

УДК 351.711

Блага В.В.

*кандидат економічних наук, доцент**Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*

Доломан К.А.

*студент**Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*

Гордієнко Є.А.

*студент**Харківського національного автомобільно-дорожнього університету***ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ****GENDER ANALYSIS UKRAINIAN LABOR MARKET****АНОТАЦІЯ**

У статті проведено аналіз ринку праці України у ґендерному розрізі; проаналізовано структуру економічного активного населення за статевою ознакою; проведено аналіз відмінностей заробітної плати чоловіків та жінок за різними видами діяльності; проведено аналіз рівня зайнятості за статтю та віком; зроблено висновки.

**Ключові слова:** ринок праці, ґендер, заробітна плата, рівень зайнятості, нерівність.

**АННОТАЦИЯ**

В статье проведен анализ рынка труда Украины в ґендерном разрезе; проанализирована структура экономически активного населения по половому признаку; проведен анализ различий в заработной плате мужчин и женщин по разным видам деятельности; проведен анализ уровня занятости по полу и возрасту; сделаны выводы.

**Ключевые слова:** рынок труда, ґендер, заработная плата, уровень занятости, неравенство.

**ANNOTATION**

The article was the analysis of labour market gender breakdown; the structure of economic active population by gender; the analysis of differences in wages of men and women in different types of activities; analysis of employment by age and sex, conclusions.

**Key words:** labor market, gender, wage, employment, inequality.

**Постановка проблеми.** Проблема ґендерної нерівності є актуальною майже для кожної країни світу. Її нерозривний зв'язок з ринком праці свідчить про те, що нерівність у соціально-трудовах відносинах і безпосередньо у сфері оплати праці складає основу соціально-економічної нерівності, оскільки основним джерелом доходів громадян України є саме заробітна плата. На державному рівні існує думка про те, що ґендерна рівність є однією із передумов стабільного розвитку демократичного суспільства. Одним із ключових факторів зближення України з глобальними лідерами за рівнем соціально-економічного розвитку є досягнення ґендерної рівності у всіх сферах суспільного життя. У сучасних умовах Україні важливо підтримувати вже досягнутий прогрес в ґендерних трансформаціях.

Також треба відзначити, що дослідження ринку праці України залишаються недостатньо розробленими і вимагають подальшого розвитку та пильної уваги до себе.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проблемі, що досліджується нами, присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних авторів, серед яких можна відзначити таких, як Дж. Анкер, Дж. Батлер [1], Т. Бек, О. Верлан [2], К. Делфі, К. Кімел, С. Айвазова, О. Вороніна, І. Жеребкіна, О. Здравомисловий, Е. Мезенцева, Г. Герасименко, О. Гришнова, К. Левченко, Е. Лібанова, О. Макарова, Т. Марценюк, Т. Мельник, Н. Чухим.

**Мета статті** полягає в аналізі факторів, що впливають на ґендерний розрив в оплаті праці в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасний стан ринку праці України перш за все потребує вирішення таких проблем, як зниження рівня безробіття, поліпшення якісного складу робочої сили, підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці, скорочення диференціації доходів населення. Ми пропонуємо розглянути ці проблеми в ґендерному вимірі.

ґендерний вимір (ґендерний підхід) – об'єктивна родова ознака політичної культури, властива активній представницькій демократії. Її особливістю є врахування інтересів обох соціально-статевих груп суспільства. Сутність ґендерного підходу полягає в усвідомленні того, що всі суспільні явища по-різному впливають на жінок і чоловіків, викликаючи у них неоднакові реакції, а тому на державному рівні слід вживати спеціальних заходів, щоб досягти ґендерної рівності [3].

У рейтингу ґендерної рівноправності, опублікованому Всесвітнім економічним форумом, Україна посіла 64 позицію зі 135 можливих [4]. Цей індекс розраховується шляхом порівняння можливостей чоловіків і жінок у чотирьох сферах, а саме у політиці, працевлаштуванні і побудові кар'єри, освіті та охороні здоров'я.

Один з головних чинників нерівності полягає в різниці між оплатою праці різних категорій працюючих, зокрема між чоловіками і жінками, проте для того, щоб усунути її, необхідно розібратися в її причинах.

Нескоригований («грубий») гендерний розрив в оплаті праці означає заробіток чоловіків мінус заробіток жінок. Його можна розрахувати для середньої, медіанної або іншої оплати праці в рамках шкали розподілу заробітної плати. Оплата праці жінок нижче, ніж чоловіків, що є спільною рисою практично всіх ринків праці у світі. У багатьох країнах величина гендерного розриву більше серед високооплачуваних працівників, ніж серед низькооплачуваних.

Спроба інтерпретувати гендерний розрив в оплаті праці простежується в багатьох дослідженнях. Їх автори пояснюють її такими факторами:

– відмінності в рівні підготовки, досвіді роботи;

– сегрегація за ознакою статі, яка змушує жінок працювати в галузях і видах діяльності з більш низькою доданою вартістю;

– дискримінація в оплаті праці, недооцінка жіночої праці.

Для аналізу участі чоловіків та жінок у формуванні ринку праці України було проаналізовано співвідношення їх кількості у загальному числі економічно активного населення (табл. 1).

Таблиця 1  
Структура економічно активного населення за статевою ознакою у 2014–2016 рр., тис. осіб [5]

Рік	Жінки	Чоловіки
2014	9 428,3	10 492,6
2015	8 564,6	9 533,3
2016	8 479,4	9 475,7

Згідно з табл. 1 різниця в участі у формуванні ринку праці України чоловіків та жінок за період 2014–2016 рр. складає 11,29% у 2014 р., 11,31% у 2015 р. та 11,74% у 2016 р., тобто майже не змінюється.

Розрив у показниках безробіття в гендерному розрізі не є критичним та не має тенденції до погіршення. Однак деякі науковці причиною цього бачать те, що жінки задовольняються меншою заробітною платою, ніж чоловіки. Підтвердження цього можна побачити у табл. 2.

Проаналізувавши дані, наведені у табл. 2, можна зробити висновок, що майже за всіма представленими видами діяльності (окрім діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування) заробітна плата чоло-

Таблиця 2  
Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2016 р., грн. [5]

Вид діяльності	Нараховано в середньому штатному працівнику	
	жінці	чоловіку
	рік	рік
<b>Усього</b>	<b>4 480</b>	<b>6 001</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3 635	4 423
Промисловість	4 857	6 503
Будівництво	4 402	4 811
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	5 097	6 536
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4 900	6 331
Тимчасове розміщування й організація харчування	3 328	3 862
Інформація та телекомунікації	8 159	10 550
Фінансова та страхова діяльність	8 815	13 154
Операції з нерухомим майном	4 622	4 937
Професійна, наукова та технічна діяльність	7 361	8 824
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4 063	3 944
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5 804	6 223
Освіта	3 712	3 963
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3 327	3 727
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 654	7 314
Надання інших видів послуг	4 194	5 076

Таблиця 3  
Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами у 2016 р., % (у середньому за період, у% до загальної кількості населення відповідної вікової групи) [5]

	Усього	Зокрема, за віковими групами, років						
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70
Усе населення	58	27	69,6	74,6	78,4	78,3	63	14,8
Жінки	53,5	24,4	60,8	67,2	74,3	77,7	57,8	12,3
Чоловіки	62,4	29,6	78,4	81,9	82,5	78,8	68,1	17,3

віків перевищує заробітну плату жінок у середньому на 33,71%.

Найбільшу заробітну плату чоловіки та жінки отримують у сфері фінансової та страхової діяльності (розрив складає 49,22%), проте найменшу – у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (розрив складає 12%).

Також треба відзначити важливість такого показника, як рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами. Цю інформацію можна побачити у табл. 3.

Проаналізувавши статистичні дані, що наведені у табл. 3, можна зробити висновок, що рівень зайнятості на ринку України у гендерному та віковому розрізі є неоднорідним. Графічно це представлено на рис. 1.

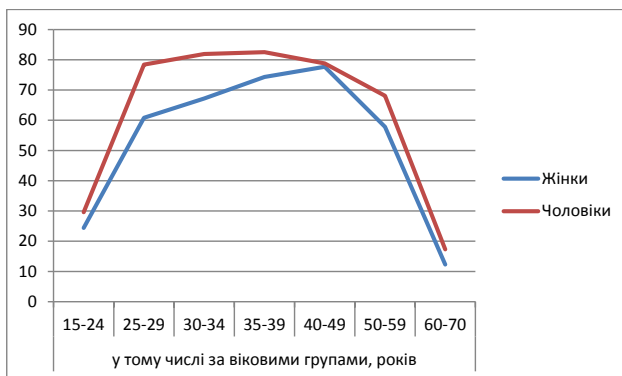


Рис. 1. Графічне представлення рівня зайнятості населення за статтю, віковими групами у 2016 р.

Розглядаючи графік, представлений на рис. 1, можна сказати, що для чоловіків характерна найбільша економічна активність на ринку праці у період 35–39 років, коли у жінок цей період припадає на 40–49 років. Багато науковців не тільки з економічних, але й з соціальних наук погоджуються з тією думкою, що ця ситуація виникла через різні соціальні ролі чоловіків та жінок, де здебільшого чоловік виступає як «годувальник сім'ї», а жінка – «хранителька домашнього вогнища».

Також можна навести цитату директора з розвитку «work.ua» Сергія Марченко: «Одним з найцікавіших моментів, я вважаю, є те, що жінки самі винні в тому, що менше заробляють. Оскільки не всі оцінюють себе адекватно і часто просять за таку ж роботу менше, ніж чоловіки. В середньому – на 27%. Наприклад, жінки-менеджери з продажу заробляють на 26% менше чоловіків-менеджерів, директори – на 36%, начальники відділу – на 30%, бухгалтери – на 20%, програмісти – на 41%. А чоловіки-акушери просять за свою роботу утричі більше жінок-акушерок, інструктори з фітнесу – вдвічі більше, сортувальники – теж удвічі. Але ми не вважаємо, що існує різниця між роботою чоловіків і жінок. Думаю, жінки в Україні відчувають нерівність, але поки не можуть її оцінити. Проте тільки через таке

усвідомлення можна прийти до того, що у тебе є права – такі, як у чоловіка, – і ти стоїш більшого» [6].

Отже, можна стверджувати, що в Україні існує чітко виражена гендерна нерівність у сфері економічної активності. Її основною причиною можна вважати не тільки професійну сегрегацію, за якої жінки зосереджені в найменш престижних галузях економіки та сферах діяльності, але й нерівне представництво на керівних посадах, коли жінки концентруються на найнижчих посадах з обмеженими можливостями професійного просування і нижчою, ніж у чоловіків, оплатою праці в усіх без винятку галузях економіки [7].

Висновки. Таким чином, в ході роботи був проаналізований ринок праці України у гендерному розрізі та зроблені такі висновки.

1) У структурі економічно активного населення за статевою ознакою за період 2014–2016 рр. не виявлено кардинальної зміни співвідношення між чоловіками та жінками. Також розрив між працюючими чоловіками та жінками не є критичним.

2) У більшості видах діяльності заробітна плата чоловіків є більшою за заробітну плату жінок. Розрив складає 33,71%. Така тенденція спостерігається у сферах промисловості, торгівлі, телекомунікації, розваг. Щоправда, в транспортній галузі жінки, що займають адміністративні посади, а також працівниці музеїв і бібліотек заробляють на кілька сотень гривень більше, ніж чоловіки. Згідно з останніми даними Державної служби статистики України чоловіки щомісяця отримують на 1,5 тис. грн. більше, ніж жінки. Чоловіки частіше наважуються на керівні посади без великого досвіду. Жінки в таких випадках довго вагаються і не готові прийняти виклик.

3) Показник рівня зайнятості за віком є різним для жінок та чоловіків через різні стереотипні соціальні ролі.

Актуальні пропозиції щодо зниження гендерного розриву такі:

- розвиток системи соціального партнерства, що передбачає ініціативне включення профспілкових організацій, ведення колективних переговорів за участю працівників-жінок з питань умов праці, зокрема заробітної плати, нормування і тарифікації;

- всебічна підтримка та надання допомоги працівникам з сімейними обов'язками в рамках політики зайнятості;

- формування і розвиток системи дошкільних установ;

- заохочення роботодавців до використання в організації гнучких режимів робочого часу і режимів неповного робочого дня, а також віддаленої роботи;

- надання жінкам рівного доступу до участі в процесах прийняття політичних і соціально-економічних рішень.

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Батлер Дж. Гендерное регулирование / Дж. Батлер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://goo.gl/2gsXXB>.
2. Верлан О. Проблеми гендерної рівності в політичній системі України / О. Верлан // Теорія і практика гендерного виховання студентської молоді: досвід, проблеми, перспективи : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції. – Запоріжжя, 2004. – С. 10–19.
3. Рудік О. Основи гендерного аналізу / О. Рудік. – К. : К.І.С., 2013. – 111 с.
4. Глобальний рейтинг гендерної рівності: українкам до рівноправ'я ще далеко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dw.de>.
5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Почему женщины соглашаются на менее оплачиваемую работу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://goo.gl/SJZP8K>.
7. Василькова Р. Женская безработица в Украине / Р. Василькова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://oldconf.neasmo.org.ua>.