

## ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 316.346.2

М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук

М.В. Бугаєва, канд. екон. наук

Н. В. Гончарова, асп.

*Кіровоградський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***Гендерні аспекти зайнятості в Україні**

У статті розглянуті гендерні особливості зайнятості через порівняння можливостей чоловіків і жінок в отриманні місця роботи, доходів, освіти, кар'єрного зростання в інтересах визначення шляхів пом'якшення гендерної нерівності серед працюючих, вдосконалення регуляторної політики на ринку праці. Здійснено аналіз динаміки населення України за гендерною ознакою, ВВП, співставлень з макроекономічними характеристиками, властивими саме для України. Проаналізовано динаміку зайнятості населення України за гендерною ознакою впродовж 2010-2015 років.

**гендерна рівність, гендерна нерівність, гендерні особливості зайнятості, показник гендерної ознаки**

М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук

М.В. Бугаєва, канд. екон. наук

Н.В. Гончарова, асп.

*Кіровоградський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна***Гендерные аспекты занятости в Украине**

В статье рассмотрены гендерные особенности занятости путём сравнения возможностей мужчин и женщин в получении места работы, доходов, образования, карьерного роста в интересах определения путей смягчения гендерного неравенства среди работающих, совершенствования регуляторной политики на рынке труда. Осуществлён анализ динамики населения Украины по гендерному признаку, ВВП, сопоставлений с макроекономическими характеристиками, свойственными именно для Украины. Проанализирована динамика занятости населения Украины по гендерному признаку в течении 2010-2015 годов.

**гендерное равенство, гендерное неравенство, гендерные особенности занятости, показатель гендерного признака**

**Постановка проблеми.** В умовах сьогодення гендерні дослідження залишаються вкрай актуальними для багатьох країн світу. В Україні потребують поглибленого вивчення особливості та динаміка гендерної нерівності в контексті соціально-економічного розвитку держави та її регіонів. Проголосивши себе демократичною, правовою та соціальною державою, Україна зобов'язана дотримуватися вимог міжнародного співтовариства щодо рівноправності громадян, серед них й вимог щодо рівноправності за статевою ознакою. Процес соціально-економічної перебудови в Україні супроводжується посиленням диференціації у розвитку суспільства, поглибленням нерівного доступу окремих верств населення до освіти, послуг охорони здоров'я, економічних ресурсів. Одним із проявів соціально несправедливої диференціації розвитку суспільства є гендерна нерівність [12].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Появі й розвитку знань про гендерну нерівність сприяли творчі здобутки, отримані психоаналітиком університету Каліфорнії (Лос-Анжелес, США) Робертом Столлером у 1958 році [17]. Він ввів в науку термін «гендер» (соціальні прояви приналежності до статі або «соціальна стать»). У 1963 дослідник виступив на конгресі психоаналітиків в Стокгольмі, зробивши доповідь про поняття гендерного самоусвідомлення. Пропозиція Р. Столлера про поділ біологічної та культурної складових у вивченні питань, пов'язаних зі статтю, і дало поштовх

формуванню особливого напрямку у сучасних гуманітарних знаннях - гендерних досліджень.

Зауважимо, що в радянській психології проблематика статі була представлена обмежено, тільки у 70 – 80-і роки почали з'являтися рідкісні роботи Ю. Е. Альошина, І. Ю. Борисова, Я. Л. Коломінського, І. С. Кона та ін. Лише у 90-і роки в радянській психології почали проводитися дослідження, направлені на вивчення «гендерних відмінностей», не обмежених поняттям біологічної статі. Серед небагатьох представників можна назвати С. І. Кльоцину.

Аналіз наукових джерел доводить, що проблематика гендерної рівності не втрачає своєї актуальності і постійно обговорюється в наукових колах. Експерти відмічають тенденції підвищення соціальної та професійної ролі жінок у суспільстві. У дослідженнях Е. М. Лібанової, О. В. Макарової, С. Ю. Аксьонової, Г. В. Герасименко, І. П. Майданік, Л. Г. Ткаченко [6] здійснений поглиблений аналіз сучасних проблем гендерної нерівності на вітчизняному ринку праці та охарактеризовані її основні складові. Завдяки представленим у них результатам, проблема гендерної рівності в Україні отримала якісну та кількісну оцінку.

Окремі аспекти гендерної нерівності у розвитку і використанні людського потенціалу активно досліджуються такими вітчизняними вченими, як: А. М. Гриненко, [15, с. 231], О. А. Грішнова [4, с. 105], Н. В. Лавріненко [7, с. 99], Е. М. Лібанова [8, с. 17, 43, 121], К. Б. Шевченко [16] та ін. Вчені вважають, що гендерний розвиток не можна розуміти тільки як боротьбу за права жінок. Гендерний розвиток означає досягнення однакових і широких можливостей всебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як жінок, так і чоловіків з метою максимального соціально-економічного прогресу людства. Разом з тим, в Україні проблематика гендерної рівності все ще не розглядається як пріоритетна на рівні держави. На регіональному рівні ці питання практично не піднімаються представниками місцевої влади, хоча проблема дискримінації жінок у сфері зайнятості та оплати праці продовжує існувати. Тому вивчення гендерних особливостей зайнятості не втрачає свого вагомого значення для пошуку шляхів вирішення проблеми гендерної нерівності на ринку праці.

**Постановка завдання.** Метою статті є вивчення гендерних особливостей зайнятості через порівняння можливостей чоловіків і жінок в отриманні місця роботи, доходів, освіти, кар'єрного зростання в інтересах визначення шляхів пом'якшення гендерної нерівності серед працюючих, вдосконалення регуляторної політики на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Гендер – це категорія, яка відображає соціальну стать, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками і жінками. Аналіз гендерних відносин по суті є аналізом відносин влади статей в економічній, соціальній, політичній сферах життєдіяльності. Гендерна нерівність є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві. Гендерна соціально-економічна нерівність – це соціальні, а не біологічні причини відмінностей у можливостях людей залежно від статі.

Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки повинні мати однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Проблема досягнення гендерної рівності різною мірою притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і проявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності. Розв'язання гендерних проблем

на всіх рівнях потребує концептуального визначення, формування та реалізації гендерної політики як основи гендерної культури і розвитку соціально-економічної активності жінок та чоловіків.

Упродовж останніх 20 років у світі досягнуто значного прогресу у просуванні принципу гендерної рівності. Уряди, ділові кола, профспілки, громадські організації докладають багато зусиль у подоланні дискримінаційних стереотипів, що створюють перепони на шляху забезпечення рівності в суспільстві. Наразі гендерна рівність набуває пріоритетної уваги навіть у діяльності міжнародних фінансових організацій. Останнім часом на глобальному рівні з'явився ряд важливих політичних ініціатив із забезпечення комплексного гендерного підходу шляхом розвитку інституційних механізмів, нормативних заходів і технічної допомоги [2].

Протягом двох останніх десятиріч Україні вдалося досягнути істотних позитивних зрушень у створенні ключових засад законодавчого та інституційного забезпечення гендерної рівності. На національному рівні державні зобов'язання щодо забезпечення рівності населення підтримано Конституцією України та Законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ухваленим в 2005 році. Україна приєдналася до Конвенції ООН з елімінації всіх форм дискримінації щодо жінок та Пекінської платформи дій, що була прийнята в 1995 році. Країною ратифіковано ряд конвенцій Міжнародної Організації Праці, серед яких Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.), Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), Конвенція №103 «Про охорону материнства» (переглянута у 1952 р.), Конвенція №156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками» (1981 р.), що належать до засадничих міжнародних документів з питань забезпечення рівності населення. У вересні 2000 року Україна разом із 189 країнами-членами ООН підписала Декларацію Тисячоліття ООН, взявши тим самим на себе політичні зобов'язання щодо досягнення загальних цілей глобального розвитку, серед яких вагоме місце посідає забезпечення гендерної рівності. Урядом країни були пріоритизовані такі завдання, як досягнення паритетного представництва жінок і чоловіків у сфері прийняття рішень та скорочення гендерного розриву в показниках заробітної плати, визначивши ряд індикаторів для моніторингу та оцінки досягнення поставлених завдань. Україна стала також першою з країн СНД, у якій було ухвалено Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» в 2001 році [6].

16 вересня 2014 р. Україною синхронно з Європейським Парламентом було ратифіковано Угоду про асоціацію з ЄС, відповідно до положень якої перед державою постали амбітні завдання щодо покращення якості людського капіталу та встановлення соціальної справедливості, а також забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для представників обох статей у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної і громадської діяльності та у процесі прийняття рішень [2].

Проте справедливо визнати, що гендерна нерівність досі залишається об'єктивною реальністю в Україні. Суттєві невідповідності характеризують реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання доходів та контроль над розподілом економічних ресурсів. На додаток до не завжди ефективного реалізації існуючих положень законодавства з питань рівності в різних законодавчих інструментах, наявності сталих стереотипів стосовно ролі та статусу жінок у суспільстві, просування гендерної рівності та заходів зі сприяння рівному ставленню до жінок і чоловіків, забезпечення для них рівних можливостей на ринку праці досі не стали ключовим пріоритетом вітчизняної політики зайнятості [6].

В Україні як на рівні окремої родини, так і в масштабах усієї країни, має місце гендерний дисбаланс. Дослідження українських науковців [1; 2; 6; 7; 8; 16] свідчать про

те, що гендерні відмінності в Україні стосуються тривалості життя жінок і чоловіків (різниця перевищує 10 років на користь жінок); доходів (майже вдвічі більших для чоловіків; доступу до освіти (відсоток жінок, що вступають до вищих навчальних закладів вищий відповідного показника для чоловіків); доступу до економічних ресурсів тощо. Вчені зосереджують увагу на тому, що традиційні гендерні ролі обмежують розвиток особистості і ведуть до соціальної нерівності, що загалом знижує ефективність використання трудового потенціалу нації. Економічним підґрунтям подальших досліджень гендерної проблематики має бути усвідомлення того, що існування проблеми гендерної нерівності зумовлює додаткові витрати для суспільства в цілому, оскільки через дискримінацію обмежує можливості економічного зростання, уповільнює продуктивність праці загалом, послаблює дієвість державного управління, ефективність заходів щодо соціального захисту, боротьби з бідністю.

Теоретичний аналіз свідчить, що гендерна проблематика як породження офіційно установлених та неофіційно визнаних нерівних можливостей жінок і чоловіків щодо доступу до структур влади, сфери освіти, науки, культури, зайнятості, доходу та власності, пронизуючи всі сфери цивілізаційного розвитку, залишається актуальною й не остаточно вирішеною. Причини ускладнень з її вирішенням у складному плетиві характеристик двох домінуючих на планеті соціальних груп, організованих природою за статевою ознакою, де одиничне співіснує з множинним, закономірне з хаотичним, кількісне з якісним. Чи не єдина з таких характеристик, доступних для аналізу, - це кількісні співвідношення між населенням чоловічої та населенням жіночої статі, яке сукупно складає на початок 2016 року 7,44 млрд. осіб, серед яких на 100 жінок у світі у середньому припадає 102 чоловіки.

З посеред 225 країн світу переважної більшості стосується відносно збалансоване співвідношення між кількістю чоловіків та кількістю жінок: для 123 країн – у діапазоні від 0,9 до 1,0; для 86 країн – від 1,0 до 1,1 [13]. Для шести країн (Бутан, Гренландія, Палау, Саудівська Аравія, Сен-Бартельман) співвідношення складає від 1,1 до 1,2, для двох країн (Бахрейн, Оман) – від 1,2 до 1,3. Україна підпадає до списку семи країн (Білорусь, Вірменія, Естонія, Зімбабве, Литва, Росія, Україна) із співвідношенням населення чоловічої статі до населення жіночої статі від 0,8 до 0,9. Найменшим відношенням виділяється лише одна країна – Північні Маріамські Острови (0,74).

Зрозуміло, що знаходження України у списку семи із 225 країн світу за ознакою, коли кількість населення чоловічої статі суттєво поступається кількості населення жіночої статі, не може не позначатися на соціально-економічному розвитку з позиції застосовуваної гендерної політики. То ж маємо сенс поглибитися у дослідження з цього приводу.

Аналіз даних щодо валового національного доходу країн світу на душу населення [3] та співвідношення населення чоловічої та жіночої статі [13], а також їх порівняння з відповідними даними стосовно України [9, 5] виявляє закономірними залежності, які стосуються ВВП на душу населення для країн світу ( $wwpks$ , \$) та для України ( $wwpua$ , \$), співставно зі співвідношенням населення чоловічої ( $nas_m$ ) та жіночої ( $nas_j$ ) статі (для країн світу –  $q_{nas} = nas_m / nas_j$ ; для України –  $q_{nasua} = nas_{mua} / nas_{jua}$ ):

$$wwpks = 130323 \times q_{nas} - 102237, \text{ для країн, де } 0,8 \leq q_{nas} < 0,9; \quad (1)$$

$$wwpks = 382227 \times q_{nas} - 339675, \text{ для країн, де } 0,9 \leq q_{nas} < 1,0; \quad (2)$$

$$wwpks = 45459 \times q_{nas} - 28797, \text{ для країн, де } 1,0 \leq q_{nas} < 2,2; \quad (3)$$

$wwpua = -143333333 \times qnasua^2 + 245996666 \times qnasua - 105544400$ , для України, (4)  
де  $0,854 < qnasua < 0,861$  на інтервалі 2010-2015 рр..

Відмічаємо, що як для країн світу значення  $qnas$  позитивно впливають на  $wwrks$ , тобто виявлено закономірним, що зі збільшенням співвідношення населення чоловічої і жіночої статі значення валового національного доходу, вираженого показником ВВП на душу населення, збільшується. Принагідно з'ясовується (формули (1)-(3)), що темпи збільшення визначаються, окрім всього, наявним для країни співвідношенням у ній населення чоловічої і жіночої статі, яке є для кожної країни її гендерною ознакою. Щодо України, то  $wwpua$  має вигляд параболи з вершиною-максимумом у 2013 році: до цього значення  $wwpua$  збільшувалося, після цього зменшується, незважаючи на те, що  $qnasua$  продовжує збільшуватися.

Вдаємося до аналізу динаміки населення України за гендерною ознакою, ВВП, співставлень з макроекономічними характеристиками, притаманними саме для України (табл. 1).

Таблиця 1 – Динаміка населення України за гендерною ознакою і ВВП

	Всього, тис. осіб	Чоловіки, тис. осіб	Жінки, тис. осіб	Гендерна ознака, (чол./жін.)	ВВП на душу населення, грн.	ВВП, млн. грн.
г	n	nm	nj	qo	wwpdn	wwp
2010	45962,9	21107,1	24675,5	0,86	23600,4	1082569
2011	45778,5	21032,6	24565,6	0,86	28813,9	1316600
2012	45633,6	20976,7	24476,6	0,86	30912,5	1408889
2013	45553,0	20962,7	24410,0	0,86	31988,7	1454931
2014	45426,2	20918,3	24327,6	0,86	35834,0	1566728
2015	42929,3	19787,8	22971,9	0,86		
2016	42760,5	19717,9	22873,0	0,86		

Джерело: сформовано і оброблено авторами за джерелом [9].

Гендерна ознака, залишаючись постійною за відношенням кількості чоловіків до кількості жінок впродовж 1990-2016 рр., – свого роду константа, за якою в середньому на 100 жінок налічується 86 чоловіків. Критерієм порушення гендерної ознаки вважатимемо відхилення відношення кількості чоловіків до кількості жінок у групі осіб, яка підлягає дослідженню, від установленого статистично значення 0,86. Принагідно зауважимо, що до 1990 р. значення гендерної ознаки було різним: з 1926 р. по 1959 р. її значення понижувалося від 0,938 до 0,798, на інтервалі 1959-1990 рр. її значення підвищувалося [https://uk.wikipedia.org/wiki], стабілізувавшись на відміченій нами позиції 0,86.

З наведених у таблиці даних отримуємо (за відомих обставин отримані співвідношення не розповсюджуються на 2015-2016 рр.):

$$wwp = 40000000 - 867,85 \times n, \quad R^2 = 0,9745, \quad (5)$$

$$wwpdn = 1000000 - 21,466 \times n, \quad R^2 = 0,9795, \quad (6)$$

$$wwp = 50000000 - 2491,9 \times nm, \quad R^2 = 0,9889, \quad (7)$$

$$\text{wwpdn} = 1000000 - 61,281 \times \text{nm}, \quad R^2 = 0,9795, \quad (8)$$

$$\text{wwp} = 30000000 - 1321,9 \times \text{nj}, \quad R^2 = 0,9745, \quad (9)$$

$$\text{wwpdn} = 833528 - 32,80 \times \text{nj}, \quad R^2 = 0,9715, \quad (10)$$

При зазначеній величині достовірності апроксимації табличних даних наведеними співвідношеннями робимо висновок:

– в усіх відмічених співвідношеннями (5)-(10) випадках як значення валового внутрішнього продукту (wwp), так і валового внутрішнього продукту на душу населення (wwpdn) зменшується при збільшенні кількості населення (n), кількості чоловіків (nm), кількості жінок (nj);

– темпи зменшення значень як валового внутрішнього продукту (wwp), так і валового внутрішнього продукту на душу населення (wwpdn) нижча при збільшенні кількості жінок (nj) порівняно з кількістю чоловіків (nm): для wwp – на 970 млн. грн. на тисячу осіб (2491,9-1321,9=970); для wwpdn – на 28,481 грн. на тисячу осіб (61,281-32,80=28,451).

Останнє, у свою чергу, свідчить про те, що макропоказники, якими у даному випадку є ВВП та ВВП на душу населення, більш чутливі до змін, які стосуються чоловічої статі. В інтересах отримання позитивного ефекту (у випадку, відображеному наведеною статистикою та отриманими на її основі співвідношеннями) у разі уможливлення змін у кількості населення чоловічої чи/та жіночої статі (у напрямку їх збільшення), перевагу у працевлаштуванні доцільно надавати жінкам: при збільшенні їх кількості зменшення ВВП (як і ВВП на душу населення), як спостерігаємо з результатів аналізу, відбувається більш повільними, порівняно з чоловіками, темпами.

Виявлене певною мірою суперечить твердженням, які стосуються ситуації з цього приводу у деяких країнах світу, цитуємо за [1]: «більше залучення жінок до складу робочої сили може підвищити ВВП США на 5%, Японії – на 9%, Італії – на 11%, Південній Африці – на 10 %». Там же відмічено, що «для України такі розрахунки не проводились, але можна припустити, що чистий приріст вітчизняного ВВП від активнішого залучення жінок до економіки може скласти 9-12%». На відміну від проаналізованих нами кількісних змін, йдеться про більш активне залучення жінок до економіки, що важко піддається прямому аналізу.

Дані щодо зайнятості населення України за гендерною ознакою впродовж 2010-2015 років систематизовано у таблиці 2.

Таблиця 2 – Динаміка зайнятого населення України за гендерною ознакою

роки	Всього у віці 15-70 років			У працездатному віці			У працездатному віці до всього, %		
	Жінки, (ж)	Чоловіки, (ч)	Відношення (ч/ж)	Жінки, (ж)	Чоловіки, (ч)	Відношення (ч/ж)	Жінки, (ж)	Чоловіки, (ч)	Відношення (ч/ж)
2010	9442,0	9738,2	1,03	8194,9	9256,6	1,13	86,8	95,1	109,5
2011	9881,3	10442,9	1,06	8586,5	9929,7	1,16	86,9	95,1	109,4
2012	9335,2	9926,2	1,06	8292,5	9436,1	1,14	88,8	95,1	107,0
2013	9329,5	9984,7	1,07	8401,2	9488,2	1,13	90,0	95,0	105,5
2014	8718,9	9354,4	1,07	8169,4	9018,7	1,10	93,7	96,4	102,9
2015	7872,4	8570,8	1,09	7489,0	8253,0	1,10	95,1	96,3	101,2

Джерело: сформовано і оброблено авторами за джерелом [10, с. 25].

З огляду даних таблиці 2 відмічаємо порушення критерію щодо гендерної ознаки, характерної для України (співвідношення кількості чоловіків до кількості жінок є відносно стійким і становить 0,86), а саме:

– у віці 15-70 років показник  $q_0$  перевищує 0,86 – загальна кількість зайнятого населення серед чоловіків відносно такої ж кількості жінок перевищує 1, маючи тенденцію до збільшення, тобто у загальній кількості зайнятого населення осіб чоловічої статі у віці 15-70 років більше відповідної кількості населення жіночої статі (зайнятість у загальному сенсі «очоловічується»);

– серед населення працездатного віку показник  $q_0$  також перевищує 0,86, досягаючи значень 1,10–1,16, але проявляє тенденцію до зменшення: серед населення працездатного віку кількість осіб чоловічої статі по відношенню до кількості працездатного населення жіночої статі зменшується (зайнятість у працездатному віці «ожіночується»);

– відносно стабільна частка осіб чоловічої статі серед населення працездатного віку по відношенню до загальної кількості населення віку 15-70 років (95,0%-96,4%) спостерігається на тлі підвищення відповідної частки населення жіночої статі (86,8%-95,1%), що на фоні зростання останньої є свідченням поступової «фемінізації» працездатного сегменту населення України.

Продовжуючи аналіз гендерних особливостей розподілу посад на рівні місцевого самоврядування в Україні, розглянемо дані щодо розподілу посад державних службовців, зокрема, керівників та спеціалістів, за гендерною ознакою (табл. 3).

Таблиця 3 – Гендерні особливості розподілу посад керівників та спеціалістів серед державних службовців на рівні місцевого самоврядування

Категорія	Керівники			Спеціалісти		
	чоловіки (%)	жінки (%)	ГО*	чоловіки (%)	жінки (%)	ГО*
перша	86,4	13,6	6,4			
друга	87,7	12,3	7,1			
третья	83,5	16,5	5,1			
четверта	66,5	33,5	2,0	40,0	60,0	0,7
п'ята	17,8	82,2	0,2	16,4	83,6	0,2
шоста	18,5	81,5	0,2	12,1	87,9	0,1
сьома	18,8	81,3	0,2	13,4	86,6	0,2

\*ГО - показник гендерної ознаки як співвідношення частки чоловіків до частки жінок.

Джерело: сформовано і оброблено авторами за джерелом [10, с. 67].

За наведеними у таблиці даними, вищі службові сходинки на рівні місцевого самоврядування впевнено належать чоловікам (перші чотири категорії складу керівників), про що свідчить показник гендерної ознаки від 2,0 до 7,1, що суттєво перевищує критеріальну ознаку 0,86, нотовану вище. Отже, для посад керівників вищих категорій переваги закріплюються за чоловіками. Натомість, п'ята, шоста, сьома категорії посад за показником гендерної ознаки від 0,1 до 0,2 (суттєво поступаючись критеріальній ознаці 0,86) віддано на відкуп «жіночості» як стосовно керівників, так і стосовно спеціалістів.

Виявлена закономірність ілюструє суттєвий дисбаланс у розподілі посад державних службовців за гендерною ознакою: вищі категорії керівників та службовців (перша, друга, третя) стосуються переважно населення чоловічої статі, а нижчі сходинки у посадах (п'ята, шоста, сьома) – жіночої статі. На нашу думку, це є свідченням існуючої неофіційної дискримінації у розподілі посадових осіб місцевого самоврядування за гендерною ознакою на користь населення чоловічої статі.

У таблиці 4 представлена інформація про заробітну плату штатних працівників за видами економічної діяльності, доповнена гендерними оцінками.

Таблиця 4 – Заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у гендерних оцінках

Види економічної діяльності	Заробітна плата (грн. за місяць)		Гендерна оцінка
	чоловіки	жінки	
Сільське господарство	3307	2767	1,20
Промисловість	5283	3915	1,35
Будівництво	3630	3231	1,12
Торгівля	5246	4147	1,27
Діяльність у сфері транспорту	4616	4408	1,05
Складське господарство	5596	4812	1,16
Поштова та кур'єрська діяльність	3140	2029	1,55
Розміщування та організація харчування	3027	2666	1,14
Інформація та телекомунікації	7753	6251	1,24
Фінансова та страхова діяльність	11058	7347	1,51
Операції з нерухомим майном	3754	3535	1,06
Професійна, наукова, технічна діяльність	7334	6182	1,19
Дослідження та розробки	5473	4440	1,23
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	3099	3134	0,99
Державне управління та оборона	4664	4228	1,10
Освіта	3299	3082	1,07
Охорона здоров'я	3090	2772	1,11
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	6379	3014	2,12

*Джерело: сформовано і оброблено авторами за джерелом [10, с. 154].*

З огляду даних таблиці спостерігаємо перевищення критеріального значення гендерної оцінки 0,86, відміченого вище, за всіма видами економічної діяльності від його найнижчого значення 0,99 для діяльності у сфері адміністративного обслуговування, до значення 2,12 для мистецтва, спорту, розваг, відпочинку, що також відносимо до неофіційної дискримінації за оплатою праці штатних працівників на користь населення чоловічої статі.

Далі розглянемо заробітну плату штатних працівників у регіональному розрізі у гендерних оцінках (таблиця 5).



Таблиця 5 – Заробітна плата штатних працівників у регіональному розрізі у гендерних оцінках

Регіони, області	Заробітна плата, грн. за місяць		Гендерна оцінка
	чоловіки	жінки	
Вінницька	3840	3025	1,27
Волинська	3737	2953	1,27
Дніпропетровська	5245	3528	1,49
Донецька	6229	3669	1,70
Житомирська	3686	2952	1,25
Закарпатська	3759	3143	1,20
Запорізька	5033	3455	1,46
Івано-Франківська	3962	2988	1,33
Київська	4801	3523	1,36
Кіровоградська	3695	2910	1,27
Луганська	3816	2966	1,29
Львівська	4159	3212	1,29
Миколаївська	4767	3325	1,43
Одеська	4482	3424	1,31
Полтавська	4405	3182	1,38
Рівненська	4236	3079	1,38
Сумська	3989	2992	1,33
Тернопільська	3263	2804	1,16
Харківська	4208	3263	1,29
Херсонська	3373	2935	1,15
Хмельницька	3845	2978	1,29
Черкаська	3713	3073	1,21
Чернівецька	3256	2901	1,12
Ченігівська	3782	2915	1,30
м. Київ	7406	6142	1,21

Джерело: сформовано і оброблено авторами за джерелом [10, с. 155].

Як і раніше, спостерігаємо перевищення критеріального значення гендерної оцінки 0,86, у даному разі воно розповсюджується на всі без винятку регіони країни. Його найнижче значення – 1,12 (Чернівецька область) та найвище – 1,70 (Донецька область) засвідчують наявність неофіційної дискримінації за оплатою праці штатних працівників у регіонах країни на користь населення чоловічої статі.

Щодо рівня безробіття, то відповідні дані представлено таблицею 6.

Таблиця 6 – Рівень зареєстрованого безробіття за гендерною ознакою

	Рівень зареєстрованого безробіття (% до населення працездатного віку)		Гендерна оцінка
	жінки	чоловіки	
2010	2,2	1,7	0,77
2011	2,0	1,5	0,75
2012	2,0	1,7	0,85
2013	1,9	1,7	0,89
2014	2,1	1,8	0,86

Джерело: сформовано і оброблено авторами за джерелом [14, с. 169-177].

Помітно, що за гендерною ознакою рівень безробіття дійшов до помітки 0,86, визнаною нами раніше критеріальною ознакою, характерною для населення України. У цьому відношенні стан з рівнем безробіття підпорядковується загальній для України ситуації з відношенням між кількістю населення чоловічої та жіночої статі.

Найбільшою варіабельністю за гендерною ознакою характеризується стан зайнятого населення за професійними групами (таблиця 7).

Таблиця 7 – Зайняте населення за професійними групами за гендерною ознакою

Професійні групи	Зайняте населення (тис. осіб)		Гендерна оцінка
	жінки	чоловіки	
законодавці, керівники, менеджери	514,0	785	1,53
професіонали	1770,2	1133,5	0,64
фахівці	1278,9	699,4	0,55
технічні службовці	435,0	86,2	0,20
працівники сфери торгівлі та послуг	1817,7	873,5	0,48
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств	59,2	96,6	1,63
кваліфіковані робітники з інструментом	275,5	1741,5	6,32
робітники з обслуговування технологічного устаткування	299,2	1550,0	5,18
найпростіші професії	1422,7	1605,1	1,13

Джерело: сформовано і оброблено авторами за джерелом [11].

Залежно від професійної групи, критеріальна гендерна ознака (нагадуємо – 0,86 – на 100 жінок припадає 86 чоловіків) порушується як у напрямку зменшення до 0,20 (професійна група службовців, де на кожні, у середньому, 100 жінок припадає у п'ятеро разів менше чоловіків, а саме, – 20, так і у напрямку збільшення до 6,32 (професійна група кваліфікованих робітників з інструментом, де на кожні, у середньому, 100 жінок припадає 632 чоловіків – більше, ніж у шестеро). Вирізняються у цьому відношенні професійні групи «технічні службовці» (0,20), «працівники сфери торгівлі та послуг» (0,48), так звані «ожіночені» професійні групи та «очоловічені» професійні групи – «кваліфіковані робітники з інструментом» (6,52), «робітники з обслуговування технологічного устаткування» (5,18), «кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств» (1,63), «законодавці, керівники, менеджери» (1,53). Такі гендерні відмінності в межах професійних груп пояснюємо особливостями праці (більш напруженої або переважно тяжкої фізичної), структурними змінами в економіці, скороченням штатів, специфікою та важкістю окремих видів праці, традиційними уявленнями про чоловічі професії. Слід враховувати також бажання роботодавців надавати переваги працівникам-чоловікам, які, звісно, не йдуть в декретну відпустку, рідко беруть лікарняний для догляду за дитиною, не вимогливі до умов праці тощо. Пояснення ситуації бачимо також в тому, що жінки обіймають переважно посади менш престижні, отже, менш оплачувані. Крім того, законодавство про працю забороняє використання праці жінок на важких і шкідливих роботах, а чоловіки, працюючи на таких виробництвах, отримують більш високий зарібок, певні пільги та компенсації.

Децо іншою видається ситуація у неформальній сфері зайнятості (таблиця 8).

Таблиця 8 – Неформальна зайнятість у гендерному вимірі

	Вікові групи (діапазони років)						
	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Жінки (%)	30,5	22,0	20,5	21,6	20,0	22,1	39,3
Чоловіки (%)	40,4	30,5	28,6	29,2	28,1	25,9	35,0
Показник гендерної ознаки	1,32	1,39	1,40	1,35	1,41	1,17	0,89

*Джерело: вибірка і обробка даних здійснена авторами за джерелом [11].*

Практично у кожній з вікових груп (за виключенням вікової групи 60-70 років) у неформальній сфері зайнятості кількість зайнятого населення чоловічої статі суттєво переважає відповідну частину населення жіночої статі – розбіжність складає від 1,17 разів (для вікової групи «50-59 років») до 1,41 разів більше (для вікової групи «40-49 років»). То ж у неформальній сфері зайнятості домінує населення чоловічої статі.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Гендерна рівність посідає важливе місце у забезпеченні добробуту здорового суспільства та знаходиться в центрі економічного та соціального прогресу. Проте впровадження принципів гендерної рівності у повсякденне життя українського суспільства є досить складним та тривалим процесом, який має включати об'єктивну оцінку сучасного стану у цій сфері, як на рівні держави, так і на регіональному рівні. Результати здійсненого аналізу поглиблюють наукові уявлення про існування гендерних проблем у зайнятості населення України. Ці проблеми певною мірою обмежують трудові можливості жінок, перспективи їх кар'єрного зростання, збільшення доходу та соціальної захищеності (на відміну від чоловіків). Дотримуємось думки, що подоланню гендерної асиметрії на ринку праці заважає низький ступінь розвитку демократії в країні, характерні риси менталітету, національної культури, традиційні уявлення про роль жінки у сім'ї, на виробництві, в управлінні. Ці питання потребують уваги не лише науковців, а й усіх соціальних партнерів, оскільки гендерні ризики втрати роботи, недоотримання доходу пов'язані з аспектами нереалізованого трудового потенціалу, що загалом гальмує розвиток суспільства, знижує якість трудового життя. Вирішення проблеми економічної гендерної нерівності потребує змін соціальної політики, які включають зміни трудового та соціального законодавства з метою посилення адресності соціального захисту найбільш вразливих верств населення (серед яких, як про те йшлося вище, домінують жінки), регулюючі заходи в сфері оплати праці, подальшу послідовну підтримку розвитку жіночого підприємництва та самозайнятості. Перспективи подальших наукових досліджень потребують вивчення механізмів забезпечення якісної зайнятості чоловіків і жінок та шляхів гармонізації соціально-трудова відносин в Україні з позицій досягнення гендерної рівності.

## Список літератури

1. Аналіз та рекомендації щодо згладжування гендерної нерівності в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://voxukraine.org/2016/02/19/analyze-ta-rekomendatsii-shchodo-zglazhuvannya-gendernoi-nerivnosti-ua/>. – Назва з екрана.
2. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова [Електронний ресурс]. – К.: вид-во «Заповіт», 2016. – 244 с. – Режим доступу: <http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/about/text/Gender-FINAL-S.pdf>. – Назва з екрана.
3. Глобальний рейтинг економік по показателю валового національного доходу на душу населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-gni/rating-countries-gni-info>. – Назва з екрана.

4. Грішнова О. А. Людський розвиток [Текст] : Навч. посібник. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
5. Динаміка ВВП України з 2002 по 2016 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://seosait.com/dinamika-vvp-ukrainy-s-2002-po-2016-gody>. – Назва з екрана.
6. Звіт Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України [Текст] / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, С. Ю. Аксьонова, Г. В. Герасименко, І. П. Майданік І.П. та ін. – Режим доступу: [http://www.idss.org.ua/monografii/2013\\_ua\\_womens%20participation.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf). – Назва з екрана.
7. Лавріненко Н. В. Гендерний аспект соціально-економічного статусу [Текст] / Н. Лавріненко // Українське суспільство 2003. Соціологічний моніторинг. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2003. – С. 97–105.
8. Лібанова Е.М. Ринок праці [Текст] : Навч. посібник. / Е. М. Лібанова – Київ: Центр навчальної літератури, 2003.- 224 с.
9. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрана.
10. Праця України у 2015 році [Текст] : статистичний збірник. – К.: ДССУ, 2016. – 310 с.
11. Ринок праці у 2015 році. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm). – Назва з екрана.
12. Рубан В. М. Гендерні особливості використання трудового потенціалу регіону [Текст] / В. М. Рубан, М. В. Пустовіт // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр. – Кіровоград: КНТУ, 2011. – Вип. 19. – С. 394–404.
13. Список країн за співвідношенням населення чоловічої та жіночої статі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.
14. Соціальні індикатори рівня життя населення [Текст] : Статистичний збірник. – К.: ДССУ, 2015. – 204 с.
15. Управління трудовим потенціалом [Текст] : Навч. посібник. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005 – 403 с.
16. Шевченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [Текст] : Монографія. / К. Б. Шевченко. – Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 165 с.
17. Stoller R. Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity [Text] / R. Stoller. — Science House, New York City, 1968. — 383 p.

## References

1. Analiz ta rekomendatsii shchodo zghladzhuvannya hendernoi nerivnosti v Ukraini [Analysis and recommendations for smoothing gender inequality in Ukraine]. (n.d.). *voxukraine.org*. Retrieved from <http://voxukraine.org/2016/02/19/analyze-ta-rekomendatsii-shchodo-zglazhuvannya-gendernoi-nerivnosti-ua/> [in Ukrainian].
2. Henderna rivnist i rozvytok: pohliad u konteksti yevropeiskoi stratehii Ukrainy [Gender equality and development: look in the context of the European strategy for Ukraine]. (n.d.). *lib.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/about/text/Gender-FINAL-S.pdf> [in Ukrainian].
3. Global'nyj rejting jekonomik po pokazatelju valovogo nacional'nogo dohoda na dushu naselenija [Global ranking of economies in terms of gross national income per capita]. (n.d.). *gtmarket.ru*. Retrieved from <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-gni/rating-countries-gni-info> [in Russian].
4. Hrishnova, O. A. (2006). *Liudskiy rozvytok: Navch. Posibnyk [Human development: Textbook]*. K.:KNEU [in Ukrainian].
5. Dynamika, VVP Ukrainy z 2002 po 2016 roky [The dynamics of Ukraine's GDP from 2002 to 2016]. (n.d.). *seosait.com*. Retrieved from <http://seosait.com/dinamika-vvp-ukrainy-s-2002-po-2016-gody> [in Ukrainian].
6. Libanova, E. M., Makarova, O. V., Aksonova, S. Iu., Herasymenko H. V., Maidanik, I. P., et al. (2012). *Zvit Analitychne doslidzhennia uchasti zhinok u skladi robochoi syly Ukrainy [Report Analytical study of women's participation in the labor force in Ukraine]*. *www.idss.org.ua*. Retrieved from [http://www.idss.org.ua/monografii/2013\\_ua\\_womens%20participation.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf) [in Ukrainian].
7. Lavrinenko, N. V. (2003). Hendernyi aspekt sotsialno-ekonomichnoho status [The gender dimension of socio-economic status]. *Ukrainske suspilstvo 2003. Sotsiologichnyi monitorynh - Ukrainian Society 2003. Sociological monitoring*. K.: In-t sotsiologii NAN Ukrainy [in Ukrainian].
8. Libanova, E. M. (2003). *Rynok pratsi: Navch. Posibnyk [Labor market: Textbook]*. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury [in Ukrainian].
9. Ofitsiyniy veb-sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [The official website of the State Statistics Service of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. [in Ukrainian].
10. Labor Ukraine in 2015: Statistical Yearbook. (2016). K.: DSSU. [in Ukrainian].

11. Rynok pratsi u 2015 rotsi [The labor market in 2015]. (n.d.). *ukrstat.org*. Retrieved from [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm) [in Ukrainian].
12. Ruban, V. M. & Pustovit, M.V. (2011). Henderni osoblyvosti vykorystannia trudovoho potentsialu rehionu [Gender portrait of the Kirovograd region: social-demographic and socio-economic aspects]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky: zb. nauk. pr. - Proceedings Kirovograd National Technical University. Economic science: scientific research journal, 19*, 394-404 [in Ukrainian].
13. Spysok krain za spivvidnoshenniam naseleння cholovichoї ta zhinochoї stati [List of countries by population ratio of male and female]. (n.d.). *wikipedia.org*. Retrieved from <https://uk.wikipedia.org/wiki> [in Ukrainian].
14. Social indicators of living standards. Statistical Yearbook. (2015). K.: DSSU. [in Ukrainian].
15. Vasylenko, V. S., Hrynenko, A. M., Hrishnova, O. A., Kerb, L. P. (2005). *Upravlinnia trudovym potentsialom: Navch. posibnyk. [Managing labor potential: Manual]*. K.: KNEU [in Ukrainian].
16. Shevchenko, K. B. (2003). *Henderna polityka v Ukraini: vyznachennia, formuvannia, upravlinnia: Monohrafiia [Gender Policy in Ukraine: the definition, development, management: Monograph]*. Kharkiv: Nats. un-t vnutr. Sprav [in Ukrainian].
17. Stoller, R. (1968). *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*. New York City: Science House [in English].

**Marina Semikina**, Professor, Doctor of Economics

**Maria Buhaieva**, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

**Nadiya Goncharova**, Postgraduate

*Kirovograd National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine*

### **Gender Aspects of Employment in Ukraine**

The gender studies are extremely important for many countries in terms of the present. The characteristics and dynamics of gender inequality in the context of socio-economic development of the country and its regions require deep study in Ukraine. The purpose of the article is a study of gender-sensitive employment opportunities through comparison of men and women in obtaining employment, income, education, career growth for identifying ways mitigate gender inequality among workers, improve regulatory policy in the labor market.

The gender - a category that reflects social gender, due to social structure, that based on the biological differences between men and women. The ideal of gender equality means that women and men should have the same social status, the same conditions for the realization of all human rights, the same opportunities to contribute to national political, economic and social development and to use its results. Over the past two decades, Ukraine managed to achieve significant improvements in establishing key principles of legislative and institutional gender equality. The analysis of the dynamics of Ukraine's population by gender, GDP comparisons with macroeconomic characteristics typical for Ukraine was made by the authors. The employment dynamics of the Ukrainian population by gender was analyzed in the period 2010-2015. Besides the data on the distribution of civil servants, managers and specialists on gender were systematized and processed in the article.

However, the introduction of gender equality in the daily lives of Ukrainian society is a complicated and lengthy process that should include objective assessment of the current state in this area, both at the state and regional level. The results of the analysis deepen scientific understanding of the existence of gender issues in employment Ukraine. These problems are to some extent limited employment opportunities for women, their prospects for career growth, income and social security (unlike men). Addressing gender inequalities requires economic changes in social policies, which include changes in labor and social legislation to strengthen social protection targeting the most vulnerable, regulatory measures in the area of wages, consistent support further development of women entrepreneurship and self-employment.

**gender equality, gender inequality, gender features of employment, figure gender index**

*Одержано (Received) 16.11.2016*

*Прорецензовано (Reviewed) 25.11.2016*

*Прийнято до друку (Approved) 28.11.2016*