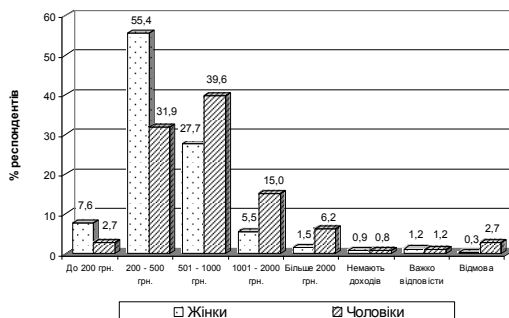
Також дослідженням підтверджено поширеність порушення прав працівників при звільненні. **19,3%** респондентам - не виплатили розрахункової платні, ще **33,5%** - виплатили її тільки частково, **16,5%** - взагалі відмовили у звільненні за власним бажанням.



Вражає також, той факт, що майже половина респондентів працює не за спеціальністю – **49,9%** жінок та **37,7%** чоловіків. Це свідчить про те, що на ринку праці все таки працівники віддають перевагу розміру заробітної плати, що є

„дуже важливим” для - **75,5%** жінок та **66,5%** чоловіків, тоді як „зміст виконуваної роботи” є „дуже важливим” для **51,3%** жінок та **37,7%** - чоловіків. Характерно, що також серед характеристик роботи взагалі одні з найвищих відсотків по критерію „дуже важливо” також отримала характеристика – „хороші відносини з колегами по-роботі” – **74,3%** жінок та **62,3%** чоловіків. Саме цією характеристикою найбільше задоволені респонденти більше **50,0%** у обох статей. Найвищі показники критерію „зовсім не задоволені” отримали такі характеристики основного місця праці як: „Можливість кар’єрного росту” - **23,6%** жінок та **20,4%** чоловіків, та „Розмір заробітної плати” - **26,5%** жінок та **17,3%** - чоловіків.

І це не дивно, у той час коли Пенсійний фонд оприлюднив середню заробітну плату по Україні, що склала 751 грн., - **55,4%** жінок та **32,0%** чоловіків отримують заробітну плату від 200 до 500 грн, **16,0%** чоловіків і тільки **5,5%** жінок отримують ЗП від



1001 до 2000 грн, більше 2 тис.грн. отримує **6,2%** чоловіків, тоді як у жінок цей показник у 4 рази менший і складає - **1,5%**.

Майже половина опитаних (**47,1%**) зазначили, що основний внесок в сімейний бюджет роблять вони самі, майже третина (**32,3%**) - чоловік або дружина, **19,7%** - батьки, **1,8%** - діти, **0,8%** - інші особи (родичі, друзі). **0,8%** респондентів відмовились відповідати на це запитання.

Якщо ж проаналізувати хто робить основний внесок в сімейний бюджет за гендерною ознакою, то помітимо, що чоловіки роблять основний внесок в сімейний бюджет частіше ніж жінки (**49,9%** проти **29,5%**).

Законодавство України забороняє застосування праці жінок на роботі зі шкідливими та небезпечними умовами, чим порушується право працівника мати можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Результати досліджень засвідчили, що **„Можливість тяжкої праці в шкідливих умовах за високу платню” визнали „прийнятною” 7,3% жінок респондентів, а 39,1% жінок респондентів – „прийнятними за певних умов”.**

21,5% респондентів у віковій групі 18-24 роки мають досвід роботи на „неоплачуваному випробувальному терміні”, серед респондентів 25-34 роки цей відсоток становить **29,4%**, серед 35-44 роки – **8,7%**, серед респондентів 45-54 роки – **13,6%**, у віковій групі 55-59 років – досвіду таких умов праці не було. Досить часто відсутність досвіду роботи у молоді робить їх однією з вразливих груп, що стосується дискримінації на ринку праці.

На думку більшості опитаних (**70,8%**) за однакового рівня кваліфікації на керівну посаду легше знайти роботу чоловіку. **18,4%** респондентів вважають, що шанси у осіб обох статей однакові. І лише **5,5%** відзначили, що легше це зробити жінці.

При цьому, жінки більше (**75,5%**) переконані, ніж чоловіки (**64,6%**) у тому, що на керівну посаду легше знайти роботу чоловікові. Натомість більше чоловіків (**21,2%**), ніж жінок (**16,3%**), вважають, що влаштуватися на такі посади у осіб обох статей однакові можливості.

Щодо посад середньої ланки, то **42,3%** опитаних вважають, що таку роботу однаково легко знайти як жінці, так і чоловікові. Майже така ж кількість (**31,7%**) висловилися про те, що в цій ситуації перевагу має чоловік, а **21,6%** - жінка. Причому, **37,7%** чоловіків та **27,1%** жінок відповіли, що на такі посади легше влаштуватися чоловікам. За те, що за однакового рівня кваліфікації і чоловік, і жінка можуть однаково легко знайти роботу на посаді середньої ланки, висловилося **38,1%** чоловіків та **45,5%** жінок.

Майже половина респондентів (**48,1%**) вважає, що робітничу посаду представники можуть однаково легко отримати. Приблизно така ж кількість (**43,6%**) відповіли, що таку посаду легше отримати

чоловікові, **5,0%** - жінці.

При цьому, оцінки можливості працевлаштування на робітничі професії респондентів залежно від їхньої статі майже однакові.

Більшість опитаних (**63,5%**) відповіли, що за однакового рівня кваліфікації на керівну посаду легше знайти роботу особі від 30 до 45 років, **20,7%** - до 30 років, **7,1%** - старше 45 років, **3,2%** - однаково. На посаду середньої ланки, як вважає половина респондентів (**50,2%**), легше влаштуватися особі до 30 років. Третина опитаних (**33,3%**) зазначила, що це легше зробити особам, віком від 30 до 45 років, **11,3%** - однаково, **1,8%** - особи, старші 45 років.

Майже половина (**42,8%**) респондентів відповіли, що на робітничу посаду за однакового рівня кваліфікації легше знайти особам до 30 років. Майже така ж кількість опитаних (**37,5%**) висловилися за те, що у осіб різного віку шанси у пошуку такої роботи однакові. **13,5%** вважають це завданням легшим для осіб від 30 до 45 років, **2,5%** - для осіб, віком після 45 років.

Хоча, багато досліджень та практик доводили, що прив'язка до віку на ринку праці є досить суб'єктивним показником, та досвід респондентів вказує на вікову перевагу групи 25-44 років над молодшими та старшими за віком при працевлаштуванні.

Використана література

1. Статистичний збірник „Праця України 2003”, Державний комітет статистики України.
2. Економічна доповідь „Гендерні особливості на ринку праці у Львівській області”, Державний комітет статистики України, Головне управління статистики у Львівській області.
3. Статистичний збірник „Економічна активність населення України 2003”, Державний комітет статистики України.
4. Матеріали міжнародної конференції “Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків”, Україна, Київ, 30 червня–1 липня 2003 року.
5. Статистичний збірник „Праця у Львівській області 2004”, Державний комітет статистики України, Головне управління статистики у Львівській області.
6. Статистичний збірник „Економічна активність населення Львівської області у 2004 році”, Державний комітет статистики України, Головне управління статистики у Львівській області
7. Женщины в Европе. Гендерная и Экономическая Справедливость в Доступе и Интеграции в ЕС, NEWW-Polska.
8. Non-Discrimination in International Law, A Handbook for Practitioners, Interights, 2005.
9. Гендерное равенство: Поиски решения старых проблем. Сборник статей. – Москва: ЗАО «Интердиалект+», Международная организация труда, 2003. – 162 с.
10. Горбачева Ж. Запрет дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях в странах Европейского Союза. Стокгольм, Швеция, 4–6 сентября 2002 г.
11. Тимчасовий державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, Постанова Кабінету Міністрів України від 02.04.1998 року № 450.
12. Доповідь Світового банку “Дослідження ринку праці в Україні. Підвищення продуктивності праці та сприяння створенню робочих місць”, 2005 р.
13. Humsn Rights Watch, „Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці”, Нью-Йорк, США, 2001.
14. Майкл С.Кіммел „Генероване суспільство”, Університет штату Нью-Йорк, Стоуні Брук. Видавництво „Сфера”, 2003.
15. Закон України N 2866-IV „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005.

Трохим Ірина Богданівна
Воробець Орест Васильович

Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці Львівщини в цифрах

Консультант Галина Федькович
Редагування Марта Чумало
Комп'ютерне складання Ірина Трохим, Орест Воробець
Художник-дизайнер Уляна Келеман

Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк на різнографі.
Умовн. друк. арк. 1. Обл.-вид. арк. 1,1.
Наклад 500 прим.

Видаництво Національного університету “Львівська політехніка”
Регстраційне свідоцтво ДК № 751 від 27.12.2001 р.
вул. Ф. Колесси, 2, Львів, 79000

Приватне підприємство “Інформація. Поступ. Перспективи”
Регстраційне свідоцтво ДК № 1605 від 11.12.2003 р.
вул. Юрія Дрогобича, 4/2, Львів, 79000