

**ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ВІДМІННОСТІ
ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Визначено поняття "гендерна рівність" та "сегрегація", проведено гендерну експертизу законодавства в Україні, відокремлено причини відмінностей в оплаті праці жінок і чоловіків.

The terms of "gender equality" and "segregation" is determined in this article, carried out a gender investigation of legislation in Ukraine and distinguished causes of differences in women and men wage.

Ключові слова: гендерна рівність, сегрегація, ринок праці, оплата праці, безробіття, економічна активність населення.

Вступ

В сучасних умовах проблема гендерної нерівності набуває все більшої актуальності. Поширення жіночого руху призвели до розуміння жінкою своєї незалежності, у тому числі й матеріальної, від чоловіка. Змінюється традиційне ставлення в суспільстві до жінки лише як до берегині та домогосподарки. Жінки вимагають не тільки формальної, а й фактичної рівності як в умовах найму на роботу, так і в оплаті праці. Все більше чоловіків розуміють прагнення жінок до самореалізації поза домашнім господарством, поважаючи їхній вибір, беруть на себе частину домашніх обов'язків. Жінки отримали можливість реалізації своїх прагнень у бізнесі, політиці, науці. Незважаючи на це, становища жінок і чоловіків на ринку праці відрізняються. Однією з найважливіших характеристик гендерної рівності є гендерна диференціація доходів та заробітної плати [1,2].

Постановка завдання

Проблеми функціонування ринку праці, формування ціни праці тощо, які висвітлюються в контексті гендерної рівності, були описані у роботах С. І. Бандура, Д. П. Богині, І. К. Бондар, В. В. Онікієнка, С. В. Тютюннікової, А. А. Чухна та ін. Також проблеми гендерних відмінностей в оплаті праці постійно входили до кола інтересів Е. Вгаінерд. Він вважає, що перехід до принципів ринкової економіки негативно відобразився на становищі жінок на ринку праці в Росії та колишніх країнах СРСР. Деякі причини різкого збільшення розриву в оплаті праці між жінками та чоловіками (у середині 90-х рр. тут був найгірший показник серед центральних і східних країн Європи) він вбачає у нерівності нагромадженого людського капіталу, рівнях трудової активності та структурі зайнятості, а також у наявності дискримінаційної поведінки роботодавців на ринку [3]. Такі висновки збігаються з даними, представленими в роботі А. Newell, В. Reilly [3, 4]. Як показують дослідження, українські жінки, будучи активно залученими до ринку праці, отримують, в середньому лише 70% зарплати чоловіків [5]. Питання великої різниці в оплаті праці спонукає аналізувати протиріччя у сфері гендерних відносин щодо жінок: освічені жінки працюють на малооплачуваних роботах.

Метою написання даної статті є спроба оцінити причини відмінностей в оплаті: чи є вони результатом дискримінації жінок на ринку праці, чи викликані іншими причинами.

Результати дослідження

Стан гендерних відносин у сфері зайнятості в Україні регульований низкою законодавчих актів [6,7,8,9]. Згідно Закону України "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 [7]. Це поняття включає рівність чоловіків та жінок перед законом, на ринку праці (рівність в отриманні винагороди за рівнозначну працю та в доступі до економічних ресурсів), а також рівних можливостей щодо вираження своїх інтересів незалежно від статі. Тобто, жінки та чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Згідно з даними міжнародних звітів, які вимірюють стан гендерних відносин (Global Gender Gap Report, UNDP Human Development Report та ін.) для України характерним є нерівний доступ чоловіків та жінок до матеріальних ресурсів, суттєва різниця в оплаті праці, гендерно сегрегований ринок праці тощо [5].

Гендерні відмінності в оплаті праці українців є досить стабільним явищем. Так, у 2009 році жінки мали середній дохід, який дорівнює приблизно 60% доходу чоловіків. Тобто, виходячи навіть з цих даних, чоловіки мають більшу кількість економічних ресурсів, що уможливило відтворення патріархальних відносин у суспільстві. Причому розбіжності у доході простежуються серед мешканців міст і сіл, представників різних регіонів України, людей з різним рівнем освіти. Окрім того аналіз доходів жінок та чоловіків із різним статусом зайнятості показав, що жінки в усіх випадках отримують суттєво менше, ніж чоловіки (приблизно в 1,5 рази). Різниця в оплаті між чоловіками та жінками, які зайняті повний робочий тиждень склала приблизно 35% [5].

В економічній літературі, присвяченій аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, найчастіше виокремлюють три основні причини відмінностей розміру заробітної плати жінок і чоловіків [10]. Насамперед, гендерний розрив в оплаті праці пояснюється відмінностями у розмірі нагромадженого людського капіталу як загального, так і специфічного. Друга причина полягає у концентрації зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, на різних посадах і професіях; третя свідчить про наявність дискримінації жінок на ринку праці. Розглянемо кожну причину та її прояв на ринку праці окремо.

Як свідчить теорія людського капіталу, освітній рівень підвищує шанси на одержання не тільки більш високих заробітків, але і власне роботи. В Україні нині не спостерігається гендерних обмежень у доступі до всіх освітніх рівнів, більше того, у системі вищої освіти маємо помітний гендерний дисбаланс на користь жінок. Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високою освітньо-професійною кваліфікацією, вимушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що вимагають нижчої кваліфікації, менше оплачуються та мають обмежені можливості професійного просування.

Однією з причин гендерного розриву в оплаті праці є також відмінності у кількості відпрацьованого часу: репродуктивна поведінка й «подвійна» зайнятість (у побуті й на роботі) жінок призводить до того, що вони володіють меншим, порівняно з чоловіками, запасом часу для роботи за винагороду [10]. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіти, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких жінки становлять понад 70 % працівників. Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва [2, 5].

Згідно з статистичними даними з питань економічної активності відомо, що в Україні середня тривалість робочого тижня у жінок відносно нижча, ніж у працівників-чоловіків, і при цьому жінки витрачають у середньому набагато більше часу на домашні обов'язки, ніж чоловіки. Час, що знаходиться у розпорядженні працівника, можна умовно розділити на три частини: перша використовується на ринку праці, друга витрачається на роботу в домашньому господарстві, третя – на дозвілля. Як відомо, у більшості країн жінки традиційно більше чоловіків займаються домашнім господарством (у тому числі і доглядом за дітьми), тому згідно з теорією людського капіталу вони мають менше можливостей акумулювати знання й досвід у ринкових видах діяльності, порівняно з чоловіками. При цьому можна очікувати, що чим більше жінка зайнята у домашньому господарстві, тим більше втрачаються її навички, корисні для ринку праці [10]. Слід також зазначити, що жінки мають менше стимулів інвестувати в навчання на роботі, тому очікується, що робоча кар'єра у них буде коротшою, ніж у чоловіків, і вона буде перериватися у зв'язку з народженням дітей. З іншого боку, роботодавці також схильні інвестувати менше в таких працівників через зростання ризику того, що інвестиції не окупляться. Все це призводить до того, що жінки акумулюють менше людського капіталу, ніж чоловіки, і згідно з постулатами теорії людського капіталу, проявляється в тому, що жіноча праця оплачується нижче, ніж чоловіча. Можна висунути припущення, що відмінності в оплаті праці є наслідком наявності на ринку праці та в суспільстві загалом стереотипів про низьку цінність для жінки роботи поза домашнім господарством.

Незважаючи на це, за 2009-2010 рр. частка зайнятих жінок у загальній чисельності зайнятих України залишається досить високою і майже незмінною: 54,0% та 54,3% відповідно [11]. Тобто чисельність жінок складає майже половину всього зайнятого населення, що відповідає показникам країн Центральної Східної Європи (ЦСЄ). Так, у країнах ЦСЄ частка зайнятих жінок в загальній чисельності зберігається на рівні 47-48% у Болгарії; 46% у Словенії; 45% у Словаччині та Польщі та 44% у Чехії, Угорщині та Румунії. Так, рівні зайнятості жінок і чоловіків України у 2009 році, як і рівні економічної активності, досягають найбільшого значення у віці 25-49 років. Для жінок найвищий рівень зайнятості припадає на віковий інтервал 40-49 років. Гендерний розрив у рівнях зайнятості між чоловіками та жінками є характерним для всіх вікових груп, але найвищі показники спостерігаються у вікових групах 15-24, 25-29 та 50-59 років. Щодо 1-ї та 2-ї вікових груп, то така розбіжність зумовлена народженням першої дитини та тимчасовим виходом жінок з ринку праці, а щодо третьої – більш раннім настанням пенсійного віку, коли жінки виходять на пенсію. Мінімальний розрив є характерним у віці 40-49 років, тобто цей вік є найактивнішим для обох статей. Однак, саме в цьому віці спостерігається гендерна дискримінація працівників з боку роботодавців, оскільки при наймі на роботу перевага часто віддається чоловікам, а не жінкам, навіть із вищими освітньо-кваліфікаційними рівнями.

Аналізуючи ситуацію в Україні можна сказати, що одним із бар'єрів для реалізації власних прагнень кожної статі є існування безробіття. Можливості виходу із цього становища у жінок і чоловіків є різними внаслідок різних причин і соціально-демографічних характеристик. Хоча в загальному рівень безробіття чоловіків перевищує рівень безробіття жінок, останнім складніше, ніж чоловікам, повторно влаштуватись на роботу. Але знову ж таки цікаво подивитися статистику по кількості безробітних та працевлаштованих осіб в Україні за останні роки [11]. Статистичні дані свідчать про те, що у середньому за 2009 рік серед безробітних у віці 15-70 років було більше чоловіків (1171,3 тис. осіб), ніж жінок (786,8 тис. осіб). Така кількість безробітних є наслідком кризи в країні. Вже на кінець 2010 року кількість безробітних чоловіків становила 248,9 тис. осіб, а жінок 296,0 тис. осіб, а на кінець лютого 2011 року – 291,8 та 324,9

тис. осіб відповідно. За період січень-лютий 2011 року рівень працевлаштування серед жінок та чоловіків був майже однаковий. Також потрібно відмітити те, що одружені жінки мають нижчу вірогідність бути безробітними, ніж одружені чоловіки. Це зумовлено тим, що жінки швидше погоджуються на отримання роботи за будь-яких умов і є менш схильними до звільнень за власним бажанням [10].

Дослідження динаміки та структури зайнятості у розрізі гендерних груп передбачає застосування показників сегрегації, під якою розуміють штучний розподіл сукупності за певною ознакою. Професійна сегрегація за ознакою статі є однією з найбільш часто обговорюваних проблем у сфері економічної нерівності між чоловіками і жінками [1, 10]. Високий рівень сегрегації вважається впливовим чинником диспропорцій у рівні оплати праці чоловіків і жінок, у кар'єрних можливостях і, як наслідок – нерівних можливостей статей у сфері зайнятості загалом. 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 [2, 12]. Жіноча зайнятість здебільшого формується за рахунок тих професій, що потребують нижчої кваліфікації, оскільки жінки становлять 64% всіх спеціалістів та технічних працівників в Україні, проте лише 38% серед керівників всіх рівнів.

Деякі дослідники вважають ще одним чинником гендерного розриву в оплаті праці законодавче обмеження використання праці жінок на окремих видах робіт, важкі або шкідливі умови праці яких компенсуються значними пільгами [12]. Але, на нашу думку, це не є дискримінацією жінок, адже, посиляючись на законодавство, можна сказати, що дискримінацією не вважаються особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я [7].

Гендерний розрив в рівні оплати праці має певну варіацію залежно від типу населеного пункту: із зменшенням розміру населеного пункту гендерний дисбаланс в оплаті праці пом'якшується. Це зумовлено вищими рівнями середньої заробітної плати у великих містах і концентрацією в них управлінської верхівки та високооплачуваних галузей промисловості, в яких здебільшого зайняті чоловіки.

Значні відмінності у розмірі гендерного розриву в оплаті праці простежуються в регіональному аспекті: якщо для західних областей характерні незначні гендерні відмінності в рівні заробітної плати, то в більшості областей східної частини України середня заробітна плата жінок становить не більше 70% чоловічого аналога. Саме тут концентруються високооплачувані галузі важкої промисловості, в яких переважно зайняті чоловіки, а жінки, обіймають нижчі посади з меншою заробітною платою. Незначні гендерні диспропорції в сфері заробітної плати в західних регіонах пояснюються переважною зайнятістю населення в сільському господарстві, для якого характерні невисокі рівні середньої заробітної плати, а отже, і менші гендерні розбіжності.

Як показують статистичні дані, рівень професійної сегрегації чоловіків і жінок безпосередньо пов'язаний із диференціацією в оплаті чоловічої та жіночої праці. Практично в усіх країнах світу чітко виявляється тенденція до концентрації жінок у галузях і професіях із нижчим рівнем оплати праці. Дослідники, які вивчали особливості гендерної сегрегації в зайнятості на основі аналізу міжпрофесійних відмінностей у заробітній платі, виявили три найважливіші закономірності:

– по-перше, дійсно існує від'ємна кореляція між представленістю жінок у даній професії та розміром середньої заробітної плати;

– по-друге, близькість розмірів заробітної плати чоловіків і жінок позитивно корелює з часткою жінок. Інакше кажучи, чоловіки все ще заробляють більше, ніж жінки, майже у кожній професії, хоча відмінності є меншими в тих професійних групах, де переважають жінки;

– нарешті, «чоловіча» сфера зайнятості поширюється здебільшого на найбільш престижні професії: медицина, юриспруденція, вища школа. Водночас фемінізовані професії включають традиційні професії сфери послуг, наприклад, медсестра, лікар-терапевт, вчитель початкової та середньої школи.

Важливо відмітити, що міжгалузеві відмінності в заробітках 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, так само як і ефекти, пов'язані з існуванням дискримінації.

Перша – модель винятку – полягає в тому, що жінок систематично не допускають до більш високооплачуваних професій і наймають лише для заповнення низькооплачуваних. У цьому випадку заробітна плата не формується на основі ринкового механізму, оскільки не враховується реальна пропозиція праці у межах тієї чи іншої професії.

Друга форма – модель перепоповнення – виходить із того, що 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. Таким чином, жінки систематично вивільнюються з кращих і привабливіших робіт і залишаються на менш привабливих робочих місцях. При цьому привабливість роботи визначається не тільки заробітком, але й іншими чинниками, наприклад, престижністю, соціальним статусом тощо [10].

Крім ефектів, пов'язаних із практикою найму і трудовою мобільністю чоловіків і жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Жінки частіше зайняті за тими професіями, що передбачають можливість часткової зайнятості. Чоловіки частіше працюють у режимі

повної зайнятості, що відповідно призводить до різниці в оплаті праці.

Як показали дослідження, проведені фахівцями Колумбійського та Стенфордського університетів, чоловіки і жінки, які мають диплом магістра бізнесу й адміністрації (МВА), мають рівні початкові ставки оплати праці, однак вже через 7 років жінки на 40% відстають від чоловіків. Ці відмінності не можна пояснити тим, що жінки не мають достатнього досвіду для заміщення високої посади та отримання відповідної зарплати.

Висновки

Гендерний розвиток не можна розуміти винятково як боротьбу за права жінок. Він означає досягнення однакових і широких можливостей усебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою утвердження загальнолюдської справедливості та максимального соціально-економічного прогресу людства та для викорінення гендерної дискримінації в доходах, зокрема в оплаті праці.

Основний напрям здійснення гендерної стратегії на ринку праці України полягає у розробці нової концепції зайнятості, що має спрямовуватись, насамперед, на подолання гендерної асиметрії на ринку праці, зокрема стосовно розподілу за сферами діяльності. Цього можна досягти здійснюючи вирівнювання оплати праці у межах різних галузей та зменшення відмінностей у змісті та оплаті праці за статевою ознакою; зростання рівня зайнятості на основі дотримання принципу гендерної рівності; сприяння розвитку малого підприємництва; постійний контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації та ін.

Скороченню гендерної професійної нерівності сприятимуть цілеспрямовані заходи державної політики, спрямовані на зростання престижу та рівня оплати праці у традиційно «жіночих» галузях, боротьбу з гендерними стереотипами, що звужують можливості професійного вибору як жінок, так і чоловіків, починаючи з рівня здобуття освіти, розширення можливостей освіти упродовж усього життя.

Література

1. Лібанова Е. Гендерна диференціація доходів населення України // Політика і час. – 2007. – № 3. – С. 36 – 40.
2. Управління трудовим потенціалом: [навч. посібник] / В. С Васильченко, А. М Гринченко, О. А Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ. – 2005. – 403 с.
3. E. Brainerd “Women in Transition Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union”, *Industrial and Labor Relations Review*, 2000.
4. A. Newell, B. Reilly “ The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical evidence”, *IZA DP 268*, March 2001.
5. 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. – Випуск 16. – С. 328–334.
6. Конституція України від 28 червня 1996 року / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>.
7. 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>.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 ВВР №322-VIII / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» від 27 грудня 2006 р. № 1834 / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.
10. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні / В. Близнюк // *Україна: аспекти праці*. – 2006. – № 6 – С.18–25.
11. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
12. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Г.В. Герасименко. – К., 2004. – 20 с.

Надійшла 10.04.2011