


“Analysis of institutional factors that cause gender pay gaps in Ukraine”

AUTHORS

Svitlana Tsymbaliuk 



Anna Volkovska 

ARTICLE INFO

Svitlana Tsymbaliuk and Anna Volkovska (2021). Analysis of institutional factors that cause gender pay gaps in Ukraine. *Social and labour relations: theory and practice*, 11(1), 1-13. doi:[10.21511/slntp.11\(1\).2021.01](https://doi.org/10.21511/slntp.11(1).2021.01)

DOI

[http://dx.doi.org/10.21511/slntp.11\(1\).2021.01](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.11(1).2021.01)

RELEASED ON

Tuesday, 27 July 2021

RECEIVED ON

Tuesday, 02 February 2021

ACCEPTED ON

Tuesday, 02 March 2021

LICENSE



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

JOURNAL

"Social and labour relations: theory and practice"

ISSN PRINT

2410-4752

ISSN ONLINE

2415-3389

PUBLISHER

LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”

FOUNDER

State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute



NUMBER OF REFERENCES

20



NUMBER OF FIGURES

6



NUMBER OF TABLES

0

© The author(s) 2021. This publication is an open access article.



BUSINESS PERSPECTIVES



Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine

www.businessperspectives.org



V. HETMAN KNEU



Founder

State Higher Educational
Establishment "Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman",
Prospect Peremogy, 54/1,
Kyiv, 03057, Ukraine

<https://kneu.edu.ua/>

Received on: 2nd of February, 2021

Accepted on: 2nd of March, 2021

Published on: 27th of July, 2021

© Svitlana Tsymbaliuk,
Anna Volkovska, 2021

Svitlana Tsymbaliuk, Professor,
Dean, Personnel Management,
Sociology and Psychology Faculty,
Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman,
Ukraine.

Anna Volkovska, Assistant,
Department of Personnel
Management and Labor
Economics, Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman, Ukraine.



This is an Open Access article,
distributed under the terms of the
[Creative Commons Attribution 4.0
International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits
unrestricted re-use, distribution,
and reproduction in any medium,
provided the original work is
properly cited.

Svitlana Tsymbaliuk (Ukraine), Anna Volkovska (Ukraine)

ANALYSIS OF INSTITUTIONAL FACTORS THAT CAUSE GENDER PAY GAPS IN UKRAINE

Abstract

Despite Ukraine's commitments regarding non-discrimination and ensuring gender equality, the issue of gender pay gaps remains relevant. The aim of the study is to identify factors that cause gender pay gaps and assess their impact on wage differences at the institutional level in Ukraine. Based on the generalization of the research results, macroeconomic and microeconomic approaches to the grouping of factors that cause gender pay gaps have been identified. Based on the analysis of statistical data, it has been determined that gender occupational segregation exists in Ukraine, as most women work in low-wage economic activities; women are more likely to lead businesses with a lower level of wages. As the result of the assessment of the impact of various factors on wage differences, it has been found that gender pay gaps are the smallest in the public sector. Part-time employment in 2018 affected gender pay gaps by 3.8%. Based on the correlation factor analysis, the positive impact of increasing the minimum wage and innovative development on reducing gender pay gaps has been substantiated. The hypothesis regarding the impact of collective bargaining on gender pay gaps at the organizational level has been refuted. Promising measures have been identified that would help to create equal opportunities and reduce gender pay gaps, and thus to fulfill Ukraine's commitments in the context of European integration.

Keywords

wages, gender gaps, gender pay gaps, gender inequality, equal opportunities

JEL Classification

J710, J310, J380

С.О. Цимбалюк (Україна), А.І. Волковська (Україна)

АНАЛІЗ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ФАКТОРІВ, ЯКІ ОБУМОВЛЮЮТЬ ГЕНДЕРНІ РОЗРИВИ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Анотація

Незважаючи на прийняті Україною зобов'язання щодо заборони будь-якої дискримінації та забезпечення рівності між чоловіками і жінками, проблема гендерних розривів в оплаті праці залишається актуальною. Метою дослідження є виявлення факторів, які обумовлюють гендерні розриви в оплаті праці, та оцінка їх впливу на відмінності в заробітній платі на інституціональному рівні в Україні. На підставі узагальнення результатів дослідження виокремлено макроекономічний і мікроекономічний підходи до групування факторів, які обумовлюють гендерні відмінності в оплаті праці. У результаті аналізу статистичних даних визначено, що в Україні існує гендерна професійна сегрегація, оскільки більшість жінок зайняті у видах економічної діяльності з низьким рівнем заробітної плати; жінки мають більше шансів очолити підприємства організаційно-правової форми господарювання з нижчим рівнем заробітної плати. У результаті оцінки впливу різних факторів на відмінності в заробітній платі встановлено, що найменші гендерні розриви в оплаті праці простежуються у видах економічної діяльності бюджетної сфери. Часткова зайнятість у 2018 р. на 3.8% впливала на гендерні розриви в оплаті праці. На основі кореляційного факторного аналізу обґрунтовано позитивний вплив підвищення мінімальної заробітної плати та інноваційного розвитку на скорочення гендерних розривів в оплаті праці. Спростовано гіпотезу щодо впливу колективно-договірного регулювання на гендерні розриви в оплаті праці на організаційному рівні. Визначено перспективні заходи, котрі сприяли б створенню рівних можливостей та зменшенню гендерних розривів в оплаті праці, а отже, виконанню Україною взятих на себе зобов'язань в контексті євроінтеграції.

Ключові слова

заробітна плата, гендерні розриви, гендерні розриви в оплаті праці, гендерна нерівність, рівні можливості

Класифікація JEL

J710, J310, J380

ВСТУП

В умовах курсу на євроінтеграцію Україна взяла на себе зобов'язання імплементувати основні цінності та стандарти Європейського Союзу. Однією з європейських цінностей, визначених Лісабонським договором (Treaty of Lisbon), є заборона будь-якої дискримінації та забезпечення рівності між чоловіками і жінками [8]. З-поміж Глобальних цілей сталого розвитку ООН до 2030, ціль №5 – досягнення гендерної рівності та посилення прав жінок і дівчат [17]. Прийнята Радою Європи Стратегія гендерної рівності на 2018–2023 рр. передбачає створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства [6]. Інтеграція України у європейську спільноту вимагає побудови всіх соціальних інститутів і процесів на демократичних засадах, котрі унеможливають будь-яку дискримінацію, зокрема й гендерну.

Згідно з Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року одним із напрямів реалізації принципів забезпечення рівних прав і можливостей серед жінок і чоловіків є зменшення гендерних розривів в оплаті праці [19].

Відповідно до звіту з Глобального гендерного розриву 2020 (Global Gender Gap Report 2020) загалом у світі гендерний розрив у доходах (співвідношення заробітної плати та інших незарплатних доходів жінок та чоловіків) становить понад 50%, а співвідношення в заробітній платі жінок і чоловіків, котрі обіймають аналогічні посади, дорівнює понад 40% [20].

В Україні показники гендерних розривів в доходах не є такими великими як глобальні показники, проте проблема різниці в оплаті праці чоловіків і жінок залишається актуальною. Відповідно до Звіту з Глобального гендерного розриву 2020 р. гендерний розрив у доходах в Україні дорівнює 61%, а співвідношення в заробітній платі жінок і чоловіків, котрі обіймають аналогічні посади, становить 69%. За гендерними розривами у доходах Україна посіла 78 місце в рейтингу й за співвідношенням в заробітній платі жінок і чоловіків, котрі обіймають аналогічні посади, – 55. При цьому Україна посіла 59 місце в рейтингу за загальним показником гендерного розриву.

Якщо порівняти гендерні розриви в оплаті праці в Україні з країнами – лідерами, то, приміром, в Ісландії, яка посіла перше місце в рейтингу за загальним показником, гендерний розрив у доходах становить 73%, а співвідношення в заробітній платі жінок і чоловіків, котрі обіймають аналогічні посади, дорівнює 85%. За показником співвідношення в заробітній платі жінок і чоловіків, котрі обіймають аналогічні посади, Ісландія посіла перше місце. У Норвегії – другої країни в рейтингу – значення зазначених показників відповідно дорівнюють 79% і 74% [20].

Нова соціально-економічна реальність, пов'язана з пандемією, спричиненою COVID-19, не сприяла вирішенню проблеми гендерних розривів в оплаті праці, а в окремих регіонах України – значно поглибила її. Відповідно до даних Держстату України у третьому кварталі 2020 р. в економіці України різниця в заробітній платі чоловіків і жінок дорівнювала 22% (приблизно на тому ж рівні, що і у попередні роки). Разом з тим в окремих регіонах ця різниця сягнула високих значень: в Донецькій області – 39.1%, у Дніпропетровській – 29.8%, у Миколаївській – 27.8% [16].

Відповідно до згаданої Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року основним показником оцінювання результатів вирішення проблеми гендерних розривів в оплаті праці є співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків. Цільовий орієнтир, передбачений програмою на 2020 рік, дорівнює 78%, на 2021 р. – 80%. Як бачимо, загалом по економіці України у третьому кварталі 2020 р. передбачений програмою показник досягнуто, проте є суттєві відставання в розрізі окремих регіонів [19].

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Дослідження наукових праць з проблематики гендерної різниці в оплаті праці засвідчив значний інтерес науковців до цих питань. Діапазон виявлених ученими причин цього явища є досить великим.

Меара, Пастор і Вебстер зазначають, що важливим є не саме по собі дослідження гендерних розривів в оплаті праці, а оцінка впливу інших факторів (поряд із гендерною ознакою), таких як батьківство, гендерна сегрегація (концентрація жінок у низькооплачуваних професіях і галузях), робота за сумісництвом та членство у профспілках, на різницю в заробітній платі серед жінок [14].

Результати дослідження Івасакі та Ма показали, що гендерні розриви у заробітній платі в Китаї є більшими у сільських регіонах та приватному секторі, ніж у міських регіонах та державному секторі економіки. Крім того, виявлено, що різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками швидко зростає останніми роками [11].

На відміну від китайських науковців, дослідження американських учених Келкагно та Монтгомері показало наявність гендерних розривів у заробітній платі серед співробітників Конгресу США, подібних до розривів, котрі мають місце в приватному секторі економіки [4].

Грибайте розрізняє дві основні причини, що обумовлюють наявність гендерних розривів в оплаті праці: різниця в кваліфікації (людському капіталі) та різні позиції на ринку праці (дискримінація на ринку праці). Перша (різниця в кваліфікації) є результатом традиційного розподілу обов'язків між чоловіками та жінками в сім'ї, що призводить до коротшого за тривалістю працевлаштування жінок та більших перерв між періодами зайнятості [9].

Схожих висновків дійшли Бертран, Голдін та Кац. Учені з'ясували, що різниця у заробітній платі молодих фахівців у фінансовому та корпоративному секторах пояснюється різницею в здобутій освіті, в перериваннях кар'єри (у зв'язку з материнством) та різницею в кількості годин роботи на тиждень. Причому з віком гендерні розриви в оплаті праці мають тенденцію до зростання [3].

На основі транснаціональних даних 26 країн Європейського Союзу Кукровська-Торжевська та Ловаш дійшли висновку, що вплив батьківства та материнства на гендерні розриви в оплаті праці різняться залежно від країни. Найбільш суттєвий вплив простежується в країнах Східної Європи, де політика та норми призводять до тривалих перерв у роботі жінок. У південних країнах вплив материнства на різницю в заробітній платі між жінками та чоловіками майже відсутній, оскільки матері швидко повертаються до роботи [7].

Дослідження австрійських вчених Крістл і Кеппл-Турина показало, що відмінності у навиках, завданнях і наявності необхідних навиків у працівників на 6-9 відсоткових пунктів пояснює гендерні розриви у заробітній платі [5].

Лайт та Урета з'ясували, що біля 12% розривів оплаті праці в США спричинено різною акумуляцією досвіду жінок і чоловіків на початку кар'єри. Відсутність роботи на початку кар'єри є особливо несприятливою, оскільки негативно впливає на можливості кар'єрного зростання у майбутньому [12].

Дослідження Редмонд та Макгінесс засвідчило, що більшість гендерних розривів є незрозумілими, переважно у країнах Східної Європи, частково через відсутність різниці у характеристиках серед жінок і чоловіків, що визначають заробітну плату. Однак в інших країнах відмінності між характеристиками чоловіків і жінок пояснюють відносно велику частку розривів в оплаті праці. Гендерні відмінності в уподобаннях до роботи визначають 10% розривів в заробітній платі, причому більше, ніж термін перебування на посаді, попередній статус зайнятості чи здобута освіта [15].

На основі аналізу режимів роботи та заробітної плати жінок і чоловіків, які працюють на Amazon Mechanical Turk, Адамс-Прасль не виявив гендерної різниці у виборі завдань та досвіді роботи. Разом з тим, оплата години роботи жінок на 20% менше, ніж чоловіків. Такі розриви пояснюються різницею в графіку роботи: жінки мають більш розділені режими роботи, що впливає на швидкість виконання завдань. Крім того виконання жінками домашніх обов'язків впливає на їх здатність планувати та виконувати роботу [1].

Останні дослідження гендерної різниці в оплаті праці в США засвідчили, що традиційні економічні причини гендерних розривів в заробітній платі – робота за сумісництвом та відсутність кваліфікації – не можуть переконливо пояснити наявний розрив, вказуючи на неявну гендерну дискримінацію [2].

На основі дослідження Хара зробила висновок, що гендерні розриви в оплаті праці в Японії, насамперед, пов'язані з гендерною системою сегрегації робочих місць (“липкою підлогою”) та гендерними розривами у посадовому просуванні (“скляна стеля”) [10].

Досліджуючи питання гендерної диференціації оплати праці в Україні, Лопушняк і Шандар виокремлюють такі проблеми різниці в оплаті праці жінок і чоловіків, як наявність гендерних розривів у заробітній платі на підприємствах різних видів економічної діяльності, у сільській місцевості, відсутність паритетного представництва жінок і чоловіків у парламенті, упереджене ставлення щодо участі жінок у різних сферах діяльності [13].

2. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є виявлення факторів, які обумовлюють гендерні розриви в оплаті праці, та оцінка їх впливу на відмінності в заробітній платі на інституціональному рівні в Україні.

3. МЕТОД ДОСЛІДЖЕННЯ

Для проведення дослідження використано такі наукові методи: статистичний – для дослідження гендерних розривів в оплаті праці в різних регіонах та видах економічної діяльності; порівняння – для зіставлення показників в Україні та країнах світу з найнижчими гендерними розривами, зокрема в оплаті праці; факторний – для виявлення основних факторів, які обумовлюють гендерні відмінності в оплаті праці; кореляційного факторного аналізу – для оцінювання зв'язку між гендерними розривами в оплаті праці та різними факторами.

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Узагальнення результатів дослідження різними вченими факторів, які обумовлюють гендерні відмінності в оплаті праці, дозволяє виокремити два укрупнених підходи: макроекономічний і мікроекономічний. В основі макроекономічного підходу лежать інституціональні фактори. Мікроекономічний підхід апелює до індивідуальних (особистісних) факторів.

Інституціональні фактори охоплюють інституціональний рівень регулювання заробітної плати, рівень розвитку колективно-договірного регулювання заробітної плати, законодавче регулювання мінімальної заробітної плати, економічний розвиток, зокрема інноваційний, домінування зайнятості чоловіків і жінок у різних сферах економічної діяльності, розподіл жінок і чоловіків за ієрархічними рівнями посад.

Особистісні фактори пов'язані з рівнем освіти, досвідом роботи, індивідуально-особистісними характеристиками, графіком роботи та формою зайнятості, яку обирають чоловіки та жінки. Різниця в кваліфікації, індивідуально-особистісних характеристиках і компетентностях жінок і чоловіків є однією з причин гендерних розривів в оплаті праці.

Існує також підхід, згідно з яким виокремлюють пряму та секторальну (непряму) дискримінацію, пов'язану з оплатою праці жінок і чоловіків.

Пряма дискримінація має місце, коли жінки та чоловіки, котрі обіймають аналогічні посади (виконують однакову роботу), одержують різну заробітну плату. Як ми вже зазначали, відповідно до Звіту з Глобального гендерного розриву 2020 співвідношення в заробітній платі жінок і чоловіків, котрі обіймають аналогічні посади, становить 69% [20].

Однією з причин прямої дискримінації є встановлення нижчої заробітної плати жінкам порівняно з чоловіками під час переговорів між роботодавцями і найманими працівниками та укладання трудових договорів. Різниця в кваліфікації, характеристиках і компетентностях жінок і чоловіків, як ми вже зазначали, є однією з причин гендерних розривів в оплаті праці. Разом з тим, має місце практика, коли роботодавці не однаково оцінюють кваліфікацію, характеристики та компетентності жінок і чоловіків, котрі мають однаковий рівень освіти, досвід, навички тощо.

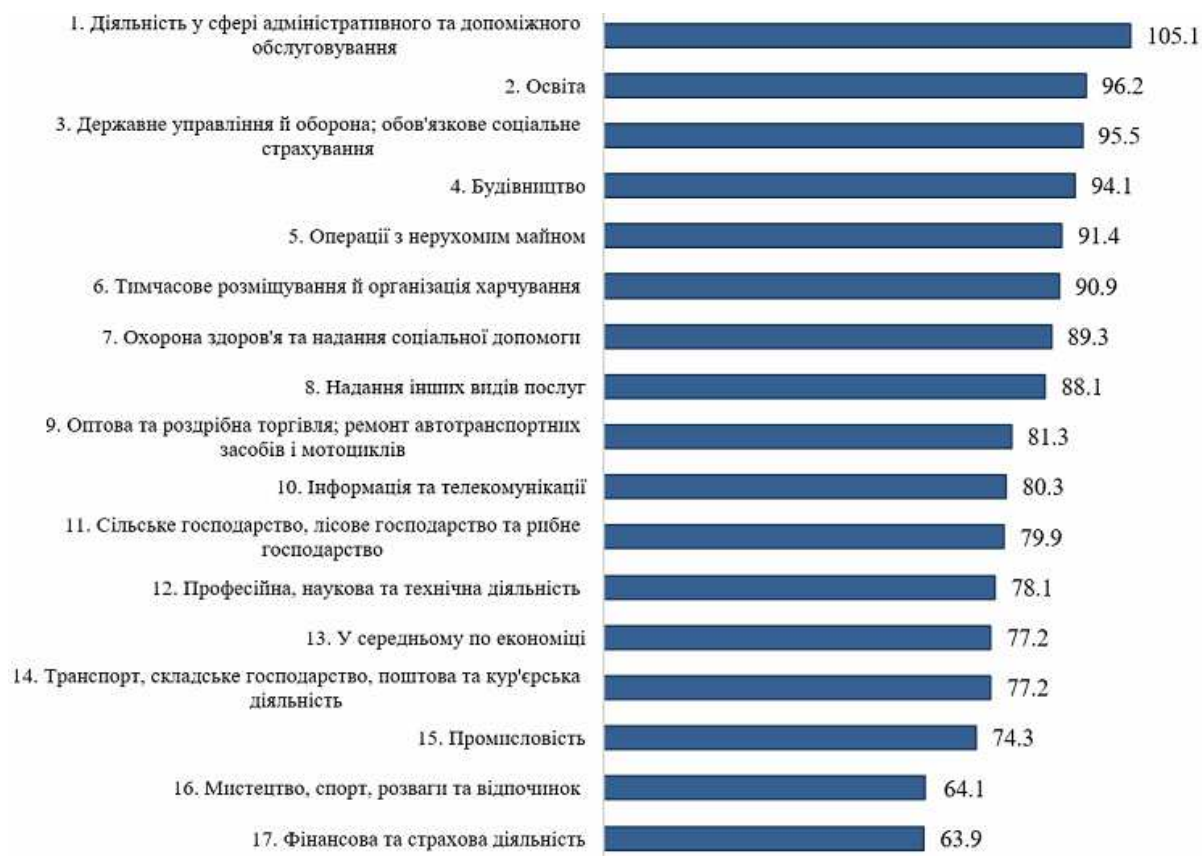
Для секторальної (непрямої) дискримінації характерною є зайнятість жінок у видах економічної діяльності, галузях, робота на посадах та за професіями, які традиційно є низькооплачуваними, а чоловіків – у високооплачуваних. Секторальну диференціацію обумовлюють нерівні можливості та обмеження доступу, що є наслідком низки об'єктивних та суб'єктивних причин.

Важливим фактором, що може впливати на гендерні розриви в заробітній платі – інституціональний рівень регулювання заробітної плати. З метою оцінювання впливу цього фактору на різницю в оплаті праці жінок і чоловіків в Україні, визначимо, який рівень регулювання заробітної плати ефективніший з погляду зменшення гендерних розривів – централізований (на державному рівні) чи децентралізований (на організаційному рівні).

Співвідношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків за видами економічної діяльності в Україні у 2019 р. наведено на Рисунку 1. Як свідчать дані, одні з найменших гендерних розривів в оплаті праці простежуються у видах економічної діяльності бюджетної сфери з централізованим регулюванням заробітної плати: освіта (96.2%); державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування (95.5%); охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (89.3%).

Важливим елементом механізму формування заробітної плати є колективно-договірне регулювання. Аналіз співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків та кількості працівників, охоплених колективними договорами, в різних видах економічної діяльності в Україні в 2019 (Рисунок 2) показав, що фактично відсутній вплив рівня розвитку колективно-договірного регулювання на організаційному рівні на гендерні розриви в оплаті праці. Розрахований коефіцієнт кореляції засвідчив майже нульовий зв'язок (-0.15) між цими показниками. Приміром у промисловості, де має місце один з найвищих рівнів охоплення працівників колективними договорами (78.3%), гендерний розрив є одним з найбільших – заробітна плата жінок становить 74.3% від заробітної плати чоловіків. І навпаки: у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування заробітна плата жінок на 5.1% перевищує заробітну плату чоловіків, проте рівень охоплення колективними договорами працівників є одним із найнижчих в Україні (52.9%).

Відповідно до статей 7 та 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективні угоди та договори різних рівнів мають містити зобов'язання сторін щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації [18]. Не зважаючи на це, аналіз змісту та структури колективних угод, укладених на різних рівнях (національному, галузевому та територіальному), засвідчив обмеженість практики включення соціальними партнерами зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема гендерної рівності в оплаті праці.



Джерело: Побудовано за даними Державної служби статистики України [16].

Рисунок 1. Співвідношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків за видами економічної діяльності в Україні у 2019 р., %



Джерело: Побудовано за даними Державної служби статистики України [16].

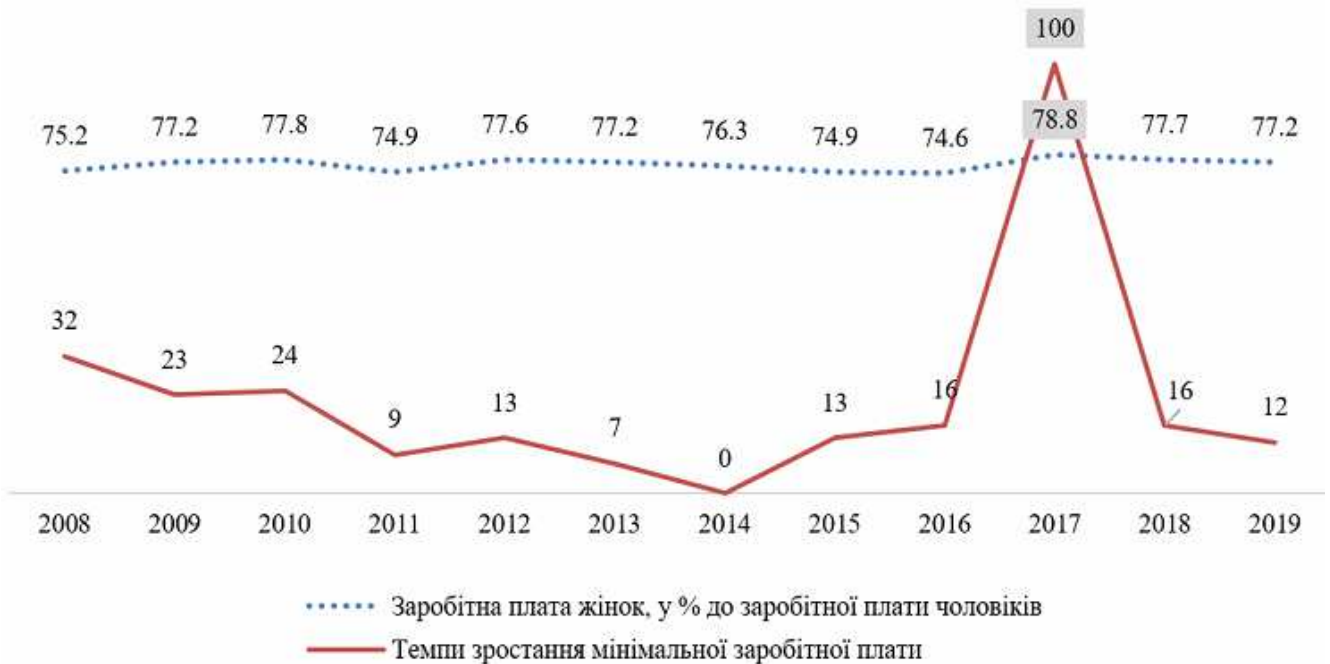
Рисунок 2. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків та кількість працівників, охоплених колективними договорами, в різних видах економічної діяльності в Україні у 2019 р.

Примітки: види економічної діяльності: 1 – тимчасове розміщування й організація харчування; 2 – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 3 – освіта. 4 – операції з нерухомим майном; 5 – мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; 6 – діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 7 – сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; 8 – надання інших видів послуг; 9 – будівництво; 10 – оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; 11 – транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність; 12 – промисловість; 13 – професійна, наукова та технічна діяльність; 14 – державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; 15 – інформація та телекомунікації; 16 – фінансова та страхова діяльність.

Наступний фактор, котрий може впливати на розмір гендерних розривів в оплаті праці – законодавче регулювання мінімальної заробітної плати. Головною метою встановлення мінімальної заробітної плати є гарантування найманим працівникам такого рівня доходів, який має забезпечити їх достатніми ресурсами для відтворення робочої сили. У зв'язку з цим підвищення мінімальної заробітної плати має обумовлювати зменшення відмінностей, зокрема гендерних, в розмірі винагороди за працю. Отже, підвищення мінімальної заробітної плати має сприяти зменшенню гендерних розривів в оплаті праці, передусім завдяки скороченню відмінностей в заробітній платі працівників з найнижчим її розміром. Скорочення гендерних розривів може бути наслідком впливу підвищення мінімальної заробітної плати на зайнятість. Так, підвищення мінімальної заробітної плати може спричинити зменшення кількості працівників з низькою результативністю праці.

Позитивний вплив підвищення мінімальної заробітної плати на скорочення гендерних розривів підтверджують дані Рисунку 3. Так, у 2016 р. співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в Україні протягом досліджуваного періоду було найнижчим (74.6%). Після підвищення мінімальної заробітної плати у 2017 р. у 2 рази гендерний розрив зменшився й зазначене співвідношення досягло максимального значення у досліджуваному періоді – 78.8%. Наявність зв'язку між темпами зростання мінімальної заробітної плати та співвідношенням заробітної плати жінок і чоловіків підтвердив розрахований коефіцієнт кореляції, який становить 0.47.

Ще один фактор, рівень впливу якого на гендерні розриви в оплаті праці варто оцінити – економічний розвиток. Щодо впливу розвитку економіки на створення рівних можливостей для чоловіків і жінок, то порівняння темпів зростання ВВП у розрахунку на одну особу та співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в Україні протягом 2008–2019 рр. засвідчило відсутність зв'язку між цими показниками (коефіцієнт кореляції становить 0.08). Зазначено свідчить про те, що сам по собі розвиток економіки не сприяє створенню рівних можливостей для чоловіків і жінок, а отже, скороченню гендерних розривів в оплаті праці.



Джерело: Побудовано за даними Державної служби статистики України [16].

Рисунок 3. Динаміка співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків та темпів зростання мінімальної заробітної плати в Україні протягом 2008–2019 рр.

Крім загального розвитку економіки, важливо взяти до уваги структурні зрушення в економіці. Так, окремі дослідження засвідчують, що заробітна плата жінок швидше зростає, ніж заробітна плата чоловіків у видах економічної діяльності з високим рівнем інноваційного розвитку.

Аналіз динаміки співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків у промисловості та частки інноваційно активних промислових підприємств в Україні протягом 2008–2019 рр. (Рисунок 4) підтвердив позитивний вплив інноваційного розвитку на скорочення гендерних розривів у заробітній платі. Розрахований коефіцієнт кореляції дорівнює 0.59 і вказує на наявність зв'язку між зазначеними показниками.

Разом з тим, важливо зазначити, що на підставі цих даних не можна зробити однозначного висновку щодо впливу інноваційного розвитку на вирішення проблеми створення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо участі в інноваційній діяльності, оскільки відсутні дані щодо зайнятості жінок на інноваційно активних підприємствах та їхньої участі в створенні інноваційної продукції (товарів, послуг) та виконання робіт з використанням інноваційних технологій та процесів.

Важливою характеристикою, котра пояснює наявність гендерних розривів в оплаті праці є графік роботи. Традиційно більша частка жінок у порівнянні з чоловіками вибирають часткову зайнятість. Це, з одного боку, впливає на середньомісячний розмір заробітної плати, з іншого боку – зменшує шанси жінок обіймати вищі посади, а отже, мати вищий рівень доходів упродовж свого трудового життя.

Щодо впливу часткової зайнятості на гендерні розриви в оплаті праці, то загалом в економіці України часткова зайнятість, зокрема робота в режимі неповного робочого дня, у 2018 лише на 3.8% впливала на гендерні розриви в оплаті праці. Причому в таких видах економічної діяльності, як освіта та діяльність у сфері адміністративного і допоміжного обслуговування, годинна оплата жінок перевищувала, хоча і незначно, годинну оплату чоловіків. Саме в цих видах економічної діяльності а також у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності найбільшою мірою робота в режимі часткової зайнятості впливає на наявність гендерних розривів в оплаті праці: у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності – на 4.6%; в освіті – на 4.5%; у сфері адміністративного і допоміжного обслуговування – на 2.5% [16].



Джерело: Побудовано за даними Державної служби статистики України [16].

Рисунок 4. Динаміка співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків у промисловості та частки інноваційно активних промислових підприємств в Україні протягом 2008–2019 рр.



Джерело: Побудовано за даними Державної служби статистики України [16].

Рисунок 5. Занятість жінок та розмір середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності в Україні у 2019 р.

Примітки: види економічної діяльності: 1 – тимчасове розміщування й організація харчування; 2 – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 3 – освіта. 4 – операції з нерухомим майном; 5 – мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; 6 – діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 7 – сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; 8 – надання інших видів послуг; 9 – будівництво; 10 – оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; 11 – транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; 12 – промисловість; 13 – професійна, наукова та технічна діяльність; 14 – державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; 15 – інформація та телекомунікації; 16 – фінансова та страхова діяльність.

Одним із факторів, що обумовлюють гендерні розриви в оплаті праці, є домінування зайнятості чоловіків і жінок у різних сферах економічної діяльності. Традиційно більшість жінок зайняті у видах економічної діяльності з низьким рівнем заробітної плати, про що свідчать дані Рисунку 5, що часто пов'язано з соціальними ролями. Так, 81.9% жінок від загальної кількості працівників зайняті в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, де розмір заробітної плати у 2019 р. був одним з найнижчих в економіці України. 78% жінок зайняті в сфері освіти, де традиційно одними з найнижчих є розміри заробітної плати.

Крім сфери зайнятості, важливим фактором, що впливає на гендерні розриви в оплаті праці, є розподіл жінок і чоловіків за ієрархічними рівнями посад. Згідно з даними Держстату України частка юридичних осіб, у яких керівниками є жінки, на 01.01.2020 р. становила 28.9%. У розрізі організаційно-правових форм господарювання, найбільша частка юридичних осіб, котрі очолюють жінки, – комунальні організації (установи, заклади) – майже 77%, найнижча частка – казенні підприємства (0%) та релігійні організації (4.6%).

Частка юридичних осіб, у яких керівниками є жінки, та розмір середньомісячної заробітної плати працівників на підприємствах з різними організаційно-правовими формами господарювання в Україні у 2019 р. наведено на Рисунку 6. Як свідчать дані, здебільшого чим вищий рівень заробітної плати на підприємствах певної організаційно-правової форми господарювання, тим менша частка юридичних осіб, які очолюють жінки. Це підтвердив розрахований коефіцієнт кореляції, який має досить високе від'ємне значення: -0.52.



Джерело: Побудовано за даними Державної служби статистики України [16].

Рисунок 6. Частка юридичних осіб, у яких керівниками є жінки, та розмір середньомісячної заробітної плати працівників на підприємствах з різними організаційно-правовими формами господарювання в Україні у 2019 р.

Примітки: організаційно-правові форми господарювання: 1 – приватне підприємство; 2 – комунальна організація (установа, заклад); 3 – комунальне підприємство; 4 – державна організація (установа, заклад); 5 – товариство з обмеженою відповідальністю; 6 – органи державної влади, організації (установи, заклади); 7 – державне підприємство; 8 – акціонерні товариства.

Не сприяють скороченню гендерних розривів в оплаті праці також традиції щодо розподілу ролей в сім'ї, коли переважно жінки займаються доглядом за дітьми і втрачають можливості професійно розвиватися та вибудувати кар'єру.

Відповідно до згаданої Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. одним із показників оцінювання результатів вирішення проблеми гендерних розривів в оплаті праці є збільшення частки чоловіків серед осіб, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Цільовий орієнтир, передбачений програмою на 2020 рік, дорівнює 2.5%, на 2021 р. – 3% [19]. Нажаль, Держстат України не оприлюднює таких статистичних даних, а отже, оцінити рівень досягнення встановленого цільового орієнтиру не можливо.

До перспективних заходів, котрі сприяли б зменшенню гендерних розривів в оплаті праці, на наш погляд, варто віднести підвищення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на законодавчому рівні й мінімальних гарантій в оплаті праці (тарифної ставки робітника першого тарифного розряду та мінімального окладу) в колективних угодах і договорах. Позитивний вплив підвищення мінімальної заробітної плати на зменшення гендерних розривів в оплаті праці не тільки теоретично обґрунтовано, а й доведено на практиці.

Щодо інститутів соціального партнерства та колективно-договірного регулювання оплати праці, то, незважаючи на відсутність підтвердження гіпотези щодо їхнього впливу на вирішення проблеми гендерних розривів в оплаті праці, на наш погляд, зазначені інститути мають перетворитися в дієві інструменти гарантування рівних прав та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Але для цього ці інститути мають стати ефективними інструментами регулювання соціально-трудових відносин на різних рівнях, а не мати формальний характер, дублюючи законодавчі норми та включаючи норми загального та рекомендаційного (а отже, необов'язкового) характеру.

Не менш важливе значення є підвищення заробітної плати в бюджетній сфері, насамперед, в освіті, у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, де найвищі показники зайнятості серед жінок та найнижча заробітна плата. Причому підвищення заробітної плати у зазначених видах економічної діяльності важливе не тільки з погляду зменшення гендерних розривів в оплаті праці, а й з погляду економічного розвитку, оскільки від якості освітніх та медичних послуг (котрі мають надавати кваліфіковані, компетентні й мотивовані фахівці) залежить якість людського капіталу, який є основним стратегічним ресурсом держави.

Важливим з погляду створення рівних можливостей для жінок і чоловіків та скорочення гендерних розривів в оплаті праці є також зміна стереотипів і традиційних поглядів на ролі чоловіків і жінок в суспільстві та родині. Звісно, що це є тривалим процесом і потребує зміни підходів у навчанні та вихованні молодого покоління. Ефективним напрямом є також підвищення доступності та заохочення жінок і чоловіків до освіти для одержання кваліфікацій за професіями, які на сьогодні є більш високооплачуваними. Це насамперед стосується розвитку STEM-освіти в Україні.

Дієвим інструментом також має стати забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків в органах державної влади, насамперед на керівних посадах, в радах директорів підприємств тощо. Перспективним також є створення сприятливих умов для поєднання батьками сімейних і професійних обов'язків, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, впровадження гнучких режимів праці та відпочинку, програм менторства, а також навчальних програм для розвитку особистісних та лідерських компетентностей, важливих для професійного та кар'єрного зростання.

ДИСКУСІЯ

Нова соціально-економічна реальність, пов'язана з пандемією, спричиненою COVID-19, має суттєві наслідки для забезпечення гендерної рівності. Економічний спад та заходи із соціального дистанціювання впливають на зменшення зайнятості у видах діяльності зі значною часткою найманих працівників – жінок. Крім того, закриття дитячих садків і запровадження дистанційного навчання учнів у школах під час карантинних обмежень обумовили збільшення потреби у догляді за дітьми, насамперед матерів. Безумовно це суттєво вплинуло не тільки на зайнятість, режим праці, а й результативність праці працівників, причому більшою мірою жінок, ніж чоловіків.

Разом з тим поширення на підприємствах дистанційної зайнятості, обумовлене карантинними обмеженнями, сприяє залученню до роботи жінок, які не мають змоги працювати повний робочий день в офісі, а також рівномірному розподілу обов'язків по догляді за дітьми між обома батьками. Це своєю чергою створює хороше підґрунтя для забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо зайнятості та одержання відповідних доходів.

У зв'язку з цим питання впливу пандемії, спричиненої COVID-19, на зайнятість та рівень доходів населення загалом та відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок, зокрема і в постпандемічний період, потребують ретельнішого опрацювання. Потребують також дослідження питання впливу пандемії на глобалізаційні процеси та трудову міграцію робочої сили, а відповідно, як ці зміни (якщо вони матимуть місце) вплинуть на зайнятість і доходи жінок.

ВИСНОВКИ

Незважаючи на прийняті Україною зобов'язання щодо створення рівних можливостей у контексті євроінтеграційних процесів, проблема гендерних розривів в оплаті праці залишається актуальною.

На основі узагальнення результатів дослідження різними вченими факторів, які обумовлюють гендерні відмінності в оплаті праці, виокремлено макроекономічний і мікроекономічний підходи. В основі макроекономічного підходу лежать інституціональні фактори. Мікроекономічний підхід апелює до індивідуальних (особистісних) факторів.

У результаті оцінки впливу різних факторів на відмінності в заробітній платі на інституціональному рівні встановлено, що в Україні більшість жінок зайняті у видах економічної діяльності з низьким рівнем заробітної плати. Крім того чим вищий рівень заробітної плати на підприємствах певної організаційно-правової форми господарювання, тим менша частка юридичних осіб, які очолюють жінки. Найменші гендерні розриви в оплаті праці простежуються у видах економічної діяльності бюджетної сфери. Часткова зайнятість, зокрема робота в режимі неповного робочого дня, у 2018 р. на 3.8% впливала на гендерні розриви в оплаті праці.

На основі кореляційного факторного аналізу обґрунтовано позитивний вплив підвищення мінімальної заробітної плати та інноваційного розвитку на скорочення гендерних розривів оплати праці.

Встановлено, що колективно-договірне регулювання не впливає на гендерні розриви в оплаті праці на організаційному рівні в Україні. Не зважаючи на це, автори обстоюють позицію, що зазначені інститути мають перетворитися в дієві інструменти гарантування рівних прав та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Визначено перспективні заходи, котрі сприяли б створенню рівних можливостей і зменшенню гендерних розривів в оплаті праці, з-поміж яких: підвищення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на законодавчому рівні й мінімальних гарантій в оплаті праці в колективних угодах і договорах; підвищення заробітної плати в бюджетній сфері, насамперед, в освіті, у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги; зміна стереотипів і традиційних поглядів на ролі чоловіків і жінок в суспільстві та родині; підвищення доступності здобуття освіти за професіями, які є більш високооплачуваними; забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків в органах державної влади та радах директорів підприємств; створення сприятливих умов для поєднання батьками сімейних і професійних обов'язків; впровадження гнучких режимів праці та відпочинку, програм менторства тощо.

AUTHORS CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Svitlana Tsymbaliuk.

Data curation: Anna Volkovska.

Formal Analysis: Anna Volkovska.

Funding acquisition: Svitlana Tsymbaliuk.

Investigation: Svitlana Tsymbaliuk.

Methodology: Svitlana Tsymbaliuk.

Project administration: Svitlana Tsymbaliuk.

Investigation: Anna Volkovska.

Resources: Svitlana Tsymbaliuk.

Software: Anna Volkovska.

Supervision: Svitlana Tsymbaliuk.

Validation: Svitlana Tsymbaliuk.

Visualization: Anna Volkovska.

Writing – original draft: Svitlana Tsymbaliuk, Anna Volkovska.

Writing – review & editing: Svitlana Tsymbaliuk.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Adams-Prassl, A. (2020). *The Gender Wage Gap on an Online Labour Market: The Cost of Interruptions* (CEPR Discussion Paper No. DP14294). Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3518636>
2. Amate-Fortes, I., Guarnido-Rueda, A., Martínez-Navarro, D., & Oliver-Márquez, F. (2020). Measuring inequality in income distribution between men and women: what causes gender inequality in Europe? *Quality and Quantity*, 207–216. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01009-2>
3. Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–255. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>
4. Calcagno, P., & Montgomery, M. (2020). The gender wage gap: an analysis of US congressional staff members. *Public Choice*. <https://doi.org/10.1007/s11127-020-00820-7>
5. Christl, M., & Köppl-Turyna, M. (2020). Gender wage gap and the role of skills and tasks: evidence from the Austrian PIAAC data set. *Applied Economics*, 52(2), 113–134. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1630707>
6. Council of Europe (2018). *Council of Europe Gender Equality Strategy 2018–2023* (53 p.). Retrieved from <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>
7. Cukrowska-Torzewska, E. & Lovasz, A. (2019). The role of parenthood in shaping the gender wage gap – A comparative analysis of 26 European countries. *Social Science Research*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102355>
8. European Community (2007). *Treaty of Lisbon. Amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community*. Retrieved from <http://data.europa.eu/eli/treaty/lis/sign>
9. Grybaite, V. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of Business Economics and Management*, 7(2), 85–91. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/16111699.2006.9636127#:~:text=The%20human%20capital%20model%20implies,gap%20in%20pay%20%5B2%5D>
10. Hara, H. (2018). The gender wage gap across the wage distribution in Japan: Within- and between-establishment effects. *Labour Economics*, 53, 213–229. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.04.007>
11. Iwasaki, I., & Ma, X. (2020). Gender wage gap in China: a large meta-analysis. *Journal for Labour Market Research*, 54(17). <https://doi.org/10.1186/s12651-020-00279-5>
12. Light, A., & Ureta, M. (1995). Early-career work experience and gender wage differentials. *Journal of Labour Economics*, 13(1), 121–154. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2535309?seq=1>
13. Lopushnyak, G., & Shandar, A. (2019). *Gender differentiation of payment for labor in Ukraine. Social and labour relations: theory and practice*, 9(1), 1–13. [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.9\(1\).2019.01](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.9(1).2019.01)
14. Meara, K., Pastore, F., & Webster, A. (2020). The gender pay gap in the USA: a matching study. *Journal of Population Economics*, 33, 271–305. <https://doi.org/10.1007/s00148-019-00743-8>
15. Redmond, P., & Mcguinness, S. (2019). The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 81(3), 564–587. <https://doi.org/10.1111/obes.12282>
16. State Statistics Service of Ukraine (2021). *Official web-site*. Retrieved from <http://ukrstat.gov.ua>
17. United Nations (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Retrieved from <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>
18. Verkhovna Rada of Ukraine (1993). *Pro kolektyvni dohovory i uhody [About collective agreements and contracts]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
19. Verkhovna Rada of Ukraine (2018). *Pro zatverdzhennia Derzhavnoi sotsialnoi prohramy zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2021 roku [About the statement of the State social program of maintenance of equal rights and opportunities of women and men for the period till 2021]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п>
20. World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf