

7. Пупшис, Т.Ф. Бухгалтерский учет для менеджеров: учебно-методический комплекс курса МВА / Т.Ф. Пупшис, С.М. Галузина – СПб.: Знание, 2006. – 380 с.

8. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности : Учебник / Г. В. Савицкая. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 425 с. - (Высшее образование).

9. Федорова, Г.В. Информационные технологии бухгалтерского учета, анализа и аудита. – М.: Омега-Л, 2004. – 304 с.

10. Хмельницкая, И. В. Проблемы формирования информационной базы анализа основных средств предприятия в современных условиях хозяйствования / И.В. Хмельницкая, О.В. Хомченко // Материалы междунар. науч.-техн. конф. молодых ученых. – Могилев, 24-25 января 2007.

УДК 316.3

В.В. Смачило, канд. екон. наук, проф. (*ХНУБА, Харків*)

М.Я. Кулієвич, здоб. вищ. осв. (*ХНУБА, Харків*)

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ЯК ОДНА З ПЕРЕДУМОВ ДОСЯГНЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

В сучасних реаліях проблема гендерної нерівності в сфері оплати праці набуває все більших масштабів, як у цілому світі, так і в межах окремих країн. На жаль, ці проблеми не минули і нашу країну, та знайшли своє місце в Цілях Сталого Розвитку 2016 – 2030 рр. (рис 1), які були затверджені на саміті ООН з питань сталого розвитку.

Згідно з Цілями Сталого Розвитку 2016 – 2030 рр., яких на сьогодні дотримується більшість країн світу та яких налічується 17 цілей проблема дискримінації, нерівності та досягненню справедливості займають одні з найголовніших місць серед усіх. А саме, скорочення нерівності всередині країни і між ними присвячено ціль 10, а забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок – ціль 5, які розкриваються через ряд підцілей (рис. 1).



Рисунок 1 – Розкриття сутності цілей сталого розвитку щодо гендерної нерівності

Джерело: побудовано авторами на основі [1]

Досвід та дослідження багатьох країн світу свідчить про те, що проблема гендерної нерівності на ринку праці виражається саме у нижчому рівні оплати праці у жінок. В Україні гендерна рівність, регулюється низкою законодавчих актів та Основним законом України. Але в сучасних українських реаліях ці акти та закони часто порушуються та мають формальний характер. Особливо яскраво це відображається на ринку праці та можна простежити у відмінностях оплати праці.

Досліджуючи динаміку зміни в гендерному розриві в сфері оплати праці, звернемо увагу на негативну тенденцію до зростання розриву (як різниці між оплатою праці чоловіків та жінок) протягом усього аналізованого періоду. Судячи з динаміки останніх років, зарплатна нерівність з часом тільки погіршується, про що свідчать офіційні дані (рис. 2).

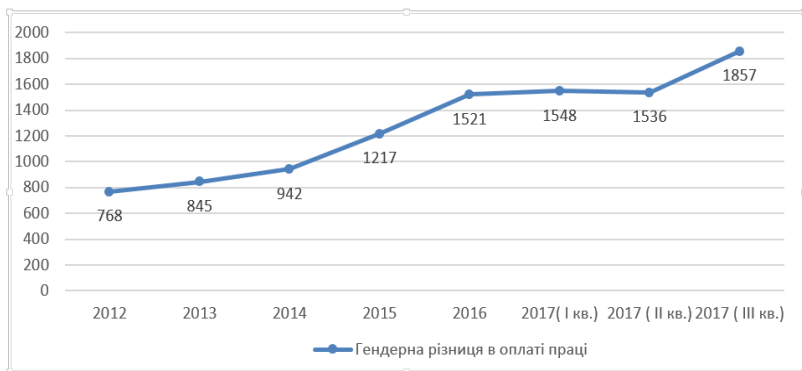


Рисунок 2 – Гендерний розрив в оплаті праці, грн
Джерело: побудовано авторами на основі [2]

За допомогою структурного аналізу виявимо найбільш суттєві розриви у різних сферах діяльності за аналізований період.

Таблиця 1 – Гендерна різниця в оплаті праці за різниці сферами діяльності

Сфера діяльності	2016		2017 (IV кв.)		2018 (II кв.)	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
1	2	3	4	5	6	7
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	4480	6001	5739	7006	6296	8120
Промисловість	4857	6503	7081	9349	7740	10359
Будівництво	4402	4811	6483	6960	6911	7693
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4900	6331	6996	9181	8011	10549
Тимчасове розміщення й організація харчування	3328	3862	5064	5926	5516	6335

1	2	3	4	5	6	7
Інформація та телекомунікації	8159	10550	11616	14423	12799	16024
Фінансова та страхова діяльність	8815	13154	11789	17968	13265	20562
Професійна, наукова та технічна діяльність	7361	8824	10305	11911	11113	13300
Освіта	3712	3963	6225	6419	7323	7438
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3327	3727	5320	5879	5692	6437
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3654	7314	6023	10146	6215	11514
Надання інших видів послуг	4194	5076	6463	7799	7261	8651
Усього	4480	6001	7020	8879	7800	9930

Джерело: побудовано авторами на основі [2]

Аналізуючи дані таблиці, чітко відзначаємо перевагу оплати чоловіків над жінками. В середньому за аналізований період, оплата чоловіків на четверть більша ніж оплата жінок. Найбільші розриви спостерігаються у сферах транспорту, інформації та телекомунікації, фінансовій та у сфері мистецтва та спорту, приблизно до 30-40%. В цілому, відзначимо чітку та зростаючу тенденцію до росту протягом аналізованого періоду, що негативно впливає на рівень конкурентоспроможності жінок на вітчизняному ринку праці, та на економіку країни в цілому.

Основною причиною існування таких гендерних розривів в оплаті праці є те, що жіноча складова населення концентрується більше на посадах нижчого рівня, в наслідок чого отримують меншу зарплатню. За допомогою даних наведених у звітах ЄДРПОУ, станом на 2017р (рис. 3, 4), можна зробити висновки, щодо зайнятості жінок на керівних посадах в Україні, як і серед ФОП, так і серед юридичних осіб.

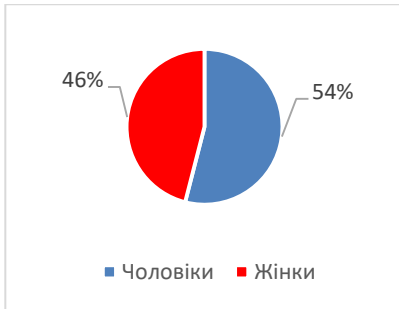


Рисунок 3 – Зайнятість керівних посад жінками серед ФОП



Рисунок 4 – Зайнятість керівних посад жінок серед юридичних осіб

Джерело: побудовано авторами на основі [3]

Отже, якщо серед приватних підприємців вірогідність того, що жінка очолить керівні посади є практично на одному рівні з вірогідністю чоловіків, то серед юридичних осіб (включно державними та громадськими формуваннями), ймовірність того, що жінка буде на керівних посадах більше ніж у 2 рази є меншою. Ситуація, яка склалася серед юридичних осіб є проявом гендерного дисбалансу.

Для більш наочного вигляду, проведемо аналітичний огляд гендерних зрушень у різних професійних групах (таб. 2).

Такі гендерні зрушення в деяких професійних групах пояснюються особливостями праці, важкістю, переважно більш важкої фізичної сили. Також, враховуємо бажання роботодавців, надавати переваги чоловікам, які не йдуть у декрет, не доглядають за дітьми, тощо. В цілому, жінки обіймають менш престижні посади, ніж чоловіки, а отже вони менш оплачувані. Законодавством про працю встановлено, що чоловікам, які працюють на більш важких професіях, встановлюються додаткові компенсації та пільги, що суттєво впливають на їх заробіток.

Результати дослідження показали, що гендерна нерівність на ринку праці в Україні має місце, а усі виявлені проблеми свідчать про її системність та поглиблення. Це вимагає створення нових підходів, механізмів, щодо забезпечення гендерного паритету на вітчизняному ринку праці, що є перспективами подальших досліджень.

Інформаційні джерела:

1. Цілі сталого розвитку 2016-2030. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholitia/tsili-staloho-rozvytku>

Таблиця 2 – Зайняте населення за професійними групами за гендерною ознакою, станом на 2017 р.

Професійні групи	Зайняте населення (тис. осіб)		Гендерна оцінка
	Жінки	Чоловіки	
законодавці, керівники, менеджери	507	729,9	1,44
професіонали	1769,1	1121,1	0,63
фахівці	1191,2	639,9	0,53
технічні службовці	407,8	69,3	0,17
працівники сфери торгівлі	1816,5	910,3	0,50
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, та рибальства	55,6	80,2	1,44
кваліфіковані робітники з інструментом	277,0	1657,1	5,98
робітники з обслуговування технологічного устаткування	278,8	1506,2	5,4
найпростіші професії	1468,2	1673,2	1,14

Джерело: побудовано авторами на основі [2]

2. Державна служба статистики України. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Жінки то чоловіки на керівних посадах, відкритті данні ЄДРПОУ. – Режим доступу: <http://socialdata.org.ua/edrrou-gender/>

4. Смачило В.В., Кулієвич М. Я. Моніторинг гендерної асиметрії оплати праці. – Режим доступу: <http://eforum-lntu.com/assets/files/ekonomichnij-forum-2.pdf>