

Дослідження гендерної асиметрії на ринку праці України

Нікітіна А.В.

кандидат економічних наук, доцент
Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

Решетняк А.В.

магістрант
Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

Решетняк Д.О.

магістрант
Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

У статті проаналізовано економічний аспект проблем гендерних особливостей участі людей у суспільному виробництві. Доведено, що проблеми гендерних особливостей участі людей в суспільному виробництві завжди перебували в колі питань, які привертали на себе увагу церкви, науки, суспільних об'єднань, політичних діячів. Визначено основні показники структури ринку праці України, проаналізовано середньомісячну заробітну плату жінок та чоловіків за видами економічної діяльності.

Ключові слова: гендерна особливість, жіноча робоча сила, заробітна плата, ринок праці, структура ринку.

Никитина А.В., Решетняк А.В., Решетняк Д.А. ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

В статье проанализирован экономический аспект проблем гендерных особенностей участия людей в общественном производстве. Доказано, что проблемы гендерных особенностей участия людей в общественном производстве всегда находились в кругу вопросов, которые привлекают к себе внимание церкви, науки, общественных объединений, политических деятелей. Определены основные показатели структуры рынка труда Украины, проанализирована среднемесячная заработная плата женщин и мужчин по видам экономической деятельности.

Ключевые слова: гендерная особенность, женская рабочая сила, заработная плата, рынок труда, структура рынка.

Nikitina A.V., Reshetnyak A.V., Reshetnyak D.O. RESEARCH OF GENDER ASYMMETRY IN THE UKRAINIAN LABOR MARKET

The article analyzes the economic aspect of the gender peculiarities problems of people participation in social production. It has been proved that the gender peculiarities problems of people participation in social production were always in the range of issues that attracted the attention of the church, science, social associations, and political figures. The basic indicators of the structure of the Ukrainian labor market are determined, as well as the average monthly wages of women and men by types of economic activity are analyzed.

Keywords: gender peculiarities, female labor force, wages, labor market, market structure.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний ринок праці в Україні є важливою складовою розвитку високотехнологічного та конкурентного виробництва. За таких умов формування сучасного суспільства висуваються на перший план питання гендерних відносин, побудовані не лише на взаємодії біологічних статей, але й перш за все на основі сформованих соціальних та психологічних особливостей. Важливим є той факт, що спостерігаються інноваційні тренди, які спричиняють суттєві зміни у стандартних та стереотипних моделях та алгоритмах на ринку праці в Україні. Водночас питання гендерної асиметрії або нерівності виявляється в умовах надлишкової кон'юнктури ринку праці.

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

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ринок праці як один з елементів ринкової економіки досить детально розглядається у сучасних вітчизняних дослідженнях. У працях українських учених, таких як О. Грішнова, О. Лібанова, Д. Богиня, А. Колот, В. Близнюк, подано теоретичні, методичні та прикладні аспекти дослідження актуальних проблем ринку праці. Зокрема, Е. Лібанова та О. Грішнова значну увагу приділяють оцінюванню жіночого сегменту на ринку праці України.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблеми гендерних

особливостей участі людей в суспільному виробництві завжди перебували в колі питань, які привертали до себе увагу церкви, науки, суспільних об'єднань, політичних діячів. Економічний аспект цього питання став актуальним для суспільства тоді, коли на ринок робочої сили, в систему трудових відносин суспільства активно стали включатися жінки, хоча питання аналізу оцінювання пропозиції жіночої робочої сили на ринку праці України досі залишається недостатньо розглянутим та потребує подальшого та більш глибокого дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є ідентифікація гендерної асиметрії на ринку праці в Україні та дослідження пропозиції жіночої робочої сили на ринку праці України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пропозиція жіночої робочої сили незалежно від економічної ситуації визначається демографічними чинниками, передусім кількістю жіночого населення віком 16–54 років. Більшість жінок включена в усі сфери суспільного життя і займає активну життєву позицію. Їх трудова активність залежить від віку, професійної підготовки, орієнтації на кар'єру, стану здоров'я, створення сім'ї, народження дітей і багатьох інших чинників,

що впливають на економічну роль жінки, її конкурентоспроможність на ринку праці.

Аналізуючи ринок праці України за останні роки, доходимо висновку, що більшу частину економічно активного населення складають чоловіки (рис. 1).

Через те, що на ринку праці багато шукачів не мають потрібної освіти або не мають її взагалі, досить велика частина цього економічно активного населення є безробітною. Аналіз зайнятості жінок за віковими групами також дав змогу зробити деякі висновки. По-перше, зафіксовано дещо нижчі показники зайнятості за всіма віковими групами, ніж в середньому щодо населення. Це спричинене вибором не працювати, а вести домашнє господарство. І певна частина жіночого населення в працездатному віці виключається з економічно активного населення. Іншою причиною меншої долі зайнятості є дискримінація жінок. Їх можуть не приймати на роботу через стать, прикриваючи це якоюсь надуманою причиною, жінки займають нижчі позиції та в середньому мають меншу заробітну плату. Яскравим наглядним прикладом є дані за 9 місяців минулого року за рівнем середньомісячної заробітної плати (рис. 2).

Отже, дослідження продемонструвало, що немає жодного виду економічної діяльності, в

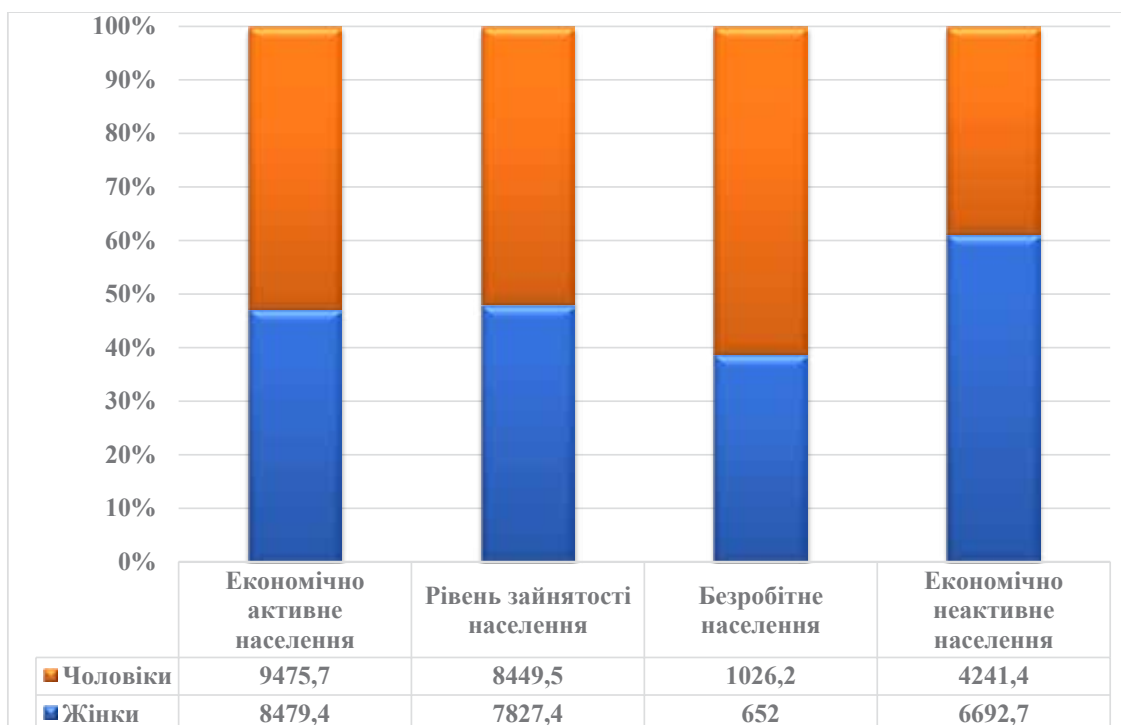
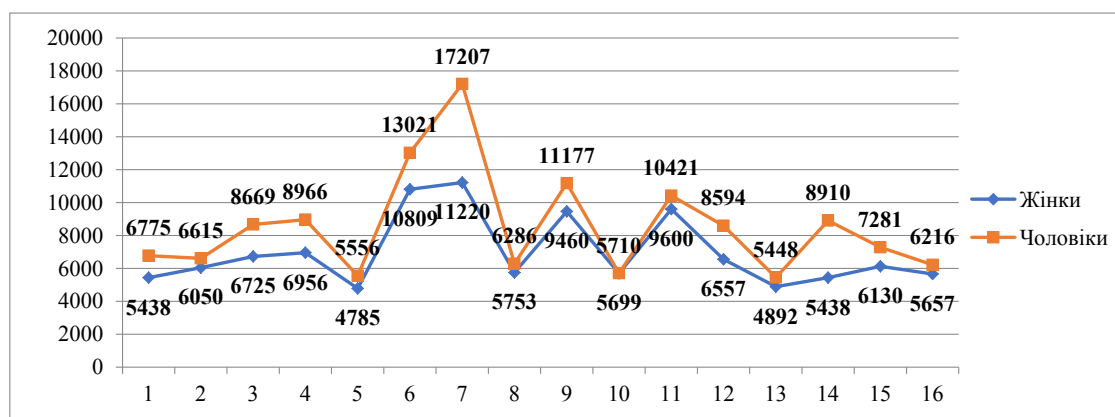


Рис. 1. Основні показники структури ринку праці України щодо людей віком 15–70 років за статтю у 2016 році

Джерело: складено за даними джерела [1]



Примітка:

- 1 – сільське, лісове, рибне господарство;
- 2 – будівництво;
- 3 – оптова та роздрібна торгівля; ремонт автомобільних засобів і мотоциклів;
- 4 – транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність;
- 5 – тимчасове розміщування й організація харчування;
- 6 – інформація та телекомунікації;
- 7 – фінансова та страхова діяльність;
- 8 – операції з нерухомим майном;
- 9 – професійна, наукова та технічна діяльність;
- 10 – діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування;
- 11 – державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування;
- 12 – промисловість;
- 13 – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги;
- 14 – мистецтво, спорт, розваги та відпочинок;
- 15 – надання інших видів послуг;
- 16 – освіта

Рис. 2. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2017 році

Джерело: складено за даними джерела [1]

якому б жінки отримували більше, ніж чоловіки. Звісно, можна сказати, що чоловіки частіше займають вищі посади, ніж жінки, але й це є частиною дискримінації [2; 3]. Навіть у сферах, в яких начебто більше зайняті жінки, вони отримують менші заробітні плати, ніж чоловіки. До цих сфер відносяться, наприклад, освіта, організація харчування.

Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги має незначну різницю в рівнях оплати праці чоловіків та жінок, але доходи чоловіків перевищують доходи жінок більше, ніж на 500 грн. Ймовірно, це пов'язане з тим, що чоловіки працюють у цій сфері не як молодший медичний персонал, а зазвичай як лікарі, заробітна плата яких вища, що для розрахунку середнього рівня має велике значення.

Аналізуючи рівень зайнятості жінок, відзначаємо також різке падіння зайнятості в групах «30–34» та «60–70», яке відбулось у 2014 році (рис. 3).

Якщо зменшення у другій групі ще можна пояснити змінами в пенсійному законодав-

стві, то інша не піддається такому простому поясненню. Хоча спостерігається продовження тенденції, яка належить до вікової групи «25–29», адже відсоток зайнятих у цій групі жінок в попередні роки майже дорівнює показнику цієї групи у 2014 році.

Тобто відбулося часткове змачення, і старші жінки групи «25–39» з відповідним відсотком зайнятих перейшли до більш старшої групи, зменшивши відсоток зайнятих. Спостерігається загальне зростання зайнятості жінок категорії «50–59». Причиною цього є внесення змін у Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», які полягали у збільшенні пенсійного віку жінок до 60 років. Тому якщо у 2007 році серед жінок цієї групи було зайнято 53%, то у 2016 році ця категорія становить 57,8%, тобто відбулося зростання зайнятості на 4,8%, а з 2012 року на – 1,3%.

Якщо простежити за змінами в зайнятості за групами з інтервалом у 5 років, то можна побачити, що існує тенденція до збільшення зайнятості у групах від «15–24» до «30–34»,

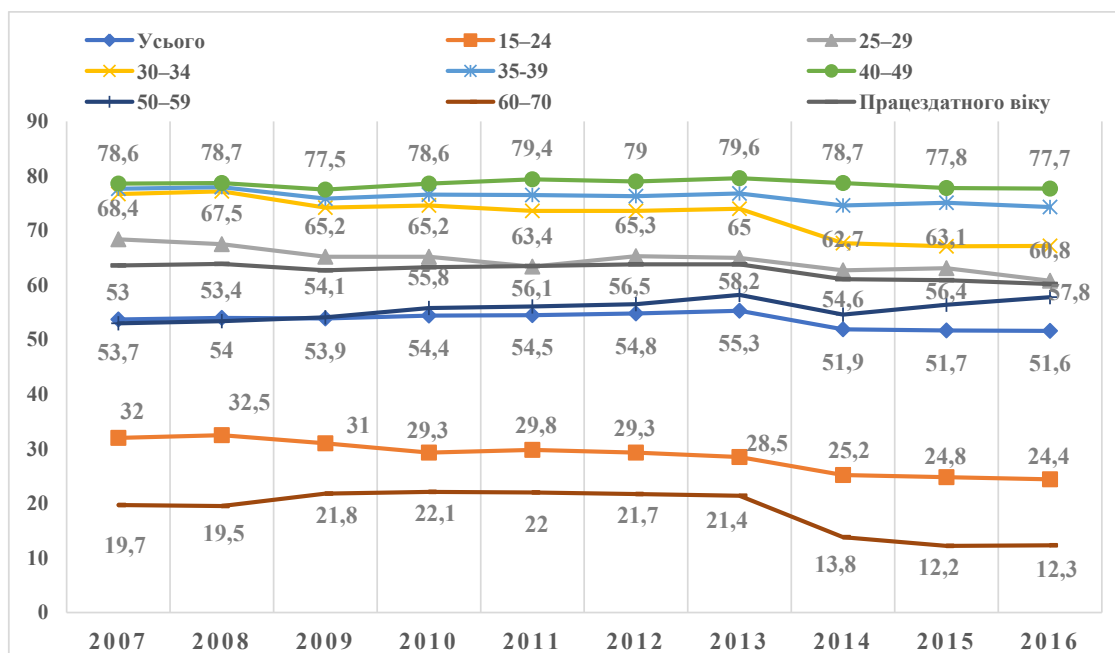


Рис. 3. Рівень зайнятості жінок за віковими групами за 2007–2016 роки

Джерело: складено за даними джерела [1]

далі йде приблизно стабільна зайнятість населення до категорії «50–59». З неї кількість зайнятого населення зменшується, зрештою, категорія «60–70» має незначний рівень зайнятості.

Для проведення більш точного аналізу гендерної структури ринку праці України варто розділити зайняте населення за статтю та професійними групами (рис. 4). Аналізуючи зайняте населення за цими даними, можемо побачити, що існують професійні групи, в яких більшість зайнятих становлять жінки, та групи, де більше зайняти чоловіки. Так, до професійних груп, де переважають жінки, відносяться професіонали (61,7% проти 38,3%), фахівці (64,2% проти 35,8%), технічні службовці (86,1% проти 13,9%), працівники сфери торгівлі та послуг (65,7% проти 34,3%).

Більшу частину зайнятого населення складають чоловіки, але різниця у відсотковому вираженні незначна: 51,8% чоловіків та 48,2% жінок, але й серед безробітних також переважають, до того ж у цьому показнику в них перевага значна (61,1% проти 38,9%) [1]. На фоні того, що в будь-якому виді економічної діяльності жінки отримують нижчу середню заробітну плату, можна зробити висновок, що жінок охочіше беруть на роботу, адже, виконуючи таку ж кількість роботи, як і чоловіки, вони отримують меншу заробітну

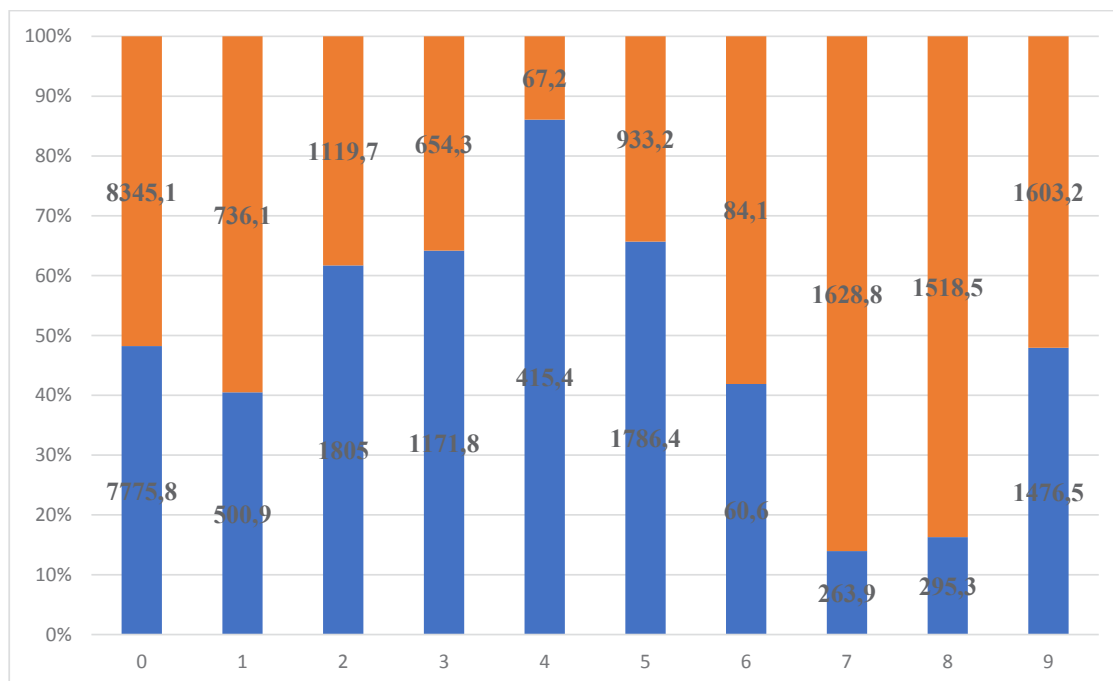
плату, що має позитивні сторони для підприємств. Група економічно неактивного населення у віці 15–70 років має співвідношення, де жінок більше, що свідчить про небажання працювати більше у жінок, ніж у чоловіків. Тобто у цих груп є можливість жити за рахунок когось іншого.

В нашій країні часто зустрічаються випадки, коли заміжня жінка веде домашнє господарство. Таким чином, вона потрапляє у цю категорію. Причиною цього може слугувати певна дискримінація на робочому місці [4].

Підкреслимо, що до основних заходів щодо встановлення гендерної рівності на ринку праці відносяться такі, які наведені на рис. 5.

Крім того, доцільним є впровадження гендерної експертизи законопроектів щодо соціального захисту населення, моніторингу ринку праці з метою виявлення вільних ніш та перенавчання кадрів для їх заповнення [5; 6]. Варто наголосити на тому, що така практика є звичайною та стандартною процедурою в багатьох країнах світу, де відбувається створення рівних прав і рівних можливостей у сфері зайнятості з досягненням рівних можливостей у всіх сферах життєдіяльності, оскільки такі заходи сприяють функціонуванню здорового суспільства та конкурентоспроможного ринку праці.

Висновки з цього дослідження. Аналіз ринку праці в Україні дав змогу виявити ген-



Примітка:

0 – усього;

1 – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери;

2 – професіонали;

3 – фахівці;

4 – технічні службовці;

5 – працівники сфери торгівлі та послуг;

6 – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства;

7 – кваліфіковані робітники з інструментом;

8 – робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технічного устаткування, складання устаткування;

9 – найпростіші професії

Рис. 4. Зайняте населення за професійними групами та статтю в I півріччі 2017 року, тис. осіб

Джерело: складено за даними джерела [1]



Рис. 5. Основні заходи щодо встановлення гендерної рівності на ринку праці

дерну нерівність, певні дисбаланси та нерівномірності розвитку. Зокрема, встановлено, що в будь-якому виді економічної діяльності жінки отримують нижчу середню заробітну плату, отже, жінок охочіше беруть на роботу, адже, виконуючи таку ж кількість роботи, як і чоловіки, вони отримують меншу заробітну

плату, що має позитивні сторони для підприємств. Зміна позицій жінок у трудовій діяльності, освоєння ними нового економічного простору повинні супроводжуватися широкою роз'яснювальною роботою, що пропагує рівні соціальні можливості жінок та чоловіків у праці, сім'ї, суспільстві.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/pres-eliz/pres2006/pres2006.htm>.
2. Портер М. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран. Москва: Интеллектуальная литература, 2016. 740 с.
3. Методы оценки конкурентоспособности // Large Economic / URL: <http://www.largeeconomic.ru/laecos-663-1.html>.
4. Близнюк В. Гендерні відмінності оплати праці в Україні. Україна: аспекти праці. 2006. № 6. С. 18–25.
5. Галайда Т., Васюта В., Марченко М. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні. Вісник Хмельницького національного університету. 2011. № 3. Т. 3. URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf.
6. Марценюк Т. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. 2010. Вип. 16. С. 328–334.

REFERENCES:

1. Official site of the State Statistics Service of Ukraine. [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/pres-eliz/pres2006/pres2006.htm>.
2. Porter M. (2016). International Competition. Competitive Advantages of Countries. – M.: Intellectual Literature. 740 p.
3. Competitive Assessment Methods // Large Economic [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.largeeconomic.ru/laecos-663-1.html>.
4. Bliznyuk V. (2006). Gender Differences in Labor Remuneration in Ukraine. Ukraine: Aspects of Labor. – No. 6. – P. 18–25.
5. Galayda T., Vasyuta V., Marchenko M. (2011). The problem of gender inequality and its impact on the difference in wages in Ukraine. Bulletin of the Khmelnytsky National University. – No. 3. – T. 3. [Electronic resource]. – Mode of access: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf.
6. Martsenyuk T. (2010). Gender aspects of the sphere of employment in Ukrainian societ. Methodology, theory and practice of sociological analysis of modern society. – Vyp. 16. – P. 328–334.