

дної заробітної плати відповідно до економічного потенціалу підприємств, а також нового рівня заробітної плати дає змогу кількісно визначати базовий (відтворювальний) рівень оплати праці, на якому повинен ґрунтуватись мотиваційний механізм підприємств і визначаються напрями його подальшого удосконалення та формування механізму управління оплатою праці, а також соціальних розподільчих відносин у ринковому виробництві.

### Література

1. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения : Монография / А. Л. Еськов. — Донецк: Институт экономики промышленности НАН Украины, 2005. — 390 с.

2. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні. Збірник наукових праць. Вип. 9 (136). — К.: НДЕІ, 2012. — С. 174—182.

3. Ковалев В. Н. Классификационные признаки мотивационного механизма персонала / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов // Инновационное развитие экономики России : Сборник статей : Том 4. МГУ им. М. В. Ломоносова. — М.: МАКС ПРЕСС, 2011. — С. 905—909.

4. Статистичний щорічник Донецької області за 2011 р. Головне управління статистики у Донецькій області. — Донецьк, 2012. — 502 с.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2013 р.

УДК 347.156:331(477)

**Самолук Н.М.,**

канд. екон. наук, доц.

**Юрчик Г.М.,**

канд. екон. наук, доц.

Національний університет водного господарства та природокористування

## ПРОБЛЕМА «ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ» НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

*Досліджено гендерні аспекти функціонування національного ринку праці. Доведено наявність проблеми «гендерної асиметрії» у соціально-трудої сфері держави. Визначено фактори та напрями мінімізації гендерної нерівності на вітчизняному ринку праці.*

*Исследовано гендерные аспекты функционирования национального рынка труда. Доказано наличие проблемы «гендерной асимметрии» в социально-трудої сфері государства. Определены факторы и направления минимизации гендерного неравенства на отечественном рынке труда.*

*Investigational gender aspects of functioning of national labour-market. The presence of problem of «gender asymmetry» is well-proven in the social-labour sphere of the state. Certainly factors and directions of minimization of gender inequality at the domestic market of labour.*

**Ключові слова.** Ринок праці, зайнятість, гендерна нерівність, заробітна плата.

**Ключевые слова.** Рынок труда, занятость, гендерное неравенство, заработная плата.

**Key words.** Labour-market, employment, gender inequality, earnings.

**Вступ.** Гендерна проблематика як складова соціальної політики ніколи не була пріоритетною для української влади (навіть на рівні декларацій). Не зважаючи на це, у руслі світових тенденцій у соціальної і гуманітарній сфері гендерна політика стає реальною, а порушення прав жінок і гендерна дискримінація є складовими сучасного життя. Щоденна практика засвідчує, що гендерний паритет, проголошений Основним законом України, в реальному житті часто порушується (переважно в прихованому вигляді). Особливо загрозовано проблема гендерної нерівності проявляється в умовах тривалого кон'юнктури ринку праці. З огляду

на це, необхідність дослідження гендерних аспектів функціонування національного ринку праці актуалізується.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Проблеми гендерної нерівності у різних сферах суспільного життя розглядали твітчизняні автори О. Балакірева, І. Демченко, В. Довженко, Т. Журженко, О. Забужко, О. Іващенко, К. Карпенко, А. Лантух, В. Лапшина, Е. Лібанова, О. Луценко, О. Макарова, І. Мироненко, С. Оксамитна, В. Онікієнко, С. Павличко, О. Піщуліна, М. Рубчак, Л. Смоляр, В. Суковата, В. Фесенко, Ю. Якубова, О. Яременко та інші. Однак аналіз напрацювань цих дослідників показав, що на сьогодні не достатньо розробленими є наукові підходи до моніторингу гендерної нерівності на ринку праці.

**Постановка завдання.** З огляду на це, метою даної статті є: дослідження гендерних аспектів функціонування національного ринку праці; обґрунтування чинників гендерної нерівності та напрямів її подолання у трудовій сфері.

**Результати дослідження.** Гендерні відносини в Україні регулюються низкою законодавчих актів [1—4], у відповідності з якими гендерна рівність — це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Не зважаючи на наявність правової основи для забезпечення гендерної рівності, все ж згідно з даними міжнародних звітів, які вимірюють стан гендерних відносин<sup>1</sup>, для України характерний нерівний доступ чоловіків і жінок до матеріальних ресурсів, суттєва різниця в оплаті праці, гендерно сегрегований ринок праці [7].

Дослідження засвідчили, що рівень економічної активності чоловіків на вітчизняному ринку праці перевищує аналогічний показник для жінок на понад 10 %. Аналогічне співвідношення спостерігається і за показником рівня зайнятості. Щодо рівня безробіття, то у руслі вище означених тенденцій, очевидно, що рівень жіночого безробіття є вищим. Проте, можна констатувати, що у 2010—2011 р. «розрив» між відповідними показниками дещо скоротився (табл. 1).

Статистичні порівняння рівня зайнятості жінок у ряді європейських держав засвідчили, що у всіх без винятку країнах рівень зайнятості чоловіків є суттєво вищим (рис. 1).

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ  
НАСЕЛЕННЯ У РОЗРІЗІ СТАТІ В УКРАЇНІ, %**

Роки	Рівень економічної активності		Рівень зайнятості		Рівень безробіття	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	жінки	чоловіки
1996	74,6	64,6	68,7	59,9	7,2	5,6
2007	70,7	58,5	64,4	54,5	8,8	6,8
2008	69,6	58,4	63,1	54,4	9,3	6,8
2009	69,2	58,1	62,1	53,9	10,3	7,3
2010	69,8	57,5	65,2	54	6,6	6,1
2011	68,9	57,1	64,3	53,7	6,7	6

У той же час, порівняно вищий рівень зайнятості жінок спостерігається у Швейцарії, Німеччині, Великобританії, США, а от суттєво нижчим — у Туреччині. Щодо України, то на фоні інших іноземних держав «розрив» між рівнем зайня-

<sup>1</sup> Global Gender Gap Report, UNDP Human Development Report та ін.

тості чоловіків і жінок на вітчизняному ринку праці є одним з найменших. Проте, рівень зайнятості жінок є одним із найнижчих.

Проблема гендерної нерівності на ринку праці має вікову специфіку. Справді, дослідження дають право стверджувати, що проблема «гендерної асиметрії» особливо актуальна в межах вікової групи 25—29 років (рис. 2). Очевидно, що віковий горизонт, де рівень зайнятості чоловіків є суттєво вищим, припадає на час, коли жінки народжують дітей і доглядають за ними.

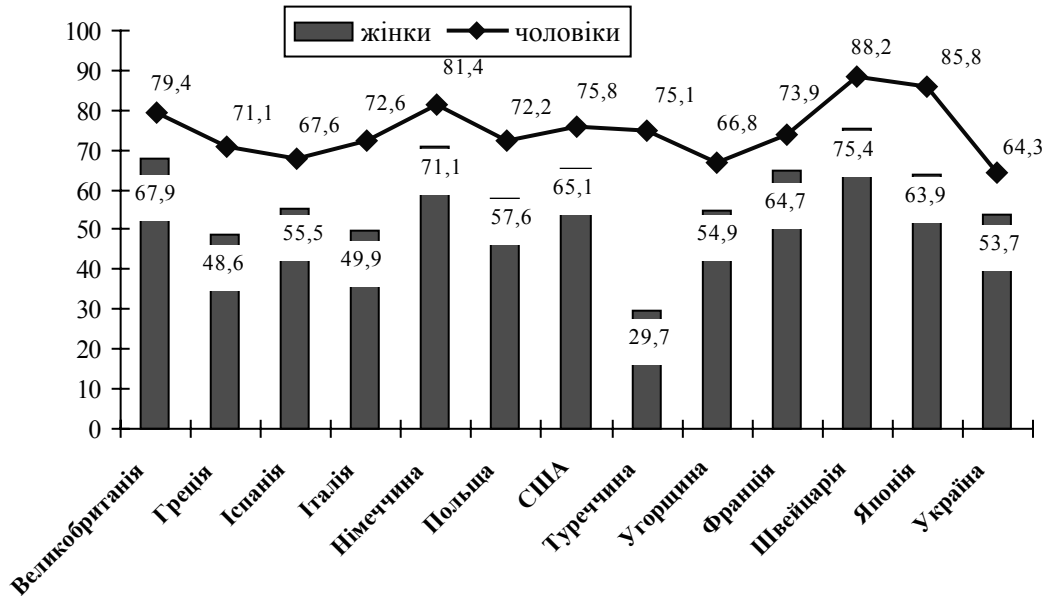


Рис. 1. Рівень зайнятості жінок і чоловіків в Україні та іноземних державах (2011 р.), %

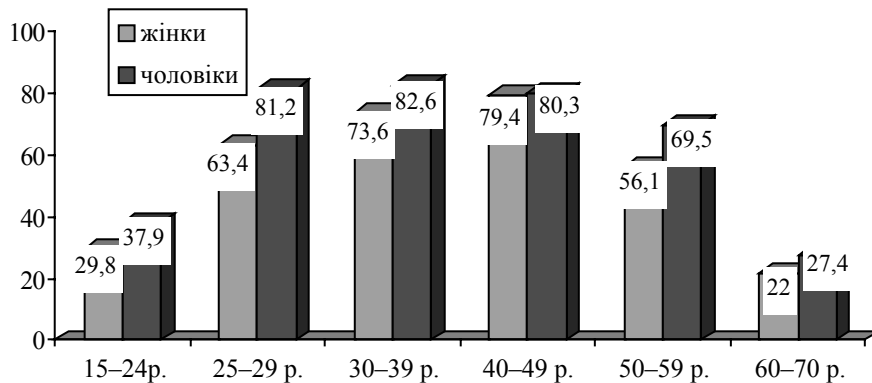


Рис. 2. Рівень зайнятості чоловіків та жінок у розрізі вікових груп, %

Статистичне дослідження рівня безробіття за ознакою статі у ряді держав дозволило виявити наступні їх групи (рис. 3):

- країни, у яких рівень жіночого безробіття є вищим (Іспанія, Греція, Франція, Італія, Польща, Туреччина);
- країни, у яких рівень безробіття чоловіків є вищим (Японія, США).

Україна входить до другої групи держав, що, на перший погляд, доводить відсутність проблеми гендерної нерівності на національному ринку праці. Проте, вищий рівень безробіття серед чоловіків є скоріше свідченням їх вищої активності у трудовій сфері, в той час як жінки, навпаки, в меншій мірі охоплені пошуком роботи.

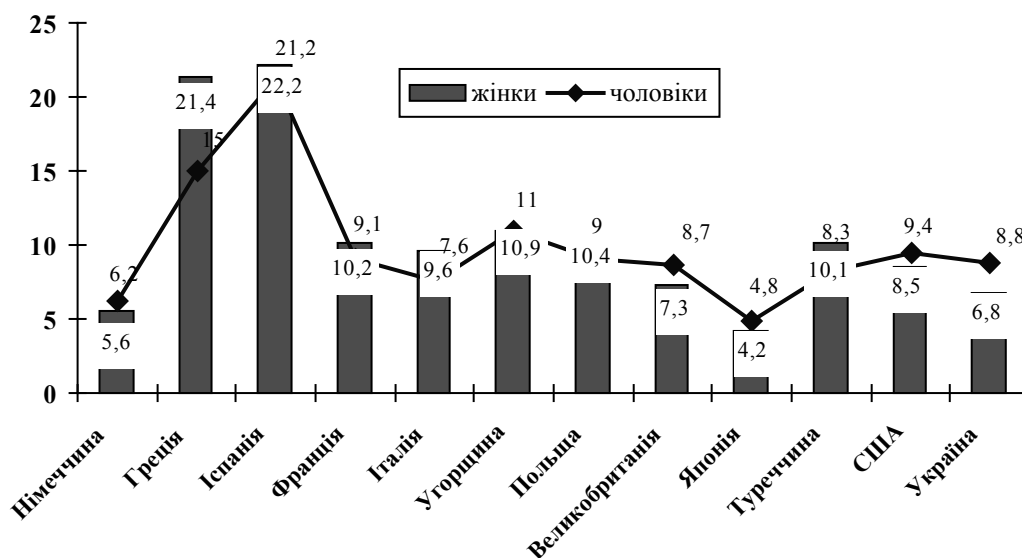


Рис. 3. Рівень безробіття жінок і чоловіків у країнах світу (2011 р.), %

Окрім того, в більшості країн світу проблема гендерної асиметрії виражається у нижчому рівні оплати праці жінок. Відповідно до стичних даних 2011 року, в країнах Європейського Союзу рівень оплати жіночої праці був нижчий, ніж чоловічої в середньому на 16 %. Мінімальні розбіжності за рівнем заробітної плати спостерігалися в Словенії та Італії (на 2—6 %), а максимальні — у Великобританії та Німеччині (на 20 % і більше). При цьому, в Україні рівень гендерної диференціації оплати праці був значно вищий за середньо-європейський і становив 25 % (рис. 4). Проте варто врахувати, що у 2007 році зарплата чоловіків була вищою за жіночу зарплату на 27 %, тобто в Україні відбулося незначне зниження гендерної асиметрії в оплаті праці.

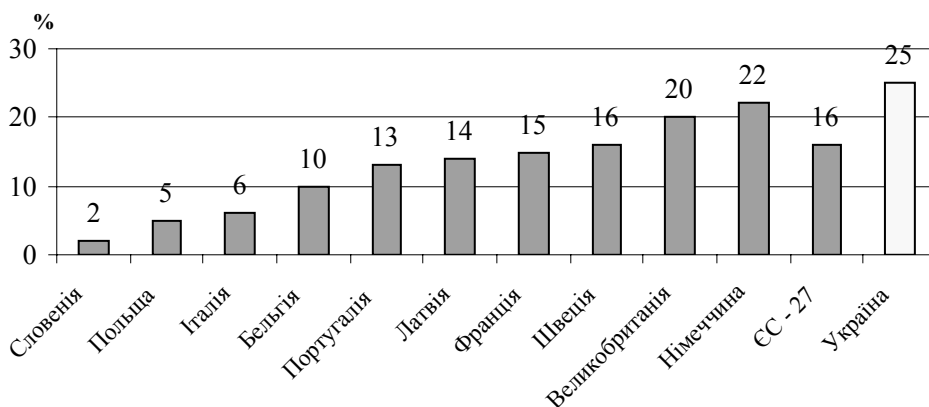


Рис. 4. Відносне відхилення зарплати чоловіків від зарплати жінок у країнах Європи (2011 р.), %

На вітчизняному ринку праці, у регіональному розрізі, також простежуються суттєві відмінності у розмірі гендерного розриву в оплаті праці. Зокрема, у західних областях цей розрив не суттєвий (8—15 %), а в більшості східних областей середня заробітна плата жінок не перевищує 70 % заробітної плати чоловіків (рис. 5). Це пов'язано з тим, що саме на сході концентруються високооплачувані галузі важкої промисловості, в яких переважно зайняті чоловіки, а жінки, відповідно, обіймають нижчі посади з меншою заробітною платою.

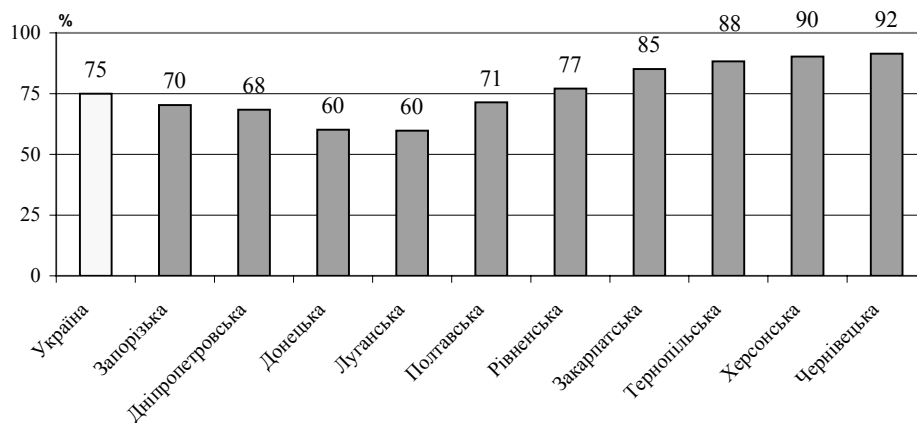


Рис. 5. Частка зарплати жінок у зарплаті чоловіків в регіональному розрізі у 2011 р., %

Практично в усіх країнах світу чітко виявляється тенденція до концентрації жінок у галузях і професіях із нижчим рівнем оплати праці. Тож не дивно, що і в Україні за видами економічної діяльності (ВЕД) також простежується гендерний розрив у середній заробітній платі чоловіків і жінок. Як бачимо, у 2011 р. середньомісячна заробітна плата жінок зайнятих в освіті та охороні здоров'я лише на 10 % відрізнялася від зарплати чоловіків зайнятих цими ж видами діяльності, в той же час в промисловості даний розрив становив аж 31 % (рис. 6).



Рис.6. Частка зарплати жінок у зарплаті чоловіків за ВЕД (2011 р.), %

При цьому, основною причиною існування гендерного розриву в рівні оплати праці працівників з однаковими професійними якостями є «вертикальна» форма професійної сегрегації, за якої жінки концентруються на посадах нижчого рівня в усіх, без виключення, секторах економіки і внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної

плати [6]. Жіноча зайнятість здебільшого формується за рахунок тих професій, що потребують нижчої кваліфікації, оскільки жінки становлять 64 % усіх спеціалістів і технічних працівників в Україні, проте лише 38 % серед керівників усіх рівнів.

Ряд учених виділяють дві моделі формування гендерної професійної сегрегації:

1) модель винятку (жінок систематично не допускають до більш високооплачуваних професій і наймають лише для заповнення низькооплачуваних);

2) модель переповнювання. На рівні найму не відбувається дискримінації жінок, і вони можуть найматися на будь-які роботи, включаючи престижні та високооплачувані. Однак із часом відбувається їх витіснення з цих робочих місць і заміщення чоловіками [5].

Важливо відмітити, що міжгалузеві відмінності в зарплаті є результатом не лише професійної сегрегації, але й пов'язані з відмінностями у кваліфікації чоловічої та жіночої праці, у режимах праці, у можливій продуктивності праці, в умовах праці [6].

Таким чином, статистичні дослідження доводять, що проблема «гендерної асиметрії» на вітчизняному ринку праці реально існує. Відтак, виникає необхідність визначення чинників, які її зумовлюють. Загалом, усю сукупність факторів, які зумовлюють нижчий рівень економічної активності та конкурентоспроможності жінок на ринку праці, умовно варто поділити на об'єктивні та суб'єктивні (рис. 7).

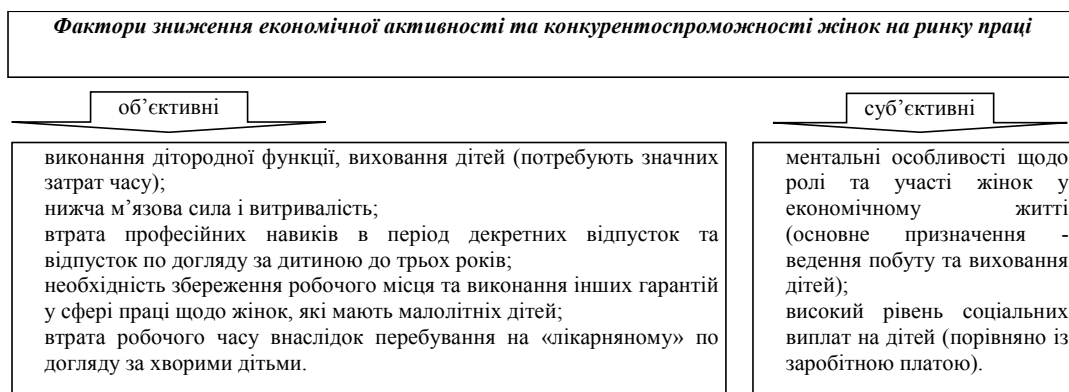


Рис. 7. Фактори зниження економічної активності та конкурентоспроможності жінок на ринку праці

Об'єктивні чинники зниження економічної активності та конкурентоспроможності жінок не залежать від волі суб'єктів ринку праці, а їх абсолютне усунення є неможливим. Щодо суб'єктивних чинників, то вони переважно пов'язані з ментальними особливостями і національними традиціями, залежать від визначених пріоритетів та волі відповідних суб'єктів. Зокрема, співвідношення між соціальними виплатами на дітей і заробітною платою в Україні (табл. 2 і 3) не стимулює жінок до трудової діяльності (особливо при народженні другої та наступної дитини).

Таблиця 2

**ОЧКУВАНІ ПОКАЗНИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ЖІНОК, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ, ГРН/МІС.**

Рівень доходу жінок, які працюють та отримують:								
мінімальну зарплату			середню зарплату (ЗПс)			ЗПс, скореговану на гендерний «розрив»		
нарахована	відрахування <sup>1</sup>	до видачі	нарахована	відрахування	до видачі	нарахована	відрахування	до видачі
1147 <sup>2</sup>	41,29	1105,7	3012 <sup>1</sup>	560,23	2451,77	2259	420,2	1838,8

<sup>1</sup> При визначенні суми відрахувань із заробітної плати враховувався податок з доходів фізичних осіб (15 %) та єдиний соціальний внесок (3,6 %).

<sup>2</sup> Станом на 01.01.2013 року.

**ОЧІКУВАНІ ПОКАЗНИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ЖІНОК, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ  
У ВІДПУСКАХ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДІТЬМИ, ГРН/МІС.**

Рівень соціального забезпечення, жінок які перебувають у відпустках по догляду за дітьми <sup>2</sup>					
перша дитина		друга дитина		третя і наступна дитина	
мінімум	максимум	мінімум	максимум	мінімум	максимум
940	1957	1142,5	2159,5	1615	2632

Тобто, значна кількість жінок, з огляду на рівень соціального забезпечення на дітей, свідомо обирає власним пріоритетом дітонародження, а не трудову діяльність.

**Висновки.** Для України характерний високий рівень гендерної асиметрії на ринку праці, свідченням цього є статистичний аналіз рівня економічної активності, зайнятості, безробіття та оплати праці в розрізі статевої ознаки. Зокрема, рівень економічної активності чоловіків на вітчизняному ринку праці перевищує аналогічний показник для жінок на понад 10 %, а рівень гендерної диференціації оплати праці значно вищий за середньоєвропейський і становить 25 %. Виявлені проблеми в сфері гендерної рівності вказують на необхідність пошуку нових підходів до забезпечення гендерного паритету на національному ринку праці. Тому формування гендерної політики в Україні потребує здійснення системи політико-правових та організаційних заходів, серед яких найважливішими мають стати:

- узгодження українського законодавства з європейськими вимогами щодо гендерної рівності;
- розроблення і реалізація цільових програм, спрямованих на покращення становища жінок, створення робочих груп з представників жіночих неурядових організацій;
- скорочення гендерного розриву в рівні трудових доходів населення шляхом викорінення фактів прямої дискримінації та подолання стереотипів існування «жіночих» і «чоловічих» професій, які посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями плати праці в галузях з домінуючою жіночою зайнятістю;
- боротьба з гендерними стереотипами, що звужують можливості професійного вибору як жінок, так і чоловіків;
- постійний контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації;
- формування якісно нової ментальної культури суспільства щодо розширення можливостей чоловіків для виконання сімейних (передусім, батьківських) обов'язків та ін.

### **Література**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 ВВР №322-VIII / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» від 27

<sup>1</sup>За січень-лютий 2013 року (за даними Держстату).

грудня 2006 р. № 1834 / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

5. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні / В. Близнюк // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 6 — С. 18—25.

6. Галайда Т. О. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні / Т. О. Галайда, В. Б. Васюта, М. К. Марченко // Вісник Хмельницького національного університету. — 2011. — № 3. — Т. 3. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2011\\_3\\_3/069-072.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf)

7. Марценюк Т. О. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві / Т. О. Марценюк // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна. — 2010. — Вип. 16. — С. 328—334.

Стаття надійшла до редакції 29.03.2013 р.

УДК 005.95:331.101

**Петюх В.М.,**  
канд. екон. наук, проф.  
**Царенко О.С.,**  
магістрант  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ СПОНУКАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*У статті досліджено мотиваційні фактори, які спонукають випускників вищих навчальних закладів України до майбутньої трудової діяльності. Проведено опитування студентів різних курсів і спеціальностей, на основі чого встановлені їх настрої та очікування стосовно майбутньої професії.*

*В статье исследованы мотивационные факторы, побуждающие выпускников высших учебных заведений Украины к будущей трудовой деятельности. Проведен опрос студентов разных курсов и специальностей, на основе чего установлены их ожидания относительно будущей профессии.*

*The article investigates motivation factors that encourage university graduates of Ukraine for future employment. On the basis of survey of different-years and specialties students their moods and expectations regarding future profession were set, and it appears that most graduates want to have it according to the specialty received.*

**Ключові слова.** Випускник, мотиваційні фактори, професійна діяльність, робоче місце, ринок праці.

**Ключевые слова.** Випускник, мотивационные факторы, профессиональная деятельность, рабочее место, рынок труда.

**Key words.** Graduates, motivation factors, professional activity, workplace, labor market.

**Вступ.** Розпад системи обов'язкового державного розподілу, що існувала в радянський період і охоплювала майже всіх випускників вищих навчальних закладів, став причиною того, що випускники зіткнулися з проблемою самостійного пошуку робочого місця, до чого переважна їх більшість не була готова. Утворився розрив між вищими навчальними закладами і роботодавцями, у ряді випадків не заповнений до цих пір.

Випускники ВНЗ за рівнем підготовки і отриманими компетенціями, як показують опитування роботодавців, не завжди відповідають їх вимогам. При цьому і самі випускники не задоволені пропонованою роботою, заробітною платою і умовами праці, нерідко відмовляються від працевлаштування за отриманою спеціальністю. В сукупності це веде до низької ефективності використання праці моло-