

УДК 305:331.5

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ: ГОЛОВНІ ОЗНАКИ ТА ПРИЧИНИ

Ріпний М.Г.

Науковий керівник – к. соц. н., доц. Омельченко В.В.

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. філософії,
м. Харків, Україна

тел. (057) 702-14-65;

The article discusses the problems of gender segregation in the labor market, its main features and causes. The author provides a general definition of gender segregation and its two forms: horizontal and vertical. Official data on employment in Ukraine and salaries by professional field are presented. The reasons for gender segregation are also explained. Two theories are presented: the economic theory of human capital and market and labor segmentation, and the non-economic gender theory, which justifies the existence of the gender division of labor.

Ми живемо в добу творення української державності, ринкової трансформації економіки, виникнення нової форми трудової етики, змін у сфері масової свідомості та моралі, а також формування гендерної культури. Стаття 24 Конституції України та «Закон про рівні права та обов'язки жінок і чоловіків» (в них йдеться про рівні права і можливості чоловіків та жінок) стосуються всіх громадян України, визначають їх право на рівність, як самостійне основне право людини. Проте, не зважаючи на декларовану рівність, дослідники та дослідниці вказують на існування як латентного, прихованого, так і відкритого явища – гендерної дискримінації.

За визначенням, сформульованим Міжнародною організацією праці у Конвенції 111 «Про дискримінацію в галузі праці й занять» (1958), дискримінація – це нерівні можливості на ринку праці для групи працівників, виділених за певною ознакою, що мають однакову продуктивність праці з іншими працівниками, що мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація).

У науковій літературі [1, 2] зазначають, що гендерна сегрегація в узагальненому розумінні є виразом тенденцій стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок та чоловіків у різних галузях та професіях. Заведено розрізняти дві форми професійної сегрегації – горизонтальну та вертикальну. Під вертикальною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у межах посадової ієрархії. Горизонтальна сегрегація вказує на розподіл чоловіків і жінок за професіями та видами трудової діяльності і ширше – за галузями [2].

Спираючись на дані Держстату України за 2020 рік [3], можна стверджувати, що гендерна різниця в загальному залученні жінок та чоловіків до ринку праці не суттєва. Проте якщо проаналізувати різницю в середньомісячній зарплаті штатних працівників за видами економічної діяльності, спостерігається значний розрив. Найбільший для жінок розрив у сфері «мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» – 63,5 % чоловічої зарплати, найменший – сфера адміністративного та допоміжного обслуговування – 103,5 % чоловічої зарплати. В середньому виходить, що жінки по всіх сферах зайнятості отримують 79,6 % чоловічої зарплати.

Яким же чином, і в наслідок чого формується гендерна сегрегація? Теоретичні підходи зводяться до таких головних: 1) економічні теорії людського капіталу та сегментації ринку і праці; 2) неекономічна гендерна теорія, яка, власне, і обґрунтовує існування гендерного поділу праці на чоловічі та жіночі професії та сфери зайнятості.

Людський капітал – це той запас компетенцій, яким володіє кожний, особливість якого полягає в невід’ємності від особистості носія. Згідно з теорією людського капіталу, всі учасники ринку праці діють раціонально, наймані робітники, враховуючи свої переваги (освітній рівень, кваліфікацію, та різні індивідуальні навички), шукають високої платні за свою роботу, а роботодавці – максимізації своїх прибутків та економію витрат. Г. Беккер вказував на те, що в жінок людський капітал менший, ніж у чоловіків, саме через нижчий рівень освіти, специфічний вибір професій і головне – заміжжя, планування або наявність дітей, виконання сімейних обов’язків, чим, власне, й пояснюється низька продуктивність праці жінок і відповідно – заробіток, порівняно з чоловіками.

Проте причина існування гендерної сегрегації не може бути пояснена лише економічною теорією. Дослідники гендерних проблем розглядають становище жінок на ринку праці, як наслідок становища жінки в сім’ї, в патріархальному суспільстві, в якому жінки значно більше залучені до неоплачуваної домашньої праці на відміну від чоловіків.

Список використаних джерел

1. Марценюк Т. (2013) Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей. – К.: Критика.

2. Іващенко О. В. (2013). Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні // Український соціум. № 1(44)

3. Статистичний збірник (2020) / Statistical Publication «Жінки і чоловіки в Україні» / «Women and men in Ukraine». https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publzahist_u.htm