

УДК 347.156:331

*О. А. Петухова, ст. викладач,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»*

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

GENDER INEQUALITY AND ITS IMPACT ON THE LABOR MARKET IN UKRAINE

АНОТАЦІЯ. У статті проаналізовано показники гендерної нерівності в Україні відповідно до даних Державного комітету статистики. На основі отриманих результатів аналізу було визначено низку відповідних заходів щодо досягнення гендерної рівності в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ринок праці, середня заробітна плата, гендерні нерівності, оплата праці.

ABSTRACT. In article the analysis of indicators of a gender inequality in Ukraine is carried out agrees to data of the State committee of statistics. On the basis of the received results of the analysis a number of corresponding actions for achievement of gender equality in Ukraine has been defined.

KEYWORDS: labor market, average wage, gender inequality, wages.

Постановка проблеми. В економіці сучасної України є багато проблем і гендерна асиметрія у сфері зайнятості є однією з найактуальніших через свої обтяжуючі наслідки. Зниження рівня життя та соціального статусу веде до погіршення здоров'я чоловіків та жінок, їх сімей. Реалізація стратегії адаптації населення за відсутності державного захисту від непередбачених ризиків ринкової економіки й відмови від системи базового соціального забезпечення призвела до загострення гендерної економічної нерівності, витіснення жінок з ринку оплачуваної праці, їх перетікання у неформальний сектор економіки, різкого зростання безробіття. Розподіл праці і розподіл доходу за гендерною ознакою впливає на темпи економічного зростання України. Одним з чинників, що негативно впливає на соціально-економічний розвиток країни, є гендерна нерівність.

Аналіз останніх джерел. Гендерний підхід до досліджень проблем зайнятості та безробіття знайшов застосування у працях зарубіжних і вітчизняних науковців: В. Андерсона, Дж. Анкера,

Т. Бека, Т. Веблена, Д. Вулфорда, О. Грішнкової, Е. Лібанової, В. Стащенко, Г. Мамонової. На думку багатьох дослідників гендерної проблематики, гендерна нерівність на вітчизняному ринку праці не є виключно економічним, а скоріше соціально сконструйованим феноменом, який, в свою чергу, погіршує якість людського потенціалу, сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління, знижує ефективність стратегій розвитку та боротьби з бідністю, що, звичайно, ж, отримує відображення на структурі і динаміці зайнятості та безробіття.

Предметом гендерних досліджень є соціально-трудова ситуація чоловіків та жінок, його еволюція під впливом змін в умовах життя людей.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному цивілізованому суспільстві рівний правовий статус жінок і чоловіків, а також рівність можливостей для його реалізації у житті суспільства, тобто гендерна рівність, давно стали загальним місцем. Україна теж належить до країн, де рівність між чоловіками і жінками задекларована на законодавчому рівні. Проте реально наше суспільство продовжує залишатися гендерно нерівним, де більшість власності, влади і загального впливу належить чоловікам. Актуальність аналізу цієї ситуації зумовлюється не тільки тим, що вона є несправедливою за визначенням. Вона має негативні наслідки для економічного розвитку. Обмеження для жінок» можливостей займатися певними професіями зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу» Крім того, кроснаціональний аналіз демонструє, що гендерна рівність може виступати предиктором економічного розвитку. Жінки складають більшість населення у будь-якому суспільстві, тому зниження вхідних бар'єрів для жінок призводить до розширення» креативного класу» і є плідним для постіндустріальної економіки [1].

На сьогоднішній день на ринку праці продовжує існувати тенденція дискримінації жінок. Так, жінки в середньому заробляють менше, ніж чоловіки. Співвідношення зарплат жінок і чоловіків у 2013 році становило 77,2 %. Головним чином, це є наслідком структурних передумов: горизонтальної сегрегації (жінки займаються менш престижними видами праці) і вертикальної сегрегації (жінки рідше посідають керівні посади високого рівня).

Жінок набагато менше серед представників більш високооплачуваних професій і в бізнесі. Натомість найбільша концентрація

ція жінок спостерігається у сфері послуг, дрібній торгівлі і бюджетній сфері з їхніми низькими доходами і високою часткою прихованого безробіття [2].

Вертикальна сегрегація є наслідком того, що чоловіки мають більше кар'єрних перспектив, ніж жінки. Чим вище соціальний статус посади, тим менше на цих посадах жінок. Так у 2013 році частка жінок серед держслужбовців першої категорії становила 13,7 %, другої категорії — 28,2 %, тоді як серед службовців п'ятої-сьомої категорій — 70 % і більше [9]. Кількість підприємств у приватному бізнесі, які очолюються жінками, за даними обстежень, втричі менша, ніж очолюваних чоловіками [3].

Але і в межах професій, де переважає жіноча праця, чоловіки частіше стають керівниками. В результаті середній дохід жінок у таких випадках також є нижчим, ніж у чоловіків. У 2013 році 82,6 % зайнятих у сфері соціального забезпечення склали жінки, але їхня середня плата складала 85,6 % чоловічої. У фінансуванні, страхуванні, кредитуванні 69,3 % зайнятих жінки, їхня середня плата — 65,7 % від чоловічої. У громадському харчуванні відповідні показники склали 71,3 і 74,5 %, у торгівлі — 65,3 і 75,7 % [5].

Описані тенденції мають певні об'єктивні передумови. Чоловіки складають більшість працівників серед більш важких і небезпечних професій, які мають вищі зарплати [2]. Іншою причиною є небажання працедавців наймати жінок репродуктивного віку через ризик виконання обов'язків щодо жінок-матерів (декретна відпустка, обмеження щодо залучення матерів до певних видів робіт тощо). В результаті жінки, особливо молоді, виявляються вразливішими на ринку праці і часто вимушені погоджуватися на нижчі заробітки і гірші кар'єрні перспективи. Потрапивши до лав безробітних, жінці важче отримати роботу у будь-якому віці [4].

Не в останню чергу така ситуація пов'язана із суперечливою роллю жінки в родині, внаслідок чого жінка часто має відповідати і за свою роботу, і за сімейний добробут і виховання дітей. Сім'я — чи не єдина сфера, де жінки загалом мають не менше, а більше впливу, ніж чоловіки. В більшості українських родин виражений голова є відсутнім, але жінки частіше за чоловіків визначають, яким має бути життя в родині: що купувати, як виховувати дітей і проводити сімейне дозвілля [4]. У 2013 році 56 % жінок витрачали на домашню працю в середньому від 2 до 8,5 годин на добу, в той час як лише 34 % чоловіків витрачали на це стільки ж часу [5]. Як зазначають деякі дослідники, жінки є

більш залежними від родинних відносин, навіть якщо є менш залежними в них [1].

Гендерна нерівність на ринку праці України залишається досить високою. Більше того, поступове зростання номінальної заробітної плати працівників протягом 2013 року супроводжувалося незначним зростанням гендерного розриву в оплаті праці. Так співвідношення середньої заробітної плати жінок та середньої заробітної плати чоловіків скоротилося до 77,2 % (відповідні показники становили 2866 грн та 3711 грн на місяць). Традиційно, найбільші гендерні відмінності у рівні заробітків мали місце у промисловості, де середня заробітна плата жінок склала лише 69,7 % чоловічого аналога (відповідно 2946 грн проти 4227 грн), у тому числі у секторі добувної промисловості та розроблення кар є рівнавіть 55,8 % (3070 грн проти 6523 грн). Серед інших видів економічної діяльності зі значним гендерним розривом у оплаті праці — мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (62,2 % або 2714 грн проти 4362 грн на місяць), фінансова та страхова діяльність (66,8 % або 5395 грн проти 8079 грн). Показово, що саме у цих двох видах економічної діяльності відбулося зростання нерівності щодо оплати праці жінок і чоловіків. Слід також зазначити, що у цих двох сферах кількість жінок значно перевищує кількість чоловіків.

Як і у попередні роки, найменший гендерний розрив у заробітках був властивий видам економічної діяльності з високою концентрацією жіночої зайнятості та нижчими за середній рівнями оплати праці, а саме: діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (97,5 % або 2490 грн. Проти 2554 грн на місяць), освіти (91,3 % або 2641 грн проти 2892 грн), охороні здоров'я та надання соціальної допомоги (89,9 % або 2318 грн проти 2580 грн). Середня заробітна плата жінок, що зайняті у сфері функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури, навіть на 8,5 % перевищила середню заробітну плату зайнятих чоловіків (відповідно 2793 грн проти 2575 грн на місяць). Аналогічна обернена залежність між величиною гендерного розриву у заробітній платі та її середнім розміром зберігалась у 2013 році й у регіональному аспекті. Найбільші гендерні розбіжності зафіксовано в індустріально розвинених регіонах Південного Сходу у Дніпропетровській, Запорізькій та Миколаївській областях середні заробітки чоловіків випереджали «жіночий» показник на понад 27 %. «Чоловіча» спеціалізація економіки регіонів, вищі за середні по Україні рівні заробітної плати внаслідок

зосередження тут важкої промисловості виступають основними детермінантами збереження високої гендерної нерівності в оплаті праці населення. З іншого боку Тернопільська, Чернівецька та Херсонська області з їх переважно аграрною зайнятістю населення характеризувалися найменшим гендерним розривом у оплаті праці (менше 10 %), однак і найнижчими по країні значеннями середньої заробітної плати як жінок, так і чоловіків. Окреслені особливості гендерного співвідношення заробітної плати за видами економічної діяльності засвідчують збереження високого рівня гендерної професійної сегрегації на ринку праці України, без пом'якшення якої неможливо забезпечити скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків.

Зокрема, статистичні дані довели зростання гендерних відмінностей у заробітній платі працівників зі збільшенням розміру підприємства (рис. 1):

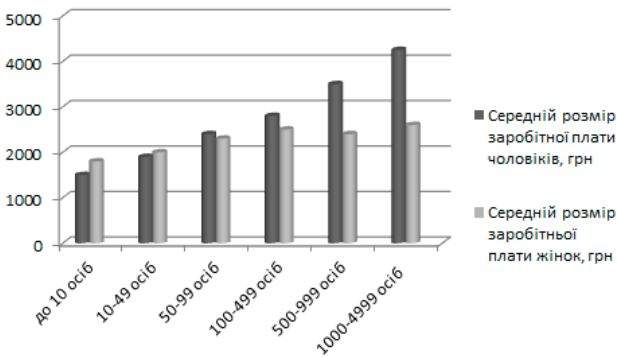


Рис.1 Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в Україні залежно від розміру підприємства у 2013 році

На невеликих підприємствах середні заробітки жінок навіть незначно перевищували середні заробітки чоловіків, водночас на підприємствах, де зайнято більше 1 тис. осіб, розмір «жіночих» заробітків був у середньому на третину меншим, ніж у чоловіків. Подібна тенденція простежувалась і за тривалістю стажу працівника: якщо серед осіб зі стажем менше 2 років спостерігалися найменші гендерні відмінності у рівні оплати праці (14 %), то серед працівників із тривалістю стажу у 15–19 років цей розрив сягав 34 % внаслідок вищої заробітної плати чоловіків (рис. 2).

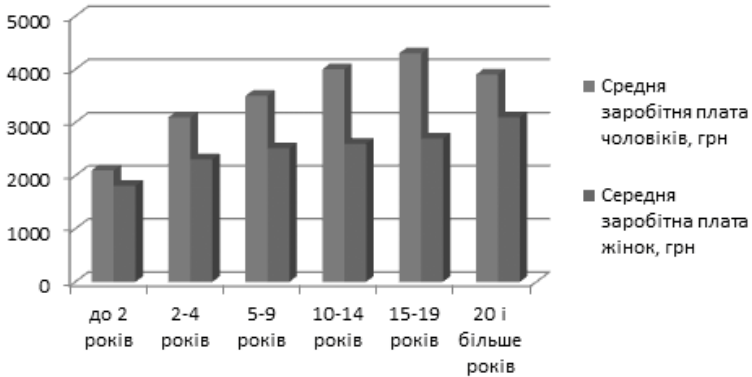


Рис.2. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в Україні залежно від тривалості стажу у 2013 році

Ці дані опосередковано підтверджують поширення проявів гендерної дискримінації на ринку праці України, що виявляються у нерівних можливостях працевлаштування, професійного розвитку та кар'єрного просування жінок і чоловіків. Проаналізувавши результати вибіркового обстеження з питань заробітної плати можна зробити висновок, що важливим інструментом подолання проявів гендерної нерівності у рівні доходів залишається здобуття вищої освіти. Наявність якої не лише сприяє підвищенню особистих заробітків, а й надає жінкам можливість гідно конкурувати на ринку праці. Саме серед осіб, які мають повну вищу освіту, фіксувалися найменші гендерні розбіжності у її розмірі — лише 22% (відповідно 4273 грн у чоловіків та 3333 грн у жінок). На противагу цьому, серед осіб із базовою загальною середньою освітою такий розрив зростав до 35%, а розмір середніх заробітків зменшувався, відповідно, до 2442 грн та 1609 грн на місяць. Однак ефективне використання освітніх переваг можливе лише за умови формування системи освіти, вільної від гендерних стереотипів та упередженості на всіх рівнях — від дошкільного виховання до вищих навчальних закладів.

Позитивний вплив на гендерні перетворення справляє Державна програма забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, що проголошує одним із пріоритетів інтеграцію гендерних підходів до системи освіти. Ухвалення цієї Державної програми після трирічної відсутності подібного програмного документу у сфері забезпечення гендерної

рівності є важливим імпульсом, що стане підґрунтям відбудови національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, дієвість якого була втрачена внаслідок адміністративної реформи 2011 року. Проголошення конкретних завдань гендерної політики, закріплення відповідних повноважень за Міністерством соціальної політики України та виділення цільового обсягу фінансування дозволяє сподіватися, що реалізація Державної програми прискорить гендерні перетворення.

Висновок. Необхідно активізувати гендерну політику для подолання усталених стереотипів щодо розподілу соціальних ролей жінок і чоловіків, які досі зберігаються в українському суспільстві та зумовлюють репродукування гендерної нерівності. Всебічний розвиток соціально-побутової інфраструктури, особливо у сільській місцевості, також сприятиме скороченню гендерної нерівності в розподілі робочого часу та розширенню можливостей гармонічного поєднання сімейних та професійних обов'язків як для жінок, так і для чоловіків.

Література

1. Калашникова И., Недохлебова Е. Гендерные аспекты занятости населения / И. Калашникова, Е. Недохлебова // Человек и труд. — 2005. № 11. — с. 62-67.
2. Разумникова О. Взаимодействие гендерных стереотипов и жизненных ценностей как факторов выбора профессии // Вопр. психологии. — 2004. — №4.
3. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. — 140 с.
4. Про рівність статей. Збірник / Пер. з фр. Під заг. ред. О. Хоми. — Київ: Альтерпрес, 2007. — с. 484.
5. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gender.undp.org.ua>.
6. Державний служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf>.
8. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрямивдосконалення [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://dhrp.org.ua/uk/publikatsii/124-hendernastatystyka-ukrainy-suchasnyi-stan-problemy-napriamky-vdoskonalennia>.

References

1. Kalashnikov VI, Nedohlebova E. Gender aspects of employment population / I. Kalashnikov, E. Nedohlebova // Man and labor. — 2005. №11. — With. 62-67.
2. Razumnykova A. Interaction hendernykh stereotypov and values zhyznennykh As factors SELECT professions // Vopr. psychology. — 2004. — №4.
3. Organizational and legal elements of the institutional mechanism for ensuring gender equality in Ukraine. Zaporozhye: Printing World, 2011. — 140 p.
4. On gender equality. Collection / Per. with fr. Under common. Ed. A. Thomas. — Kyiv: Alterpres, 2007. — p. 484.
5. Equal Opportunities and Women's Rights in Ukraine [electronic resource]. — Access: <http://gender.undp.org.ua>.
6. State Statistics Service of Ukraine [electronic resource]. — Access: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. The work of women, discrimination against women in the Ukrainian labor market [electronic resource]. — Access: <http://helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf>.
8. Gender Statistics Ukraine: Current State, Problems and areas of improvement [electronic resource]. — Access: <http://dhrp.org.ua/uk/publikatsii/124-hendernastatystyka-ukrainy-suchasnyi-stan-problemy-napriamky-vdoskonalennia>.

Статтю подано до редакції 21.10.14 р.