

УДК 330.564.2

Іванова Тетяна,

*кандидат психологічних наук,
доцент кафедри філософії, соціології
та інноваційних соціальних технологій
Сумський державний університет, Україна*

Гудзовська А. А.,

Самарський державний університет, Росія

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ (ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ)

Проаналізовані статистичні дані відносно співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків України та Росії. Рівень гендерної диспропорції в оплаті праці в Україні виявився нижчим за Росію. Найменші диспропорції у оплаті в Україні мають місце в гендерно-спеціалізованих сферах. По Росії подібна особливість має вигляд можливої тенденції.

Ключові слова: *гендер, диспропорція, зарплата, праця, економіка.*

Analyzed statistics on the relationship salary of women and men in Ukraine and Russia. The level of gender disparity in wages was lower in Ukraine than in Russia. The smallest disparity in wages in Ukraine takes place in a gender-specific areas. Russia on such a feature is manifested in the form of a possible trend.

Keywords: *gender, disparity, labor, wages, economy.*

Сьогодні жінки складають більше ніж 40% робочої сили в усьому світі. Близько 70% жінок в розвинених країнах та 60% у країнах, що розвиваються мають оплачувану зайнятість. Протягом двох останніх десятиліть спостерігається тенденція прискореного зростання числа жінок, що займають оплачувані робочі місця. Зони гендерної нерівності на ринку праці скоротилися, помітно зростає число підприємців-жінок. Рівень освіти, яку отримують жінки, зростає в усьому світі. Завдяки новим можливостям отримання роботи жінки стали більш незалежними, змінився їхній статус в сім'ї та суспільстві.

Проте поліпшення гендерною рівністю продовжує бути недостатнім. Навпаки, можна констатувати стійке відтворення гендерної нерівності, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві. Продовжує існувати «скляна стеля», що обмежує просування жінок наверх до керівних постів у державному та приватному секторі; існує гендерна нерівність в зарплаті та переважає жінок на найбільш низькооплачуваних робочих місцях і серед бідняків.

Становище жінок та чоловіків є предметом аналізу соціологів та економістів, оскільки доступ до оплачуваної роботи та можливість отримувати заробітну плату визначають економічне становище людини. Основним мотивом вивчення гендерної нерівності на ринку праці служить необхідність знайти пояснення спостережуваним в багатьох країнах світу стійким відмінностей в середніх рівнях заробітків чоловіків і жінок.

Пояснення даного феномена має велике значення для розуміння функціонування ринку праці з точки зору соціально-економічних характеристик. Стійкий гендерний розрив в оплаті праці піднімає важливе для будь-якого суспільства питання про дискримінацію жінок.

Оцінка гендерної дискримінації в оплаті праці може розглядатись у вузькому сенсі (нерівна оплата за рівну працю) і у широкому як оцінка загальних масштабів такої дискримінації, що може бути відображена через величину «недоотриманих» жінками прибутків через можливі прояви нерівного до них відношення. Як джерело гендерних відмінностей у заробітній платі будемо розглядати тільки пряму дискримінацію жінок в оплаті праці. Під нею ми будемо розуміти відмінності в заробітках, які не можуть бути пояснені відмінностями в продуктивності працівників.

Можна виділити три основні підходи до пояснення відставання жінок від чоловіків по заробітній платі. Перший пов'язує його з відмінностями в накопиченому працівниками людському капіталі; другий – з відмінностями у розподілі чоловіків і жінок за галузями, професіями та посадовими позиціями; третій – з дискримінацією на ринку праці.

Відправним пунктом при вивченні гендерної нерівності на ринку праці виступає аналіз традиційного поділу праці між чоловіка-

ми і жінками. Як відомо, в більшості країн жінки більше займаються домашнім господарством (включаючи догляд за дітьми), тоді як чоловіки більше часу приділяють роботі на ринку. Такий поділ праці може бути економічно раціональним, якщо у жінок продуктивність праці при веденні домашнього господарства вище, ніж у чоловіків. З одного боку, жінки мають менше стимулів інвестувати у власне навчання на робочих місцях, так як очікують, що їх трудова кар'єра буде коротшою, ніж у чоловіків, і в ній будуть перерви. З іншого боку, роботодавці також можуть менш охоче інвестувати у підготовку жінок внаслідок більшого ризику того, що зроблені інвестиції не окупляться.

Структура зайнятості у багатьох країнах свідчить про те, що чоловіки і жінки концентруються у певних галузях, професіях і типах посад [1]. У цьому випадку різниця в середніх рівнях оплати праці між чоловіками і жінками пояснюється, по-перше, нерівномірністю розподілу чоловіків і жінок по різних типах робочих місць і, по-друге, міжгалузевими і міжпрофесійними відмінностями в оплаті праці. Одне з можливих пояснень нерівномірного розподілу чоловіків і жінок за галузями і професіями впливає з теорії людського капіталу [2]. Природно вважати, що жінки повинні віддавати перевагу тим галузям і професіям, де потрібно менше інвестицій у розвиток навичок (особливо специфічних), оскільки термін, протягом якого ці інвестиції могли б окупитися, у них менше, ніж у чоловіків. З свого боку фірми та підприємства також можуть уникати найму жінок на ті робочі місця, які вимагають значних інвестицій у специфічний людський капітал.

Інше пояснення гендерної асиметрії зайнятості пропонує теорія компенсуючих відмінностей [3]. На робочих місцях, де в меншій мірі потрібні важкі фізичні зусилля, робочий тиждень є коротшим, надається значний соціальний пакет, спрямований, у тому числі, на підтримку сімей працівників, жінок можна зустріти з більшою ймовірністю.

Слід відзначити також, що порівняльні переваги у продуктивності праці можуть пояснювати розподіл роботи між чоловіками і жінками не тільки всередині домогосподарств, але і у ринковій сфері. Наприклад, у переважній більшості країн світу велика кон-

центрація жінок в освіті, тоді як чоловіків – у промисловості, особливо у видобувних галузях.

Багато досліджень показують, що відмінності в людському капіталі, а також гендерна асиметрія у галузевій і професійній структурі зайнятості пояснюють основну частину диференціації в заробітній платі між чоловіками і жінками. Проте істотна її частина залишається непоясненою. Цей залишок прийнято пов'язувати з дискримінацією жінок в оплаті праці. У неокласичній теорії домінуючим підходом до аналізу цього феномена є теорія дискримінації Г. Беккера [4]. Цей підхід передбачає, що при встановленні заробітної плати окремим працівникам роботодавці виходять не тільки з їх продуктивності, але звертають також увагу на їхні особистісні характеристики, такі як раса, релігійна приналежність або стать. Схильність до дискримінації визначається як негативне ставлення (неприйняття) до працівників, що мають ті чи інші особистісні характеристики. Дискримінація піддається виміру в грошовому вираженні, так як соціальні групи, що належать до дискримінованих, роботодавець стане наймати тільки в тих випадках, коли вони погодяться трудитися за нижчу заробітну плату.

У разі нерівної оплати чоловіків і жінок більш імовірно присутність іншого виду дискримінації – статистичної, заснованої не стільки на перевагах, скільки на підрахунку очікуваних вигод та витрат в умовах недосконалої інформації. Ідея статистичної дискримінації виходить з припущення про існування відмінностей у середніх рівнях продуктивності певних груп працівників, наприклад чоловіків і жінок. Якщо чоловіки в середньому більш продуктивні, ніж жінки, і якщо при цьому точне визначення продуктивності кожного конкретного працівника вимагає великих витрат, то тоді роботодавцям може бути вигідніше оплачувати працю працівників виходячи з інформації про усереднені групові показники. Тому навіть при наймі жінок з високою індивідуальною продуктивністю роботодавці все одно будуть пропонувати їм більш низьку заробітну плату [5].

Таким чином, гендерна дискримінація на ринку праці є досить складним феноменом, який неможливо пояснити за допомогою тільки монетарних характеристик. Як показують результати між-

народних досліджень, гендерні відмінності у заробітній платі певним чином можуть залежати також від деяких соціокультурних характеристик, соціальних норм та традицій. Виходячи з зазначеного положення, метою представленого дослідження був порівняльний аналіз (Україна-Росія) гендерної дискримінації на ринку праці.

Співвідношення заробітної плати жінок, до заробітної плати чоловіків в Україні складає 72,9%. Найменший розрив спостерігається у Чернівецькій (84,5%) та Херсонській (84,1%) областях, найбільший – у Донецькій (60,4%) та Луганській областях (63,1%). Аналогічний показник по Росії складає 65%. При цьому, найменша різниця у республіці Тива (96%) та Кабардино-Балкарія (80,0%). Найбільша різниця спостерігається у Астраханській (55%), Архангельській (57%) та Мурманській (57%) областях.

З метою більш поглибленого вивчення та співставлення економічних показників був проведений кластерний аналіз рівня заробітної плати жінок та чоловіків за різними регіонами України і Росії.

Всі регіони України за співвідношенням зарплати жінок та чоловіків можна розділити на такі групи:

1 Група – Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, Луганська області;

2 Група – Івано-Франківська, АР Крим, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Черкаська, Харківська;

3 Група – Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Миколаївська, Одеська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька, Чернігівська.

Різниця між групами наведена в таблиці 1.

Таблиця 1
Співвідношення заробітної плати у різних регіонах України
(2013 рік)

	Середня заробітна плата (грн.)	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, у %
1 Група	3169	66,3
2 Група	2654	74,2
3 Група	2349	80,6

Таблиця 2
Співвідношення заробітної плати у різних регіонах Росії
(2013 рік)

Округи	Середня заробітна плата (руб.)	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, у %
Центральний	24539	71
Далекосхідний	24136	63
Уральський	22732	61
Північно-західний	22718	65
Сибірський	17792	62
Приволзьський	14563	63
Південний	13460	66

Кореляційний аналіз співвідношення рівня заробітної плати чоловіків та жінок, а також загального рівня заробітної плати показав наступне. Для України даний показник мав негативну кореляцію (-0,86), для Росії – слабку позитивну (0,20). Це означає, що для України є характерною наступна ситуація – найбільша різниця між заробітною платою чоловіків та жінок спостерігається у регіонах з високим рівнем заробітної плати. З іншого боку, у галузях з відносно низьким рівнем заробітної плати явище гендерної дискримінації практично зникає.

Для Росії є характерною інша ситуація. По-перше, у всіх суб'єктах Російської Федерації має місце практично однакове співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків. Слабка позитивна кореляція між виділеними чинниками свідчить, що у сферах з дещо вищою заробітною платою різниця у прибутках між чоловіками та жінками ненабагато зменшується.

Як свідчать результати таблиць 1 та 2, мають місце певні відмінності у заробітній платні між чоловіками та жінками в залежності від рівня самої заробітної платні. У регіонах з відносно високою заробітною платнею різниця у рівні прибутків між чоловіками та жінками є найбільшою. І, навпаки, у регіонах з досить низькою заробітною платнею, відмінності у прибутках між чоловіками та жінками стають не такими значними.

В цілому ж ми можемо зазначити, що факт гендерної дискримінації при оплаті праці жінок та чоловіків може бути пов'язаним з чинниками самого широкого плану.

У нашому дослідженні ми можемо зазначити наступні.

1. Соціальні. Рівень дискримінації може залежати від особливостей взаємовідносин між статями у суспільстві, рівня реалізації гендерно-орієнтованих програм. У даному випадкові ми можемо зазначити, що в Україні на теперішній час складається більш сприятливе середовище для реалізації ідей гендерної рівності, що проявляється зокрема у меншій різниці у прибутках між жінками та чоловіками.

2. Економічні. Тенденція до гендерної рівності має місце у регіонах з відносно низьким рівнем заробітної плати, в той час як у регіонах з високим рівнем прибутків (для України – промислові регіони, для Росії – північні і східні регіони з переважанням видобувної промисловості експортної орієнтації та відносно молодою віковою структурою) гендерна диспропорція значно підвищується [6].

*Таблиця 3
Кількісне співвідношення та заробітна плата жінок за видами економічної діяльності по Україні у 2011 році*

	% жінок до загальної кількості працівників	Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків (у %)
Всього	53,1	72,9
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	35,8	91,1
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	18,4	90,7
Рибальство, рибництво	19,0	100,9
Промисловість	39,6	67,3
Будівництво	20,0	84,0

Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	50,1	78,3
Діяльність готелів та ресторанів	71,3	78,4
Діяльність транспорту та зв'язку	41,3	72,2
Фінансова діяльність	69,3	65,6
Операції з нерухомістю	48,9	90,4
Державне управління	66,9	80,5
Освіта	76,6	84,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	82,6	85,2
Надання комунальних та індивідуальних послуг	61,7	69,1
Діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	65,3	65,3

Таким чином, тезу щодо переважання рівня заробітної платні чоловіків над рівнем заробітної платні жінок не слід вважати абсолютною. Гендерні диспропорції, тобто значне переважання прибутків чоловіків над прибутками жінок є вагомим (і статистично значущим) тільки у окремих регіонах України. Виділені регіони дійсно мають принципові соціально-економічні відмінності. Зокрема, значне переважання заробітної плати у чоловіків спостерігається у областях з великою часткою промислового виробництва. Таким чином, співставлення доходів чоловіків та жінок повинно бути підкріплене аналізом заробітної платні та структури зайнятості.

Наступним етапом аналізу було порівняння структури заробітної плати жінок та чоловіків, що працюють у різних соціально-економічних сферах (Таблиці 3 та 4).

Дані, наведені у Таблицях 3 та 4 дозволяють зробити наступні зауваження.

1. Співвідношення заробітної плати між жінками та чоловіками по Україні порівняно з Росією є більш сприятливим для жінок, але ж слід зазначити існування гендерної дискримінації у оплаті праці.

2. Не можна однозначно стверджувати про існування абсолютної гендерної нерівності у заробітній платні. В Україні, зокрема,

у сфері «Рибальство, рибництво» є навіть незначне переважання прибутків жінок порівняно з чоловіками.

Таблиця 4
Кількісне співвідношення та заробітна плата жінок за видами економічної діяльності по Росії у 2011 році

	% жінок до загальної кількості працівників	Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків (у %)
Усього	49	56
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	36	98,7
Рибальство, рибництво	14	98,8
Видобуток корисних копалин	20	77
Обробна промисловість	41	69
Будівництво	16	86
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	62	65
Діяльність готелів та ресторанів	77	72
Діяльність транспорту та зв'язку	28	70
Фінансова діяльність	67	63
Операції з нерухомістю	42	81
Державне управління	40	79
Освіта	81	86
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	80	83
Надання комунальних та індивідуальних послуг	69	61

3. В Україні порівняно з Росією на третину вища кількість жінок, зайнятих у системі державного управління (66,9% та 40%).

4. У сфері торгівля в Україні жінок працює менше (50,1% та 62%), в той час як співвідношення зарплат в цій сфері є більше сприятливим для України (78,3% та 65%).

5. В Україні більше жінок працює у сфері транспорту та зв'язку (41,3% та 28%), яка вважається більш «чоловічою» сферою, в той час як у більш «жіночій» сфері – освіті – в Україні жінок працює трохи менше, ніж у Росії (76,6% та 81%).

6. В цілому можна зазначити, що в Україні гендерний диспаритет щодо розподілення працюючих за видами економічної діяльності є трохи меншим порівняно з Росією.

Таблиця 5

Співвідношення заробітної плати та кількості жінок у різних сферах зайнятості

	Україна			Росія		
% жінок до загальної кількості працівників	23	53	76	20	51	77
Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків (у %)	93	73	82	83	74	76

Як можна побачити у Таблицях 3 та 4, різні сфери економічної діяльності характеризуються не тільки різним співвідношенням чоловіків та жінок, але й різним рівнем гендерної асиметрії у оплаті праці. У таблиці 5 згруповані сфери за кількістю працюючих в них жінок – «чоловічі» (кількість жінок не перевищує чверть), «змішані» (приблизно рівна кількість чоловіків та жінок та «жіночі» (жінки у цих сферах складають приблизно дві третини працюючих).

Виявилось цікаве співвідношення заробітної плати та гендерної специфікації різних видів економічної активності. Зокрема, в Україні найбільш несприятливе співвідношення існує у «змішаних» галузях, з приблизно однаковим співвідношенням між жінками та чоловіками. Навпаки, у галузях гендерно-специфічних різниця між заробітною платою чоловіків та жінок суттєво зменшується. Можливо, що у цих сферах фактор гендерних відмінностей перестає відігравати важливу роль, замінюючись на інші

фактори (ефективність роботи, рівень кваліфікації, тощо). У Росії також подібне співвідношення існує, але воно стосується тільки «чоловічої» сфери.

Вивчення зазначеної проблеми продемонструвало існування дискримінаційної по відношенню до жінок гендерної нерівності. Для жінок гендерна нерівність проявляється при прийомі на роботу і при розподілі по робочим місцям, у співвідношенні заробітків чоловіків і жінок, в можливостях підвищення кваліфікації і при розподілі робіт.

Мають місце також відмінності між країнами. При цьому, в Україні порівняно з Росією відзначається тенденція до зменшення гендерних диспропорцій в оплаті праці, а також зниження рівня гендерної спеціалізації.

Використана література:

1. Возний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід. / К.Возний // Вісн. Тернопільського нац. економ. ун. – 2009. – № 1. – С. 69–80.
2. Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России?: препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с. – 150 экз.
3. Rosen S. The Theory of Equalizing Differences // Handbook of Labor Economics / O. Ashenfelter and R. Layard (eds.). – Princeton University, Princeton, NJ, USA, 1986. – Vol. 1. – Ch. 12. – P. 641-692.
4. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
5. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. Препринт WP3/2006/08 – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с.
6. Зубаревич Н.В. Социальное неравенство в регионах России: гендерный анализ // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – С. 229-235.