



<https://doi.org/10.15407/eip2019.04.104>

УДК 331.52

JEL: J16

Юрик Я.І., канд. екон. наук
старший науковий співробітник
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
e-mail: yarina79@ukr.net

ПРОФЕСІЙНА ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У фокусі представлено дослідження – виявлення масштабів, характеру змін та детермінантів професійної гендерної сегрегації на ринку праці України, а також пошук дієвих напрямів вирівнювання гендерних диспропорцій у можливостях і результатах трудової діяльності чоловіків та жінок.

Аналіз гендерної професійної структури зайнятості населення України, а також концентрації чоловіків та жінок у різних професійних групах дозволив виявити асиметричність у розподілі праці за ознакою статі, а також виділити так звані “жіночі” й “чоловічі” види занять. Крім того, встановлено, якою мірою гендерні групи були залучені до загальних зрушень у професійному складі робочої сили економіки країни.

За допомогою індексу дисиміляції Дункана відстежено, яким чином зміни у зайнятості населення проявилися в динаміці рівня гендерної професійної сегрегації на ринку праці України. Встановлено, що зростання рівня гендерної професійної сегрегації, яке мало місце за досліджуваний період, спричинено зрушеннями у загальній структурі професій, тоді як зміни у концентрації чоловіків та жінок за видами занять децю ослаблювали ступінь прояву гендерних диспропорцій.

Показано, що зайнятість в Україні є гендерно сегрегованою не лише горизонтально, а й вертикально, та оцінено масштаби вертикальної гендерної сегрегації. Виявлено детермінанти вертикального професійного розподілу чоловіків і жінок. А розмежування впливу на ймовірність службового просування особистісних характеристик працівників і параметрів їхніх робочих місць із наслідками дискримінації на вітчизняному ринку праці дало змогу встановити, що бар'єри для кар'єрного зростання жінок значною мірою пов'язані із упередженням до них ставленням та гендерними стереотипами про те, яка саме робота підходить для жінки.

Визначено можливі напрями вирівнювання виявлених гендерних диспропорцій у зайнятості та забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок у сфері праці.

Ключові слова: професійна гендерна сегрегація, концентрація, структура, зайнятість, ринок праці України

Гендерна сегрегація є однією з характеристик ринку праці та означає нерівномірність розподілу чоловіків та жінок за видами діяльності, професіями, посадами.

Високий ступінь гендерної сегрегації є значимим фактором диспропорцій у рівні оплати праці [1–4], у кар'єрних перспективах і, як наслідок, – у нерівності можливостей чоловіків та жінок у сфері зайнятості загалом. Водночас найважливішим елементом економічного розвитку є людський капітал. Тому дослідження гендерних аспектів сегрегації на ринку праці важливі не лише з точки зору соціальної справедливості, а й з позицій підвищення ефективності використання людського капіталу країни та сприяння розвитку її економіки.

Дослідження процесів, які спричиняють і відтворюють нерівномірність розподілу чоловіків та жінок за видами діяльності, професіями, посадами на ринку праці, вже не перший рік привертають увагу вчених усього світу. Так, теоретичні основи із за-

© Юрик Я.І., 2019



значеної проблематики було закладено в працях таких учених, як Р. Анкер (*R. Anker*), Г. Беккер (*G. Becker*), П. Дорінгер (*P. Doeringer*) і М. Піорі (*M. Piore*), Х. Хартман (*H. Hartmann*), С. Полачек (*S. Polachek*) та ін. Пояснюючи гендерну сегрегацію на ринку праці, дослідники зауважували про різні можливі причини її існування, що в результаті зумовило формування альтернативних, а іноді взаємодоповнюючих теоретичних підходів пізнання цього явища. Серед таких виділяються неокласичні, інституційні та неекономічні і/або гендерні теорії [5–9].

Слід відзначити значний внесок до теоретичних, а також емпіричних досліджень гендерних диспропорцій у сфері зайнятості робіт О. Мезенцевої, І. Мальцевої, Д. Нестерової, Ю. Роціна [напр., 10–12], а серед вітчизняних науковців-економістів – праць В. Близнюк, Г. Герасименко, О. Грішнєвої, Г. Кулікова, Е. Лібанової, О. Макарової, В. Новікова та інших [13–16].

Разом із тим питання асиметричності розміщення чоловіків і жінок у різноманітних структурах зайнятості: галузевих, професійних, посадових, не втрачають своєї актуальності й потребують подальших наукових розвідок.

Професія – базовий параметр зайнятості індивіда, характеристики його робочого місця, а тому у фокусі уваги цього дослідження – саме професійна сегрегація за ознакою статі, що є одним із найбільш стійких аспектів ринку праці. Поки значна частина робочої сили виключена з ряду професій, людський талант втрачається, а ринки праці функціонують неефективно. До того ж гендерна професійна сегрегація, що може формуватися і у горизонтальній, і у вертикальній площинах, негативно відображається на становищі працюючих, їхніх доходах та віддачі від інвестицій у людський капітал.

Отже, **метою** представленого дослідження є виявлення масштабів, характеру змін та детермінантів професійної гендерної сегрегації на ринку праці України. Досягнення мети передбачає вирішення ряду **завдань**, серед яких:

- ✓ встановлення, якою мірою жінки і чоловіки зайняті у різних професіях і чи змінювався цей розподіл з плином часу; чи відбувалося залучення жінок до професій, що у суспільній думці ототожнюються із “чоловічими” і, навпаки, чоловіків – до “жіночих” професій; які види занять видаються найбільш/найменш стійкими до змін;
- ✓ оцінювання масштабів асиметричності вертикального професійного розподілу за ознакою статі та виявлення факторів вертикальної гендерної сегрегації на ринку праці України;
- ✓ окреслення напрямів вирівнювання диспропорцій у можливостях і результатах трудової діяльності чоловіків та жінок.

Аналіз гендерної **професійної структури** зайнятих України дає підстави говорити про значимі відмінності у розподілі чоловіків та жінок за видами занять. Так, за допомогою статистичних критеріїв перевірено гіпотезу про те, що зв'язок між професією працівника і статтю відсутній, а спостережувані відмінності є чисто випадковими. Отримані автором значення статистик вказали на те, що гіпотеза про незалежність змінних відкидається, тобто професія працівника та його стать між собою пов'язані. А це є свідченням того, що чоловіки та жінки знаходять для себе роботу у різних професійних групах. Зокрема, жіноча зайнятість значною мірою зосереджена серед професіоналів і працівниць сфери торгівлі та послуг (рис. 1). Тоді як осередками чоловічої зайнятості є професії кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації й контролю за роботою технологічного устаткування (рис. 2).

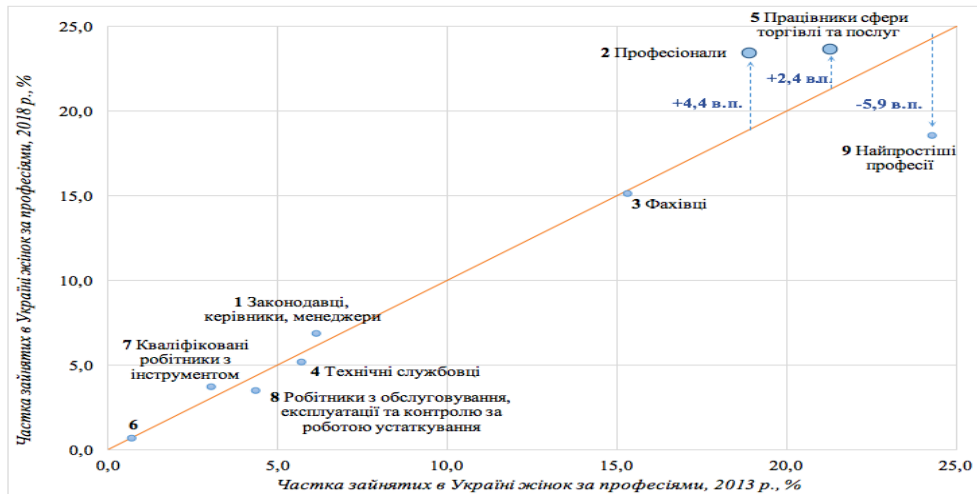


Рис. 1. Зміни у розподілі зайнятих жінок за професійними групами в економіці України, 2013 р. та 2018 р.

Примітки: 6 – Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства. Тут, а також на рис. 2 координати точок на графіку відповідають часткам зайнятих жінок (чоловіків) за професійними групами у 2013 р. та 2018 р. Точка над прямою лінією означає зростання, під лінією – зменшення, на лінії – відсутність змін питомої ваги професії у сукупній зайнятості за досліджуваний період. Чим далі точки на графіку від прямої лінії, тим більші зміни відбулися у відповідних частках зайнятості.

Розраховано для дев'яти професійних груп на рівні розділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 “Класифікатор професій”.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України.

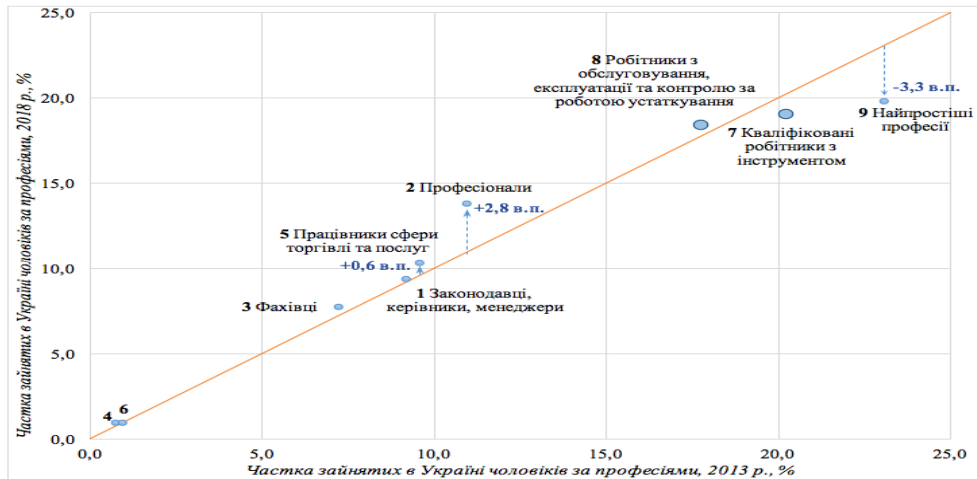


Рис. 2. Зміни у розподілі зайнятих чоловіків за професійними групами в економіці України, 2013 р. та 2018 р.

Примітки: 4 – Технічні службовці; 6 – Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.

Розраховано для дев'яти професійних груп на рівні розділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 “Класифікатор професій”.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України.



Професійна гендерна сегрегація на ринку праці України

У трьох найпопулярніших серед працівниць жіночої статі професійних групах зайнято 65% усіх працюючих жінок, тоді як аналогічний показник для чоловіків становить 57%. Іншими словами, розподіл жінок за професіями є більш нерівномірним, аніж розподіл чоловіків.

Зміни гендерної професійної структури зайнятості, по-перше, були більшими серед жінок, а, по-друге, в обох випадках найбільш значимим стало зниження частки простої некваліфікованої праці на користь зростання питомої ваги робочих місць професіоналів і працівників сфери торгівлі та послуг (рис. 1, 2).

Метод декомпозиції (розкладання) зміни результативного показника на компоненти за схемою ізольованого впливу факторів [17] дає розуміння, як і якою мірою гендерні групи були залучені до загальних зрушень у професійному складі робочої сили економіки країни (табл. 1).

Таблиця 1

Декомпозиція змін у розподілі зайнятих за професійними групами в Україні, 2013 р. та 2018 р.

Показник	Зміна за рахунок гендерних зрушень у зайнятості, в. л. *	Зміна за рахунок зрушень у гендерній професійній структурі зайнятих, в. л. **	Зміна за рахунок зрушень у гендерній та професійній структурі зайнятих у групах зайнятості, в. л.	Загальна зміна частки зайнятих, в. л.	Вплив гендерних зрушень у зайнятості, %	Вплив зрушень у гендерній професійній структурі зайнятих, %
1	2	3	4	5=2+3+4	6	7
1 – Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	-0,001	0,331	0,000	0,330	0,48	99,52
2 – Професіонали	0,004	3,564	0,001	3,569	0,12	99,88
3 – Фахівці	0,004	0,030	0,000	0,034	11,96	88,04
4 – Технічні службовці	0,002	-0,291	0,000	-0,289	0,87	99,13
5 – Працівники сфери торгівлі та послуг	0,006	1,469	0,001	1,476	0,41	99,59
6 – Кваліфіковані робітники сільськогосподарського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,000	-0,116	0,000	-0,116	0,10	99,90
7 – Кваліфіковані робітники з інструментом	-0,008	-0,308	0,001	-0,315	2,73	97,27
8 – Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	-0,006	-0,119	-0,001	-0,126	5,45	94,55
9 – Найпростіші професії	0,001	-4,560	-0,001	-4,560	0,03	99,97
Інтегральна оцінка					0,32	99,68

Примітки: розраховано для дев'яти професійних груп на рівні розділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 "Класифікатор професій".

* За збереження гендерної професійної структури зайнятості населення України на рівні базового періоду.

** За збереження гендерної структури зайнятості населення України на рівні базового періоду.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України.

Так, зростання частки зайнятих жінок (+0,05 в.п. у 2018 р. проти 2013 р., див. рис. 3) найбільш помітно позначилося на зміні питомої ваги фахівців (+0,004 в.п., або 11,96%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (-0,006 в.п., або 5,45%), а також кваліфікованих робітників з інструментом (-0,008 в.п., або 2,73%). Як видно, у першому випадку цей вплив був у напрямі розширення представництва професійної групи у сукупній зайнятості, в інших двох – у напрямі звуження. Загалом же, через мінімальні гендерні зрушення у зайнятості останні мали й мінімальний ефект на зміну професійного розподілу зайнятих (0,32 %). А, отже, перебудова структури зайнятого населення країни за професіями майже повністю зумовлена змінами у професійних складах зайнятих чоловіків та жінок (99,68%). Серед значимих змін – скорочення частки простої некваліфікованої праці (-4,56 в.п.) та збільшення питомої ваги професіоналів (+3,57 в.п.) і працівників сфери торгівлі та послуг (+1,48 в.п.), які стали наслідком професійної “передислокації” всередині гендерних груп і, головним чином, серед зайнятих жінок.

Протягом 2013–2018 рр. частка жінок серед зайнятого населення була майже стабільною і становила 48%, тобто близько половини всіх зайнятих (рис. 3).

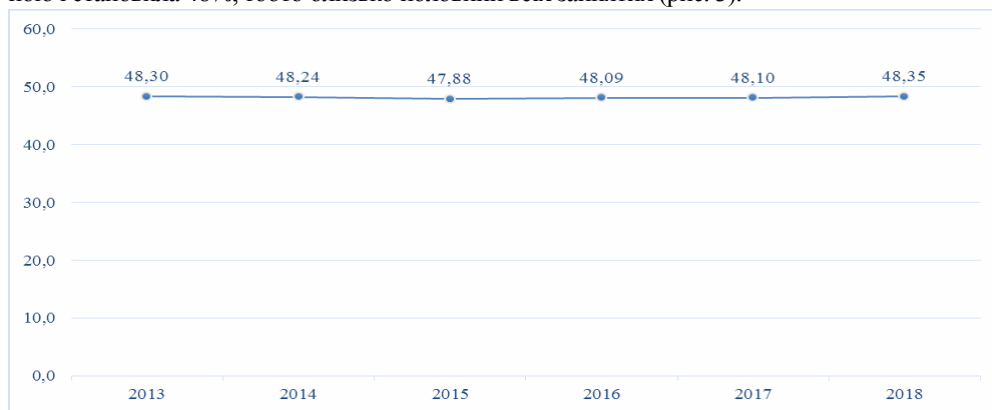


Рис. 3. Динаміка частки зайнятих жінок, 2013–2018 рр., % до загальної кількості зайнятого населення в економіці України

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України.

А що ж у межах професійних груп? Дослідження **концентрації** представників різної статі в окремих професіях та порівняння внутрішньо-професійних часток жінок із їхнім внеском у загальну структуру зайнятості дозволяє оцінити масштаби асиметричності розподілу чоловіків та жінок за видами робіт, з виокремленням так званих “чоловічих” та “жіночих” занять. Тут слід відзначити, що рівень деталізації професій у схемі їхньої класифікації матиме велике значення для результату. Аналіз даних дав змогу дійти висновку про доцільність використання професійних груп на рівні підрозділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 “Класифікатор професій” (КП). Це, з одного боку, дозволить врахувати більшу ступінь гендерних диспропорцій у зайнятості, ніж на рівні розділів КП, а з іншого – не викривлятиме реальну картину так, як це ймовірно на рівні класів чи підкласів класифікатора професій.

Отже, (рис. 4), яскраво вираженими “жіночими” є професії службовців, пов’язаних із інформацією та обслуговуванням клієнтів, а також фахівців у галузі біології, агрономії, медицини та освіти. Серед “чоловічих” – це насамперед водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок, робітники металургійних та машинобудівних професій, робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві.

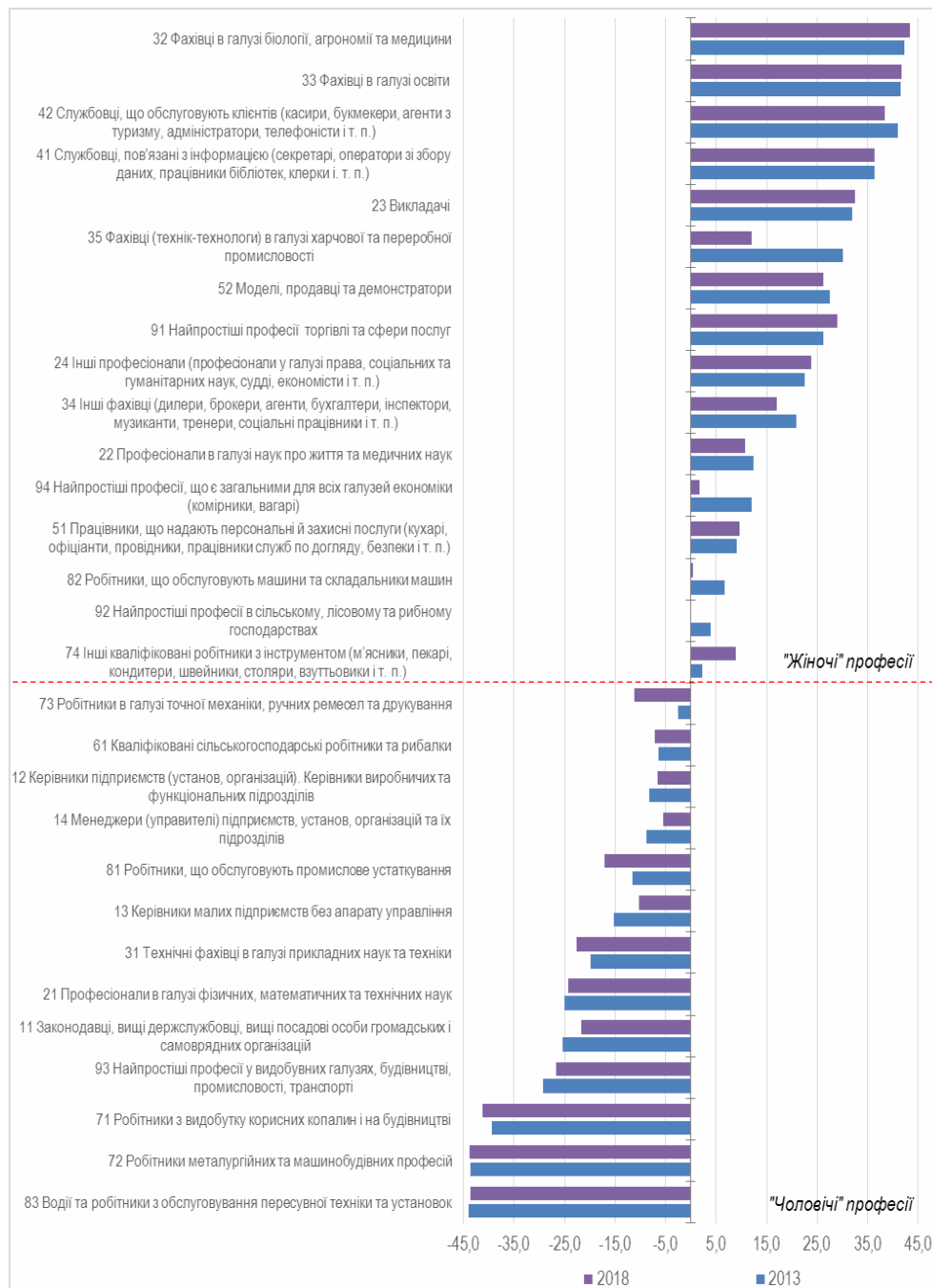


Рис. 4. Різниця між рівнем концентрації жінок у професії та їхньою часткою в загальній зайнятості в економіці України, 2013 р. та 2018 р., в.п.

Примітки: якщо рівень концентрації жінок у професії перевищує їхню частку у загальній зайнятості, то професію відносимо до групи “жіночих”, інакше – до “чоловічих”.

Розраховано для 28 професійних груп на рівні підрозділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 “Класифікатор професій”.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України.

Відзначаємо деяке збільшення концентрації обох гендерних груп на “нетипових” для їхньої статі роботах. Зокрема, зросла частка жінок серед “чоловічих” професій законодавців і вищих держслужбовців, керівників підприємств (у т.ч. малих), установ та організацій, менеджерів. На користь же чоловіків зменшилося представництво жінок серед фахівців у галузі харчової та переробної промисловості, робітників, які обслуговують і складають машини, службовців, діяльність яких пов'язана із послугами для клієнтів, професіоналів у галузі медичних наук та наук про життя.

На загал за досліджуваний період зростання частки зайнятих жінок у “чоловічих” професіях відбувалося швидшими темпами, ніж зростання їхньої представленості на “жіночих” роботах (рис. 5). В основі змін у співвідношенні між досліджуваними параметрами, такі процеси, як зниження зайнятості чоловіків помітно більші, ніж жінок у групі “жіночих” професій; за “чоловічими” професіями кількість зайнятих чоловіків залишилася майже незмінною, тоді як кількість працюючих там жінок зросла.

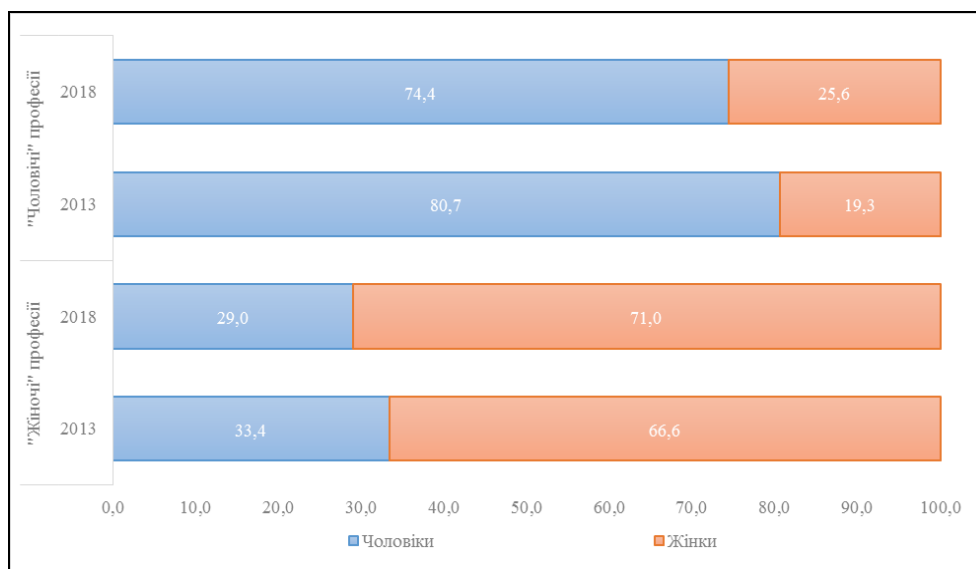


Рис. 5. Концентрація зайнятості у “чоловічих” та “жіночих” професійних групах економіки України, 2013 р. та 2018 р., %*

* Розраховано для 28 професійних груп на рівні підрозділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 “Класифікатор професій”.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України.

Те, яким чином зміни серед зайнятого населення в економіці країни проявилися в динаміці рівня професійної сегрегації, можна виявити за допомогою ряду індексів: дисиміляції Дункана (ID); співвідношення статей (SR); жіночої зайнятості (WE); Кармела і Маклахлана (IP); граничної відповідності (MM) [18].

Зупинимося детальніше на індексі дисиміляції Дункана (ID), одному із найбільш поширених стандартних методів оцінювання рівня асиметричності розподілу чоловіків та жінок за професіями. Його величина може коливатися в межах від 0 (абсолютна інтеграція) до 100 (абсолютна сегрегація). Індекс Дункана дорівнює нулю у тому випадку, коли в кожній професії зайнято такий же відсоток жінок, що й загалом в економіці. Значення 100 відповідає ситуації, коли всі професії строго розділені за ознакою статі (тобто немає професій зі змішаним складом працівників) [19].



Зміна індексу Дункана може бути викликана як коливаннями у професійній структурі зайнятості, так і динамікою внутрішньо-професійної концентрації працівників. Вище нами проаналізовано ці дві складові (структуру та концентрацію зайнятих), а оцінити ізольовано внесок кожної з них у динаміку індексу сегрегації ID можна за допомогою методу декомпозиції [20].

Отже, згідно з отриманими даними (табл. 2), спостерігається деяке зростання рівня професійної сегрегації (+0,59 в.п. у 2018 р. проти 2013 р.), що, як і очікувалося, спричинене ефектом зміни професійної структури зайнятості. Внесок цієї компоненти (+1,85 в.п.) був вищим за фактичний приріст індексу ID, відтак зростання останнього було ослаблено (-1,26 в.п.) ефектом заміщення працівників однієї статі представниками іншої у межах самих професій, іншими словами, “жіночі” професії ставали більш чоловічими і навпаки.

Таблиця 2

Декомпозиція зміни індексу професійної гендерної сегрегації в економіці України, 2013 р. та 2018 р.

Показник	Значення
Індекс дисиміляції Дункана (ID), %:	
2013 р.	44,94
2018 р.	45,53
Зміна індексу дисиміляції Дункана ($\Delta ID_{2018-2013}$), усього, в.п.	0,59
в т. ч. за рахунок:	
- ефекту зміни внутрішньо професійної концентрації працівників, в.п.	-1,26
- ефекту зміни професійної структури зайнятості, в.п.	1,85

* Розраховано для 28 професійних груп на рівні підрозділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 “Класифікатор професій”.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України.

Гендерна сегрегація має не лише горизонтальну форму, про яку йшлося вище, а й вертикальну, що характеризує асиметрію розподілу гендерних груп за посадовою ієрархією. Розглядаючи явище вертикальної гендерної сегрегації (“скляної стелі”) на ринку праці, мають на увазі обмежений доступ жінок до управління та найбільш престижних професій, пов'язаних із відповідальністю та прийняттям рішень [21].

Серед гіпотез про основні причини існування вертикальної гендерної сегрегації – такі, як різниця в людському капіталі чоловіків та жінок, а саме в рівні та профілі освіти, досвіді, трудовому стажі, стилі керівництва, різниця в гендерних ролях, а також інституційні бар'єри (асиметрія інститутів кар'єрного просування, загальна дискримінаційна практика у суспільстві стосовно жінок). Очевидно, що всі ці причини тісно переплетені одна з одною і непросто виокремити й розмежувати їхні впливи. Крім того, домінування тих чи інших причин може змінюватися з плином часу і різнитися в між-країнному порівнянні.

Для вимірювання масштабів вертикальної гендерної сегрегації в Україні автором з усієї сукупності зайнятих виокремлено професійну групу керівників, до складу якої увійшли законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських та самоврядних організацій, а також керівники підприємств, у т.ч. малих, керівники виробничих та функціональних підрозділів на підприємствах (установах, організаціях). Отримані оцінки виглядають таким чином (табл. 3).

**Розподіл професійної групи керівників
за гендерною ознакою серед зайнятих
в економіці України, 2013 р. та 2018 р.**

Показник	2013	2018
Частка керівників серед всіх зайнятих, %	6,44	5,66
Частка керівників серед зайнятих жінок, %	4,90	4,77
Частка керівників серед зайнятих чоловіків, %	7,88	6,49
Рівень вертикальної сегрегації (різниця між частками керівників серед зайнятих чоловіків та жінок), в.п.*	2,98	1,72
Частка жінок серед керівників, %	36,73	40,51

* Порівняння часток жінок-керівників серед усіх зайнятих жінок і чоловіків-керівників серед зайнятих чоловіків може розглядатися як показник рівня вертикальної сегрегації, що впливає із алгоритму розрахунку індексу дисиміляції Дункана для випадку бінарної класифікації професійних груп (керівники та всі інші).

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України.

Так, загалом частка чоловіків серед керівників становить понад половину, проте до кінця аналізованого періоду концентрація жінок у цій професійній групі дещо зросла, з 36,7% у 2013 р. до 40,5% у 2018 р. Про зниження асиметричності в представленості жінок і чоловіків на керівних посадах свідчить динаміка рівня вертикальної сегрегації. Разом із тим, як свідчать дані, в середньому ймовірність керівного статусу у чоловіків десь у 1,5 рази більше, ніж у жінок, а середній вік керівниць і керівників майже не відрізняється – у жінок це 43,3 року, у чоловіків – 42,5 роки.

Щоб виявити фактори, які впливають на ймовірність обійняти керівну посаду серед працівників в Україні нами використано регресійний аналіз (logit-модель бінарного вибору), результати якого представлено нижче (табл. 4).

Тестувалися окремі гіпотези про причини існування вертикальної гендерної сегрегації, зокрема такі, як різниця в людському капіталі, сімейних обов'язках, сферах зайнятості чоловіків та жінок. Отже, як бачимо, з віком імовірність управлінської роботи зростає, незалежно від статі. А нелінійність цього взаємозв'язку ілюструється значимими коефіцієнтами перед змінною “квадрат віку”, які показують, що з часом згаданий ефект поступово слабшає.

На успішне просування по службі в обох гендерних групах позитивний вплив має наявність сім'ї, тоді як впливу розлучення або втрати одного з подружжя на кар'єрні перспективи не виявлено. Іншими словами, за рівних інших умов наявність сім'ї у жінок не є стримуючим фактором для службового просування.

Зі зростанням рівня освіти у чоловіків і у жінок шанси обійняти керівну посаду збільшуються. Проте, як свідчать дані, віддача за високу кваліфікацію у групі чоловіків є на порядок більшою, ніж у групі жінок. Так, імовірність керівної посади у чоловіків з базовою або повною вищою освітою на 14,9 в.п. вища, ніж у тих, які не пішли далі повної загальної середньої освіти, тоді коли для жінок ця різниця становить лише 8,4 в.п.



Фактори, що впливають на ймовірність обійняти керівну посаду в Україні, 2013-2018 рр.

Змінні	Середній граничний ефект для:		
	жінок	чоловіків	всіх зайнятих
Індивідуальні характеристики працівника			
Стать (жінки = 1; чоловіки = 0)	–	–	-0,0258***
Вік	0,0055***	0,0077***	0,0068***
Квадрат віку	-0,0001***	-0,0001***	-0,0001***
<i>Сімейний стан: Неодружений(а) – база</i>			
Одружений(а)	0,0099***	0,0296***	0,0213***
Розлучений(а)/вдівець(вдова)	0,0044	0,0042	0,0074**
<i>Рівень освіти: Повна загальна середня та нижче – база</i>			
Повна та базова вища	0,0842***	0,1488***	0,1183***
Неповна вища та професійно-технічна	0,0147***	0,0118***	0,0132***
Характеристики поточної зайнятості			
<i>Розмір підприємства (установи, організації): Малі, кількість працівників не перевищує 50 осіб – база</i>			
Великі та середні, кількість працівників понад 50 осіб	-0,0035	0,0069**	0,0012
Мікро-, кількість працівників до 10 осіб	0,0287***	0,0423***	0,0368***
<i>Форма господарювання підприємства (установи, організації): Господарське товариство, асоціація, корпорація, концерн, консорціум, компанія, спільне підприємство – база</i>			
Державне/комунальне підприємство, організація, установа, що перебуває у підпорядкуванні міністерства, відомства чи інших органів державної влади та місцевого самоврядування	0,0173***	-0,0022	0,0071**
Приватне, орендне, сімейне підприємство, приватна організація (установа, заклад)	-0,0114***	-0,0033	-0,0083***
Інші форми господарювання (ФОП, праця за наймом у ФОП)	0,0059	0,0012	0,0013
Характеристики місцевого ринку праці			
Місцевість (міська = 1; сільська = 0)	-0,0047	0,0192***	0,0074***
<i>Галузева спеціалізація: промисловість – база</i>			
Сільське господарство	-0,0443***	-0,0540***	-0,0516***
Будівництво	-0,0038	-0,0352***	-0,0276***
Торгівля. Діяльність готелів та ресторанів. Транспорт	0,0111**	-0,0105**	-0,0026
Інформаційні технології та бізнес-послуги	0,0128**	-0,0368***	-0,0178***
Державне управління	0,0178**	0,0043	0,0078
Охорона здоров'я. Освіта. Культура	-0,0319***	-0,0517***	-0,0437***
Інші види економічної діяльності	-0,0286***	-0,0440***	-0,0388***

Примітка: статистична значимість коефіцієнтів позначена наступним чином: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України, об'єднаний масив даних за 2013–2018 рр.

Таблиця 5
Характеристики працівників та їхніх робочих місць за гендерними групами на ринку праці України

Змінні	Середні значення та пропорції	
	жінки	чоловіки
ІНДИВІДУАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАЦІВНИКА		
Вік, років	41,1	39,6
Сімейний стан:		
Одружений(а)	0,587	0,673
Розлучений(а)/вдівець(вдова)	0,251	0,095
Неодружений(а)	0,162	0,232
Рівень освіти:		
Повна та базова вища	0,368	0,300
Неповна вища та професійно-технічна	0,431	0,484
Повна загальна середня або нижче	0,201	0,216
ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОТОЧНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ		
Розмір підприємства (установи, організації):		
Великі та середні, кількість працівників понад 50 осіб	0,338	0,377
Малі, кількість працівників не перевищує 50 осіб	0,301	0,266
Мікро-, кількість працівників до 10 осіб	0,361	0,357
Форма господарювання підприємства (установи, організації):		
Державне/комунальне підприємство, організація, установа, що перебуває у підпорядкуванні міністерства, відомства чи інших органів державної влади та місцевого самоврядування	0,408	0,231
Приватне, орендне, сімейне підприємство, приватна організація (установа, заклад)	0,159	0,201
Господарське товариство, асоціація, корпорація, концерн, консорціум, компанія, спільне підприємство	0,188	0,279
Інші форми господарювання (ФОП, праця за наймом у ФОП)	0,245	0,289
ХАРАКТЕРИСТИКИ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ		
Місцевість:		
Міська	0,705	0,681
Сільська	0,295	0,319
Галузева спеціалізація:		
Промисловість	0,130	0,233
Сільське господарство	0,131	0,172
Будівництво	0,011	0,116
Торгівля. Діяльність готелів та ресторанів. Транспорт	0,277	0,251
Інформаційні технології та бізнес-послуги	0,071	0,074
Державне управління	0,057	0,057
Охорона здоров'я. Освіта. Культура	0,290	0,073
Інші види економічної діяльності	0,033	0,024

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України, об'єднаний масив даних за 2013–2018 рр.



Зайнятість на великих або середніх підприємствах (установах, організаціях) значимий ефект має лише для чоловіків. Праця ж на мікропідприємствах підвищує шанси керівної роботи для обох статей, але більшим ефект є для чоловіків.

Вплив форми господарювання на ймовірність обійняти посаду керівника у чоловіків не виявлено, тоді як у жінок шанси зростають на державних підприємствах.

Значимі ефекти по осі місто/село виявлено для чоловіків: проживання і зайнятість у місті підвищують їхні шанси на керівну роботу.

Якщо говорити про галузевий профіль, то, порівняно з промисловістю, керівниками жінки частіше працюють у торгівлі, на підприємствах транспортного господарства, у готельно-ресторанному бізнесі, у сфері інформаційних технологій та бізнес-послуг, а також у державному управлінні.

Для пояснення гендерного розриву між оціненими ймовірностями чоловіка та жінки обійняти керівну посаду в Україні у статті застосовується розкладання результуючого показника на **компоненти** за методом Оаксаки – Блайндера¹ (*Oaxaca-Blinder*) [22, 23], де:

– **перша** компонента (ще має назву ефект “характеристик”) представляє собою ту частину різниці у ймовірностях, яка зумовлена розходженням у відстежуваних характеристиках (структурах) працівників та їхніх робочих місць за однакової віддачі від них. До прикладу, чим більшою буде частка висококваліфікованих працівників у групі А порівняно з групою В, тим більшим (за рівних інших умов) буде розрив на користь групи А;

– **друга** (ефект “коефіцієнтів”) – показує різницю у шансах чоловіка і жінки обійняти керівну посаду за однакових відстежуваних характеристик працівників та робочих місць, але при різній віддачі від них, тобто може бути непрямою мірою дискримінації. Як приклад, чим вища віддача за однакову кваліфікацію в групі А порівняно з групою В, тим більшим буде розрив на користь групи А.

Отже, опис характеристик працівників та їхніх робочих місць, а також результати декомпозиції розриву у ймовірностях чоловіків і жінок обійняти керівну посаду представлено в табл. 5 та 6.

Таблиця 6

Декомпозиція гендерного розриву у ймовірностях чоловіків та жінок обійняти керівну посаду в Україні

Компоненти	в.п.	%
Різниця у ймовірностях чоловіків і жінок обійняти керівну посаду, що зумовлена розходженням у досліджуваних характеристиках працівників та їхніх робочих місць	-0,22	-13,07
Різниця у ймовірностях за однакових відстежуваних характеристик працівників та їхніх робочих місць	1,90	113,07
Розрив в оцінених ймовірностях	1,68	100,00

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН) Державної служби статистики України, об'єднаний масив даних за 2013–2018 рр.

Як бачимо, в цілому розрив в оцінених ймовірностях обійняти керівну посаду становить 1,7 в.п. на користь чоловіків (табл. 6). Разом із тим та частина різниці у ймовірностях, що зумовлена розходженням у досліджуваних характеристиках праці-

¹ Традиційно цей метод використовується науковцями для декомпозиції розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками [наприклад, 24–28].

вників та їхніх робочих місць, має від'ємне значення, а отже, є свідченням того, що цей розрив має бути на користь жінок.

Друга компонента відображає те, як ринок праці “цінує” досліджувані характеристики працівників та їхніх робочих місць залежно від гендерної групи працівника. Чим вища віддача на однакову характеристику в групі чоловіків порівняно з групою жінок, тим більшим буде розрив на користь перших. Як бачимо, сукупний ефект різниці у віддачі свідчить про те, що чоловікам надається перевага у кар'єрному просуванні порівняно з жінками, що може бути, як зазначалося вище, непрямою мірою дискримінації – упередженого ставлення до жінок, стереотипних поглядів на гендерні ролі та “чоловічих” корпоративних практик.

Таким чином, проведене дослідження доводить асиметричний розподіл чоловіків та жінок за професіями на ринку праці України, а характер динаміки індексу сегрегації демонструє деяке посилення цих диспропорцій. Декомпозиційний аналіз показав, що зростання рівня гендерної професійної сегрегації було зумовлено зрушеннями у структурі професій, а саме збільшенням питомої ваги зайнятих у тих видах занять, в яких кількісно домінують працівники однієї із статі. Причому, як виявлено, цей процес був пов'язаний із укрупненням груп “жіночих” професій – професіоналів та працівників сфери торгівлі та послуг. Що ж до заміщення працівників однієї статі іншою в межах самих професій, то зміни цієї складової зменшували ступінь вияву гендерної асиметричності і, насамперед, через зниження концентрації чоловіків на користь жінок у “чоловічих” професіях з групи керівників та збільшення концентрації чоловіків у “жіночих” найпростіших видах робіт. Продовження тенденції до зростання представленості жінок серед керівників стане важливим фактором, що міг би вплинути на зниження рівня професійної сегрегації у майбутньому.

Зайнятість на ринку праці України є гендерно сегрегованою не лише горизонтально, а й вертикально, що доводять представлені у дослідженні результати оцінювання масштабів вертикальної гендерної сегрегації. Крім того, були виявлені детермінанти вертикального професійного розподілу чоловіків і жінок із розмежуванням впливів на ймовірність службового просування особистісних характеристик працівників та параметрів їхніх робочих місць від наслідків дискримінації на вітчизняному ринку праці. Показано, що бар'єри для кар'єрного зростання жінок значною мірою пов'язані із упередженим до них ставленням, неявними гендерними стереотипами про те, що є підходящою роботою для жінки, “чоловічими” корпоративними практиками. Тоді ж як гендерна рівність на ринку праці передбачає рівний доступ чоловіків та жінок до всіх можливостей, які надаються цим ринком, зокрема й до місць роботи з різними характеристиками, у тому числі такими, що пов'язані з відповідальністю та прийняттям рішень.

Встановлено, що окрім нижчого, порівняно із чоловіками, представництва жінок на керівних посадах, жіноча праця в Україні помітно більше зосереджена і в менш оплачуваних та менш престижних секторах економіки, зокрема в бюджетних, – освіті, охороні здоров'я, у сфері творчості, мистецтва, функціонування бібліотек, архівів, музеїв тощо. Це зумовлює нижчий, ніж у чоловіків, рівень середньої заробітної плати жінок [29]. Зрештою, професійна сегрегація та концентрація жінок у низькооплачуваних секторах і на робочих місцях відіграє значну роль у фемінізації бідності [30].

Для усунення гендерної нерівності у сфері зайнятості недостатньо забезпечити однакову участь чоловіків та жінок у трудовій діяльності. Для цього необхідно змінити структуру попиту на ринку праці, практику найму і просування персоналу. Результати дослідження дозволяють сформулювати деякі рекомендації щодо напрямів вирівнювання гендерних диспропорцій у можливостях і результатах трудової діяльності чоловіків та



жінок. Зокрема, в частині зміцнення нормативно-правової бази та інформаційно-просвітницької діяльності слід:

✓ активізувати дії з контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці й винагороді за неї, а також підвищити ефективність інструментів правового захисту у випадках дискримінації з боку роботодавців;

✓ сприяти диверсифікації вибору жінками й чоловіками майбутньої професії, у тому числі через профорієнтаційну роботу з молоддю;

✓ проводити інформаційні кампанії серед населення з питань гендерної рівності.

Щодо економічної та соціальної політик:

✓ вживати спеціальних заходів щодо забезпечення гендерного балансу серед керівного складу підприємств (установ, організацій);

✓ спонукати професійну мобільність працівників у напрямі переходу до нетипових для їхньої статі видів занять; підвищувати привабливість робочих місць у бюджетному секторі економіки та стимулювати до гендерної різноманітності приватний сектор;

✓ створювати умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків, у тому числі через покращення системи установ дошкільного виховання дітей (садочки з кращим харчуванням, умовами перебування, меншими групами, більшою кількістю навчальних програм) або реорганізацію режимів зайнятості; заохочувати спільну відповідальність (чоловіка і жінки) у веденні господарства та догляді за дітьми й іншими родичами.

Крім того, умовою зниження рівня гендерної професійної сегрегації є зміна всієї сукупності гендерних стереотипів – як жіночих, так і чоловічих.

References

1. Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., Troske K. (2003). New Evidence on Sex Segregation and Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data. *Journal of Labor Economics*, 21 (4), 887-922. <https://doi.org/10.1086/377026>
2. Groshen, E.L. (1991). The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work? *Journal of Human Resources*, 26 (3), 457-472. <https://doi.org/10.2307/146021>
3. Gimpelson, V., Lukyanova, A. (2006). Are Public Servants Underpaid in Russia? Estimating the Public-Private Wage Gap. *Voprosy jekonomiki – Voprosy Ekonomiki*, 6, 81-105. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2006-6-81-106> [in Russian].
4. Oshchepkov, A. (2006). Gender Differences in Wages in Russia. *Jekonomicheskij zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki – Higher School of Economics Economic Journal*, 10 (4), 590-619 [in Russian].
5. Polachek, S. (1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63 (1), 60-69. <https://doi.org/10.2307/1924218>
6. Becker, G.S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041049.001.0001>
7. Anker, R. *Labour Market Policies, Vulnerable Groups and Poverty / Reducing Poverty through Labour Market Policies: New Approaches to Poverty Analysis and Policy – II*. Geneva, ILO International Institute for Labour Studies.
8. Anker, R. (1997). Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. *International Labor Reviews*, 136 (3), 315-339.
9. Doeringer, P., Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Heath.



10. Mezentseva, E.B., (2000). Gender Economics: Theoretical Approaches. *Voprosy jekonomiki – Voprosy Ekonomiki*, 3, 54-65 [in Russian].
11. Gender and Economics: World Experience and Expertise of Russian Practice (2002). Compiled and ed. by E.B. Mezentseva. Moscow: ISESP RAS–MCGS – Russian Panorama [in Russian].
12. Roshchin, S.Y., Solntcev, S.A. (2006). Who Overcomes `Glass Ceiling`: Vertical Gender Segregation in Russian Economy. Working paper WP4/2006/03. Moscow: State University Higher School of Economics [in Russian].
13. Blyzniuk, V. (2003). The Gender Characteristic of the Ukrainian Labor Market. *Ekon. prognozuvannâ – Economy and forecasting*, 2, 114-126 [in Ukrainian].
14. Gerasymenko, G.V. (2005). Gender Problems at Labour Market of Ukraine. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika –Demography and social economy*, 1, 178-185 [in Ukrainian].
15. Aksyonova, S., Gerasymenko, G. et al. (2012). Analytical Research on Women's Participation in the Labour Force in Ukraine. UNFPA, ILO, UCSR. Kyiv [in Ukrainian].
16. Novikov, V.M., Kulikov, G.T. (2002). Problems of Gender Equality, Employment and Poverty. Institute of Economics of NAS of Ukraine. Kyiv [in Ukrainian].
17. Adamov, V.E. (1977). Factor Index Analysis (Methodology and Problems). Moscow: Statistika [in Russian].
18. Siltanen, J., Jarman, J., Blackbrun, R.M. (1992). Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation, A Manual on Methodology. Geneva: ILO.
19. Mezentseva, E.B. (2001). Occupational Segregation by Gender In Voronina, O.A. (ed.) *Theory and Methodology of Gender Studies. Lecture Course* (p. 137-163). Moscow: MCGS-MSES [in Russian].
20. Blau, F.D., Simpson, P., Anderson, D. (1998). Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970's and 1980's. *Feminist Economics*, 4 (3), 29-71. <https://doi.org/10.1080/135457098338301>
21. Wiirth, L. (2001). Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva: ILO.
22. Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8 (4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
23. Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14 (3), 673-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
24. Blau, F., Kahn, L. (1999). Analyzing the Gender Pay Gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39 (5), 625-646. [https://doi.org/10.1016/S1062-9769\(99\)00021-6](https://doi.org/10.1016/S1062-9769(99)00021-6)
25. Blau, F., Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55 (3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
26. Newell, A., Reilly, B. (2001). The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. *Economic Systems*, 25 (4), 287-304. [https://doi.org/10.1016/S0939-3625\(01\)00028-0](https://doi.org/10.1016/S0939-3625(01)00028-0)
27. Ogloblin, C. (1999). The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy. *Industrial and Labor Relations Review*, 52 (4), 602-627. <https://doi.org/10.1177/001979399905200406>
28. Roshchin, S., Gorelkina, O. (2004). Gender Differences in Wages: A Microeconomic Analysis of Factors and Trends In Baskakova M. (ed.) *Gender inequality in modern Russia through the prism of statistics* (p. 130-146). Moscow: URSS [in Russian].
29. Sustainable Development Goals – Ukraine (2019). Monitoring report. Kyiv [in Ukrainian].
30. World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017. Geneva: ILO. <https://doi.org/10.1002/wow3.94>

Надійшла до редакції 14.11.2019 р.

Прорецензовано 19.12.2019 р.

Підписано до друку 24.01.2020 р.



*Юрик Я.И., канд. экон. наук
старший научный сотрудник
ГУ "Институт экономики и прогнозирования НАН Украины"*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

Основная цель представленного исследования – выявление масштабов, характера изменений и детерминант профессиональной гендерной сегрегации на рынке труда Украины, а также поиск эффективных направлений устранения гендерных диспропорций в возможностях и результатах трудовой деятельности мужчин и женщин.

Анализ гендерной профессиональной структуры занятости населения Украины, а также концентрации мужчин и женщин в различных профессиональных группах позволил выявить асимметричность в распределении труда по признаку пола, а также выделить так называемые "женские" и "мужские" виды занятий. Кроме того, установлено, в какой степени гендерные группы были привлечены к общим сдвигам в профессиональном составе рабочей силы экономики страны.

С помощью индекса диссимилиации Дункана отслежено, каким образом изменения в занятости населения проявились в динамике уровня гендерной профессиональной сегрегации на рынке труда Украины.

Установлено, что рост уровня гендерной профессиональной сегрегации, который наблюдался за исследуемый период, вызван сдвигами в общей структуре профессий, тогда как изменения в концентрации мужчин и женщин по видам занятий несколько ослабляли степень проявления гендерных диспропорций.

Показано, что занятость в Украине гендерно сегрегирована не только горизонтально, но и вертикально. Оценены масштабы вертикальной гендерной сегрегации. Выявлены детерминанты вертикального профессионального разделения мужчин и женщин. А разграничение влияния на вероятность служебного продвижения личностных характеристик работников и параметров их рабочих мест от последствий дискриминации на отечественном рынке труда позволило установить, что барьеры для карьерного роста женщин в значительной степени связаны с предвзятым к ним отношением и гендерными стереотипами в отношении того, какая работа подходит женщине.

Определены возможные направления выравнивания выявленных гендерных диспропорций в занятости и обеспечения равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда.

***Ключевые слова:** профессиональная гендерная сегрегация, концентрация, структура, занятость, рынок труда Украины*

*Y. Yuryk, PhD in Economics
Senior Researcher
Institute for Economics and Forecasting, NAS of Ukraine*

PROFESSIONAL GENDER SEGREGATION IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE

The focus of the presented study is to identify the extent, nature of changes and determinants of professional gender segregation in the Ukrainian labor market, as well as to search for effective ways of equalizing gender disparities in the opportunities and results of male and female employment.



The analysis of the gender professional structure of employment of the population of Ukraine, as well as the concentration of men and women in different occupational groups made it possible to reveal asymmetry in gender based distribution of work, as well as to identify the so-called "female" and "male" types of employment. In addition, it was established to what extent gender groups were involved in the overall shifts in the professional composition of this country's labor force.

With the use of Duncan Dissimilation Index, the author traces how changes in population employment have manifested themselves in the dynamics of the level of occupational gender segregation in the Ukrainian labor market.

It was found that the increase in the level of occupational gender segregation, which occurred during the period of study period, was caused by shifts in the general structure of occupations, while changes in the occupational concentration of men and women somewhat mitigated the gender imbalances.

It is shown that employment in Ukraine is gender segregated not only horizontally but also vertically and the author estimates the vertical gender segregation. Identified the determinants of vertical professional distribution of men and women. And the distribution of the influence of the workers' personal characteristics and their workplace parameters on the probability of job promotion with the consequences of discrimination in the domestic labor market made it possible to establish that the barriers to women's career growth are largely related to prejudiced attitudes and gender stereotypes about kinds of job suitable women.

Defined possible guidelines for equalizing the identified gender imbalances in employment and ensuring equal opportunities for men and women in the sphere of labor.

Keywords: *professional gender segregation, concentration, structure, employment, Ukrainian labor market*