

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА СТАТИСТИКИ



«СТАТИСТИКА – ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТУДЕНТСЬКИХ ПРАЦЬ

ВИПУСК 4

Частина I



**Одеса
2018**

СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ ҐЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сілецька А. М.¹, Тарасова К. І.²

1 – студент, факультет міжнародної економіки,

2 – канд. екон. наук, кафедра статистики

Одеський національний економічний університет, м. Одеса

АНОТАЦІЇ

Сілецька А. М., Тарасова К. І. Статистичний аналіз ґендерної нерівності ринку праці в Україні. *Вивчено ґендерні аспекти функціонування національного ринку праці. Доказана наявність проблеми ґендерного дисбалансу в соціально-економічній сфері України. Узагальнені фактори та напрямки мінімізації ґендерної нерівності.*

Ключові слова: ґендерна нерівність, жіночий труд, заробітна плата, ґендерні стереотипи

Силецкая А. М., Тарасова К. И. Статистический анализ гендерного неравенства рынка труда в Украине. *Изучены гендерные аспекты функционирования национального рынка труда. Доказано наличие проблемы гендерного дисбаланса в социально-экономической сфере Украины. Обобщены факторы и направления минимизации гендерного неравенства.*

Ключевые слова: гендерное неравенство, женский труд, заработная плата, гендерные стереотипы

Siletska A.M., Tarasova K.I. Statistical analysis of gender inequality of labor market in Ukraine. *Gender aspects of national labor-market functioning are investigated. The presence of problem of gender imbalance in the social-economic sphere of Ukraine is proved. The factors and directions of minimization of gender inequality are illustrated.*

Keywords: gender inequality, female labor, wages, gender stereotypes.

ПОСИЛАННЯ НА РЕСУРС

Сілецька, А. М. Статистичний аналіз ґендерної нерівності ринку праці в Україні [Текст] / А. М. Сілецька, К. І. Тарасова // Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень : збірник наукових студентських праць. Випуск 4. Частина I – Одеса, ОНЕУ. – 2018. – С. 155 – 161.

Постановка проблеми в загальному вигляді. В сучасному суспільстві рівний правовий статус жінок і чоловіків, а також рівність можливостей для його реалізації в житті суспільства, тобто ґендерна рівність, давно стали загальним місцем в публічному дискурсі та політиці. Україна належить до країн, де рівність між чоловіками та жінками задекларована на

законодавчому рівні [1]. Проте реально українське суспільство продовжує залишатися ґендерно нерівним, де більшість власності, влади та загального впливу належить чоловікам.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідженню ґендерних проблем та формуванню ґендерної політики в нашій державі присвячені праці багатьох вчених, серед яких О. Стяжкіна, Л. Смоляр, С. Павличко, М. Рубчак, О. Забужко, Г. Ткаченко, Б. Кравченко К. Левченко, І. Лазар тощо. Ці дослідження мають важливе наукове та практичне значення.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. За індексом ґендерної нерівності, який щороку розраховує Міжнародний економічний форум, Україна посідає 69 місце серед 142 країн, що говорить про актуальність ґендерної проблематики як складової соціальної політики, яка, до речі, ніколи не була пріоритетною для української влади. Суттєві невідповідності характеризують реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання доходів та контроль над розподілом економічних ресурсів є також нерівним.

Мета. Метою даної статті є дослідження ґендерних аспектів функціонування національного ринку праці та виявлення засобів для подолання ґендерних диспропорцій.

Виклад основного матеріалу. Одним із проявів диференціації суспільства є ґендерна нерівність, яка обумовлює різні можливості реалізації своїх прав чоловіками та жінками у структурі влади, сфері освіти та зайнятості, доходу, власності та у багатьох інших сферах життєдіяльності людини.

Значним кроком у напрямку ґендерного розвитку нашої держави, було прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» метою якого було досягнення рівного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності [1].

ґендерна сегрегація за ознакою статі є однією з найбільш часто обговорюваних проблем у сфері економічної нерівності між чоловіками та жінками [2, с. 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 ґендерного 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 та внаслідок цього мають нижчі рівні заробітної плати [3, с. 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.

Внаслідок цього жіноча робоча сила цінується менше, а жінки наражаються на непрямі перешкоди, породжені ґендерними стереотипами.

Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з най-

нижчими рівнями середньої заробітної плати в нашій країні – сфері соціального забезпечення, освіті, 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.

Згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму, рівень здатності жінки в Україні піднятися кар'єрними сходами на підприємстві – 4,7 (коли 7 балів – найкращий показник). Фіrm в Україні, які очолюють жінки, – 19% від загальної кількості, фіrm, що мають у співвласниках жінок – 31%. І це незважаючи на те, що за індексом «Рівень освіти» жінки нічим не поступаються чоловікам: ні за рівнем грамотності, ні за показниками зарахування до системи початкової та середньої освіти. А щодо вищої освіти – то й взагалі «перемагають»!

Хоча ґендерний аналіз розподілу зайнятого населення за професіями свідчить, що жінки в Україні мають доступ до професійної групи керівників, їх зайнятість в цій сфері формується за рахунок управлінських посад нижчих рівнів, в той час як топ-менеджмент у приватному секторі, посади законодавців та вищих державних службовців залишаються для них майже недосяжними. За підсумками 2016 року, частка жінок серед державних службовців першої категорії, тобто на тому рівні, де приймаються відповідальні державні рішення, становила лише 14%, що засвідчує вкрай обмежене представництво жінок серед високопосадовців. [2, с. 35].

Навіть, розглядаючи сферу освіти, де жінки становлять більше 70% від загальної кількості робітників, ми бачимо, що до високих посад (реktorів, проректорів) жінкам доступ є майже закритим (рис. 1.).



Рис. 1. Структура чоловіків та жінок на керуючих посадах у ВНЗ України, 2016 р.

Наступна проблема – проблема ґендерної нерівності за доходами – вважається однією з ключових, оскільки обумовлює вищий ризик бідності для жінок та обмежує можливості реалізації всіх життєвих потреб.

Значні відмінності у розмірі ґендерного розриву в оплаті праці простежуються в регіональному аспекті: якщо для західних областей характерні незначні ґендерні 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.

Різниця в розмірах заробітної плати жінок і чоловіків в Україні традиційно була доволі високою. В останній декаді динаміка цього співвідношення була доволі суперечливою: упродовж 2004–2014 рр. «відставання» жіночих зарплат від чоловічих повільно зростало (з 29,1% до 31,4%); починаючи з 2014 р. по сьогодні намітилася позитивна тенденція до скорочення ґендерного розриву в зарплатах.

За даними Державної служби статистики, в першому півріччі 2017 року середньомісячна заробітна плата чоловіків перевищила заробітну плату жінок на 19,8%. При цьому чоловік отримав середньомісячну зарплату в 7779 грн., тоді як середньомісячна зарплата штатного працівника-жінки склала 6243 грн. Найбільш високі зарплати в Україні спостерігаються в сфері фінансової та страхової діяльності: там чоловіки отримують в середньому 16 469 грн., а жінки – 10 846 грн. Найнижчий рівень зарплат у сфері тимчасового розміщення та організації харчування: у чоловіків – 5254 грн., у жінок – 4736 грн.

Загалом між ґендерним розривом і абсолютними розмірами зарплат існує доволі щільний прямий зв'язок: у видах економічної діяльності з більш високим рівнем зарплат розрив більший, ніж у низькооплачуваних.

Згідно результатів соціологічного опитування в господарюючому секторі економіки, на великих підприємствах прояви дискримінації зустрічаються помітно частіше, ніж на малих. Так, опитані жінки, які однозначно стверджували про прояви упередженого ставлення до них, працювали на підприємствах, де середня кількість працівників становила 186 осіб; респонденти, які більшою мірою схилилися до такої відповіді, були зайняті в організаціях, де середня кількість працівників складала 144 особи; натомість жінки, які ніколи не стикалися з такими фактами, працювали в організаціях, де в середньому працювала 71 особа.

Згідно з результатами опитування, доступ жіноцтва на ринок праці виявляється досить обмеженим, оскільки 14,4% з респондентів-працюючих жінок особисто зустрічалися з відмовою у працевлаштуванні. Ще більш загрозливим виглядає той факт, що майже у третини опитаних (29,5%) з подібною ситуацією стикалися друзі, знайомі чи родичі. Загалом, базуючись на відповідях опитаних жінок, можна стверджувати, що, за деякими виключеннями, респонденти зустрічаються з різними проявами дискримінаційного ставлення майже так само часто, як і їх колеги по роботі.

Жінки з різних типів населених пунктів згадували різні чинники поділу професій на «чоловічі» та «жіночі» з неоднаковою частотою. У обох

груп жінок лідируюче місце займали відмінності фізіологічного характеру, однак мешканки міст вказували на цей чинник у 73,7% випадків. На другому місці за частотою згадування були статеві стереотипи, потім відмінності в особистісних настановах, обмеження щодо використання праці жінок та відмінності в рівнях професіоналізму.

Результати опитування керівного складу підприємств показують, що в Україні, на жаль, неоднакове ставлення до працівників різних статей є досить поширеним. Майже чверть (24,1%) опитаних роботодавців вважають, що працівники-чоловіки та працівники-жінки не мають рівнозначної «цінності» на робочому місці, при чому серед роботодавців-чоловіків така точка зору зустрічається майже утричі частіше у порівнянні з керівниками жіночої статі (28,0% на противагу 9,7%). Більшість (78,7%) керівників, які неоднаково оцінюють значимість працівників різних статей, переконані, що чоловіки є ціннішими працівниками, ніж жінки.

У групі жінок, які неоднаково оцінювали значення працівників різних статей для виробництва, 81,9% вважають, що чоловіки є «ціннішими» працівниками, ніж жінки. На жаль, наші жінки вважають, що ставлення роботодавця має бути суб'єктивним до них зважаючи на меншу ефективність їх праці, тому самовільно вирішують не претендувати на робочі місця, за які їм доведеться змагатися з чоловіками [4-7].

Однак, ґендрена нерівність існує не тільки в думках людей, вона є й на законодавчому рівні. Серед найбільш яскравих прикладів законодавчих положень, що призводять до ґендерної нерівності в Україні, можна віднести такі:

- в Україні заборонено використовувати працю жінок вночі;
- в Україні продовжує діяти Перелік важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, який включає в себе понад 500 видів таких робіт;
- Закон України від 14 січня 2015 р. «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» щодо удосконалення пенсійного забезпечення», який передбачає продовження до 1 січня 2022 р. терміну обмеження права звернення за призначенням пенсії жінок, яким виповнилося 55 років, щодо дострокового виходу на пенсію за віком, за наявності страхового стажу не менше 30 років та за умови звільнення з роботи. Пояснюючи продовження терміну дефіцитом бюджету Пенсійного фонду України, держава таким чином, ставить соціальні права жінок (право на пенсію) під загрозу порушення, обмежуючи право через економічний фактор.

Висновки. Таким чином, в Україні продовжує існувати ґендерна нерівність на ринку праці, яка виражається в тому, що жінки в цілому посідають менш престижні та оплачувані робочі місця, заробляють в середньому менше, рідше посідають керівні посади, хоча між тим мають вищий рівень освіти.

Ґендерний розвиток – це не тільки боротьба жінок за свої права. Це, насамперед, ключовий показник розвитку держави, який говорить про со-

ціальне положення в країні. Тільки та країна може назватися демократично-рівною, в котрій жінки розуміють своє положення, де отримують однакове право з чоловіками на отримання соціального, правового та економічного захисту, де стать людини не визначає її соціальний статус в суспільстві та не має гарантією приниження або верховенства, тільки тоді можна говорити про ґендерний розвиток и про рівне положення.

Основний напрям зменшення ґендерної нерівності на ринку праці України полягає у розробці нової концепції зайнятості, що має спрямовуватись, насамперед, на подолання цієї асиметрії, зокрема стосовно розподілу за сферами діяльності.

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

Для подолання проблем у цій сфері ми рекомендуємо:

1. Організацію спільних заходів за участю представників державних інституцій і громадянського суспільства з метою вироблення спільного бачення подальших дій щодо ефективної реалізації принципу ґендерної рівності в публічній і приватній сфері відносин.

2. Україна має докласти зусиль щодо приведення національного законодавства у відповідність із вимогами Стамбульської конвенції та створити усі необхідні передумови її ратифікації.

В якості окремого завдання вбачається створення юридичних механізмів реалізації прав жінок, які потенційно можуть стати жертвами подвійної дискримінації (жінки-ВПО; жінки передпенсійного віку; жінки, які проживають у сільській місцевості тощо).

1. Парламентським комітетам спільно з громадськістю необхідно забезпечити, щоби проект Трудового кодексу України був позбавлений суто патерналістських положень (заборона для жінок працювати у нічний час, заборона направляти жінок, в яких є діти до трьох років, у відрядження, тощо), які не захищають жінок, а знижують їх конкурентоздатність на ринку праці та формують в суспільстві уявлення про жінок як про об'єкт для зовнішньої опіки.

2. Необхідним є перегляд процедури проведення ґендерної експертизи законодавства, яка на сьогодні представляє собою суто формальний механізм. Існує потреба у виробленні належної методології її проведення і доступу громадськості до визначення пріоритетних актів, які підлягають такій експертизі та результатів відповідного аналізу.

Наостанок зазначимо, що людям треба розуміти, що незважаючи на фізичні показники: вік, стать, колір шкіри, національна належність – ми всі заслуговуємо рівного відношення та рівних прав. Допоки люди не будуть прогресувати та руйнувати стереотипи минулого, не буду жодних здвигів в економіці майбутнього.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
2. Гриценко-Веселовська О. Суффражизм як шлях забезпечення гендерної рівності у сфері виборчих прав / О. Гриценко-Веселовська // Актуальні проблеми політики. – 2014. – Вип. 51. – С. 477-484.
3. Марценюк Т. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робо- та конструюють гендер / Тамара Марценюк, Ольга Прахотнік // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціо-гуманітарних спеціальностей / [за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. – К.: Критика, 2013. – С. 77-96.
4. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи / О. Шестаковський // Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2013. – № 30. – С.169-174.
5. Єфанова І.В. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І.В. Єфанова, Т.О. Марценюк // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2014. – Вип. 8. – С. 69– 81.
6. Самотоєнкова О. В. Соціальна статистика: навчальний посібник / О. В. Самотоєнкова, Ю. О. Ольвінська. - Одеса: ОДЕУ, 2009. – 102 с.
7. Підгорний А. З. Соціально-демографічна статистика: підручник / А. З. Підгорний, О. В. Самотоєнкова, Ю. О. Ольвінська, К. В. Вітковська / за ред. А. З. Підгорного. – Одеса : ФОП Гуляєва В.М., 2017. – 450 с.
8. Самотоєнкова, О. В. Економічна статистика: навчальний посібник / О. В. Самотоєнкова, Ю. О. Ольвінська. - Одеса: ОДЕУ, 2010. – 182 с.
9. Ольвінська Ю. О. Роль розвитку малого бізнесу у реструктуризації регіонального ринку праці / Ю. О. Ольвінська // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление трудовыми ресурсами: государство, регион, предприятие. – Донецк: ІЕП, 2006. – Т.2. – С. 345-350.
10. Тяхтій Т. В. Гендерна рівність як фактор людського розвитку в Україні / Т. В. Тяхтій, Ю. О. Ольвінська // Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень: збірник наукових студентських праць. – Одеса: ОНЕУ, 2016. – Вип. 2. – С. 109-113.