

АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

Данилишина Д. О.¹, Ольвінська Ю. О.²

¹ – студентка, кафедра статистики та ММЕ,

² – канд. екон. наук, доцент, кафедра статистики та ММЕ
Одеський національний економічний університет, м. Одеса

АНОТАЦІЇ

Данилишина Д. О., Ольвінська Ю. О. Аналіз гендерної асиметрії на ринку праці.

У статті розглянуто проблематику гендерної нерівності на світовому ринку праці, зокрема України. Проаналізовано чинники формування розриву в оплаті праці жінок та чоловіків. Висвітлено та проаналізовано основні причини відносно низького рівня залучення жінок на ринку праці, особливо на провідних посадах. Проведено зіставний аналіз досвіду України та Німеччини. Виявлено шляхи вирішення зазначених проблем.

Ключові слова: ринок праці, гендерна асиметрія, гендерна сегрегація, дисбаланс, чоловіки, жінки, зайнятість, безробіття, оплата праці, посада, CEO.

Danylyshyna D. O., Olvinska J. O. Analysis of gender asymmetry in the labor market. *he article considers the problem of gender inequality in the global labor market, in particular in Ukraine. The factors of the formation of the wage gap between women and men are analyzed. The main reasons for the low level of involvement of women in the labor market, especially in leading positions, are highlighted and analyzed. A comparative analysis of the experience of Ukraine and Germany was carried out. Ways to solve these problems have been identified.*

Keywords: labor market, gender asymmetry, gender segregation, disbalance, men, women, employment, unemployment, salary, position., CEO.

ПОСИЛАННЯ НА РЕСУРС

Данилишина, Д. О. Аналіз гендерної асиметрії на ринку праці [Текст] / Д. О. Данилишина, Ю. О. Ольвінська // Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень : збірник наукових студентських праць. Випуск 9. Частина I – Одеса, ОНЕУ. – 2023. – С. 34 – 40.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Гендерна асиметрія на ринку праці виступає в якості одного з проявів соціально-економічної диференціації населення. Зменшення цього дисбалансу значною мірою стимулює розвиток економіки будь-якої держави, підвищуючи ефективність використання таланту та потенціалу населення, кількість кваліфікованої робочої сили, продуктивності праці, морального духу та багато іншого. Наразі, все більша кількість жінок стикається з такими проблемами як: розрив у оплаті праці, неможливість знайти роботу у високооплачуваній

галузі тощо.

Актуальність досліджуваної теми обумовлена тим, що незважаючи на значний прогрес у врівноваженні гендерної асиметрії, зроблений за останні десятиріччя, дана проблема продовжує своє існування в багатьох країнах світу. Приймаючи до уваги події останніх років, зокрема початок повномасштабного воєнного вторгнення на територію України, проблема зайнятості, зокрема гендерної нерівності, знову виходить на перший план.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Питанням гендерної нерівності на ринку праці присвячено чимало праць як вітчизняних: М. Лібанової, Н. Вишневської, В. Покришук, С. Коваль, В. Данюк, В. Страшенко, О. Макарової, Г. Чепурко, О. Христова, І.В. Єфанової, О. Кочемировська, О. Піжук, М. Розумей, О. Марценюк, М. Фесенко, В. Іващенко, так і закордонних вчених-дослідників, серед яких: М. Берtrand, К. Голдін, Х. Буше, Дж. Анкер, Т. Бек, Т. Веблен, М. Кімел, Ц. Кокбурн, В. Андерсон, Д. Вулфорд, Ф. Блау та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Наразі, проблема залучення жінок на ринок праці потребує більш детального аналізу, зокрема в контексті гендерної нерівності у заробітній платі, та необхідності впровадження кроків для зменшення цієї проблеми.

Постановка завдання. Головною метою даної статті є проведення аналізу гендерної асиметрії як на світовому, так і на українському ринку праці, виявлення основних проблем, а також можливих шляхів їх подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розпочнемо наше дослідження із визначення поняття гендерної асиметрії. У широкому сенсі, даний термін можна виразити в якості тенденції до стійкого розподілу чоловіків та жінок між різними сферами трудової діяльності, де представники кожної статі, керуючись різноманітними факторами, зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність у різних галузях та професіях [1].

Однією основних причин виникнення різноманітних форм асиметрії, або іншими словами – сегрегації на ринку праці, таких як галузева, посадова, економіко-секторальна, є професійна сегрегація. У науковій літературі переважно розрізняють два механізми гендерної асиметрії, які провокують виникнення розриву в оплаті праці:

- горизонтальну – яка являє собою концентрацію переважно жінок в одних сферах зайнятості і чоловіків в інших, тим самим створюючи певні «ніші», які вважаються «традиційно жіночими» або «традиційно чоловічими» [2];
- вертикальну – розподіл за позиціями посадової ієрархії в межах організації.

Як свідчать досвід та практика українського ринку праці, заробітна плата чоловічого населення країни відносно вища за заробітну плату жінок (таблиця 1). Так, згідно даних Державної служби статистики України, у 2021

році середня заробітна плата чоловіків складала 15562,5 грн, коли у жінок вона становила 12671,5 грн, що у свою чергу на 18,6% менше. Зокрема, значна різниця в оплаті праці, понад 30%, спостерігається у таких видах діяльності як: фінансова та страхова діяльність, мистецтво спорт розваги та відпочинок. Незначна різниця (до 5%) спостерігається у сфері освіти. Лише у діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, жінки отримують заробітну плату, в середньому, на 166,8 гривень, що у відносному значенні на 1,5% більше ніж чоловіки.

Таблиця 1
Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності за 2021 рік

Вид діяльності	Нараховано в середньому, грн		Різниця в оплаті праці жінки по відношенню до чоловіка (+,-)	
	Жінки	Чоловіки	грн.	%
У середньому по економіці	12671,5	15562,5	+2891	-18,6
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	10463,4	12937,9	-2474,6	-19,1
Промисловість	12320,5	16451,1	-4130,6	-25,1
Будівництво	10101,4	11524,2	-1422,8	-12,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	12129,1	14978,7	-2849,6	-19,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11627,4	15133,8	-3506,4	-23,2
Тимчасове розміщення й організація харчування	8194,8	9183,3	-988,6	-10,8
Інформація та телекомунікації	21807,6	28812,0	-7004,3	-24,3
Фінансова та страхова діяльність	20841,3	30609,8	-9768,5	-31,9
Операції з нерухомим майном	10596,9	11552,1	-955,2	-8,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	17171,6	21921,5	-4749,9	-21,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11289,3	11122,5	+166,8	+1,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	18298,3	20569,0	-2270,7	-11,0
Освіта	11708,3	12209,4	-501,2	-4,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	11285,5	13053,3	-1767,8	-13,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	10580,1	16204,1	-5624,0	-34,7
Надання інших видів послуг	12884,5	13614,4	-729,9	-5,4

Джерело: складено автором на основі [3]

Загалом, аналізуючи динаміку показників оплати праці в Україні за 2017-2021 роки (рис.1), спостерігаємо, що за п'ять років, коридор коливання показників середньомісячної оплати праці за статтю,

збільшується, що свідчить про зріст гендерної асиметрії, а також вказує на неефективну дію заходів, щодо врівноваження.

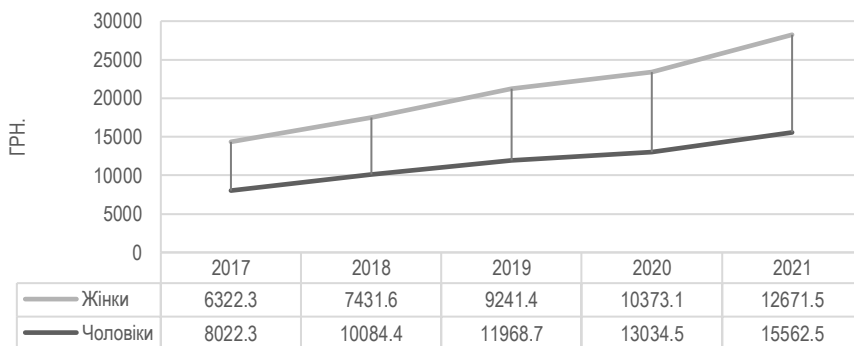


Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за період 2017- 2021 рр.

Джерело: складено автором на основі[3]

Наступний прояв дискримінації, є однією із форм вертикальної сегрегації, який називають феноменом «скляної стелі» - поява штучних бар'єрів, що базуються на упередженнях, стереотипах та заважають індивідам, зокрема жінкам, просуватися кар'єрними сходами і займати посади управлінського рівня (англ. посади C-Suite Level) [4]. Серед поширених причин із якими стикаються жінки на шляху до високооплачуваної роботи слід виділити: нерівність доступу до можливостей; гендерні стереотипи, а саме непривабливість жінок для роботодавців через їхню високу захищеність як працівників у період вагітності та перші три роки материнства; ризик сексуального домагання/насильства; недостатнє фінансування програм підвищення кваліфікації та багато інших. Але найбільшою перешкодою на шляху до вищого керівництва є «зламана сходи́нка» - перехід початкової позиції до молодшого менеджера. Дослідження McKinsey&Company, на кожні 100 чоловіків, лише 87 жінок отримують підвищення до керівної посади. З 2015 року, корпоративна Америка майже не досягла прогресу у покращенні представництва жінок на всіх посадових рівнях (рис.2) [5].

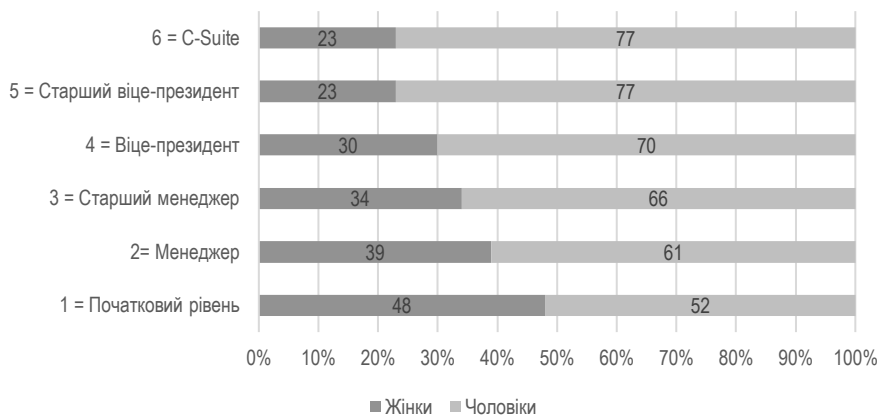


Рис. 2. Представництво жінок та чоловік на усіх посадових рівнях за 2022 рік (Америка).

Джерело: складено автором на основі[5]

Ми спостерігаємо, що незважаючи на практично рівне співвідношення жінок та чоловіків на початкових посадах, просуваючись кар'єрною драбиною, процентне співвідношення росте у бік чоловіків (77% ч. до 23% ж. на рівні C-Suite).

Відходячи від виключно досвіду Америки, за даними консалтингової фірми MSCI, кількість жінок-керівників CEO по всьому світові зросла з 5,3% у 2021 р. до 5,8% у 2022 році, а частка жінок на посадах фінансових директорів CFO зросла до 16,9% (з 15,8%). Прогнозується, що 2028 року цей показник становитиме 30% [6].

Наразі, проаналізуємо більш детально прояви гендерної асиметрії на прикладі порівняльного аналізу окремих індикаторів зайнятості, наведених у звіті «The Global Gender Gap Report 2022» на ринку праці України та провідної країни Євросоюзу – Німеччини. За рейтингом GGGP, Україна займає 81 місце, у той час коли Німеччина повернулася у топ-10 країн, із 146 досліджених, займавши десяте місце. Загалом, ситуація по двох країнах є такою (табл. 2): на 100 працездіяних чоловіків Німеччини приходить 86 жінок, у той час як в Україні, лише 75. Так, співвідношення прибутку (estimated earned income) жінок і чоловіків в Німеччині становить 0,734, в Україні – 0,626, інакше кажучи, на 100 доларів, що отримують чоловіки в Німеччині, жінки можуть розраховувати, лише на 73 долари, а в Україні – на 63 доларів. У цілому, частка фірм, де жінки працюють у якості топ-менеджерів CEO, CFO, у Німеччині складає 29% та в Україні 17,7%.

Порівняння України та Німеччини у вимірі економічної участі та можливостей для жінок

Фактор		Україна	Німеччина
Присутність на ринку праці (labour force participation)	Жінки	48,1%	56,84%
	Чоловіки	63,57%	66,04%
	Співвідношення (ж/ч)	0,751	0,861
Розрахований середній дохід (estimated earned income, USD)	Жінки	9690	43620
	Чоловіки	15480	59390
	Співвідношення (ж/ч)	0,626	0,734
Лідерство в економічній сфері: Частка фірм, де жінки є топ-менеджерами (CEO)		17,7%	29%

Джерело: складено автором на основі[7]

З огляду на проаналізовані аспекти, можемо зробити висновок, що Україні треба ще пройти багато на своєму шляху до врівноваження показників гендерної асиметрії. На основі європейського досвіду запропонуємо декілька програм, яких мають дотримуватись компанії, задля подолання даної проблеми:

- працювати над розмаїттям і справедливим робочим середовищем, створюючи точні та всеосяжні посадові інструкції, проводячи чесні співбесіди ґрунтуючись виключно на навичках та здібностях кандидата, відклавши убік гендерні стереотипи;
- пропонувати працівникам рівну оплати за ту саму роботу;
- створити сприятливі умови задля залучення жінок у різні сфери праці, зокрема у традиційно не «жіночі» галузі;
- проводити різноманітні ярмарки вакансій/компаній, де жінки зможуть поближче познайомитись с тою чи іншою галуззю праці, та можливими умовами працевлаштування.

З боку держави, треба постійно досліджувати ринок праці із метою виявлення вільних ніш, а також розробити програму, певний рейтинг, організацій, у якому ті компанії, котрі досягатимуть приблизно рівного співвідношення працівників за статтю – будуть отримувати певні заохочення (Наприклад: гранти на модернізацію тощо.).

Висновок: Проаналізувавши стан гендерної асиметрії на ринку праці, можемо зазначити, що зазначена проблема продовжує існувати і потребує подолання. Нами було визначено низку проблем, з якими наразі стикається переважна більшість жіночого населення та запропоновано основні програми допомоги, де одну з провідних ролей відіграє підтримка держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іващенко О.В., Лободинська О.М. Гендерна сегрегація, чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоритичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні./ О.В. Іващенко, О.М. Лободинська// Український соціум. – 2013. – № 1(44) – С. 45.
2. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці: порівняння кейсів України та Литви./ Тетяна Костюченко// Український центр європейської політики. – 2019. 24 с.
3. Державна служба статистики України. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – (дата звернення: 26.04.2023).
4. Кімел М. С. Гендероване суспільство. Київ : Сфера, 2003. – С. 287.
5. McKinsey&Company Women in Workplace 2022. – Режим доступу: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#/> – (дата звернення: 27.04.2023).
6. Т. Matanada, С.Wang, О.Emelianova Women on boards: Progress report 2022. – Режим доступу: [https://www.msci.com/documents/10199/36771346/Women on Boards Progress_Report_2022.pdf](https://www.msci.com/documents/10199/36771346/Women_on_Boards_Progress_Report_2022.pdf). – (дата звернення: 28.04.2023).
7. The Global Gender Gap Report: 2022. Світовий економічний форум.Україна с. 346-347, Німеччина с. 176-177. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full/2-gender-gaps-in-the-workforce-an-emerging-crisis/> – (дата звернення: 28.04.2023).
8. Статистичне дослідження соціально-економічних і демографічних процесів: Монографія // За заг. ред. к.е.н., доцента Ю.О. Ольвінської. – Київ : ФОРМ Гуляєва В.М., 2021. – 207 с.