

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Постановка проблеми. В інтеграційних умовах постіндустріального суспільства, при трансформації світових економік, відбуваються суттєві зміни у сфері оплати праці. Змінюються види та зміст праці, та при цьому актуальною і гострою залишається проблема гендерної нерівності, яка є одним із проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві. Прояви гендерної нерівності у соціально-економічній сфері не лише суперечать настановам демократії та принципу справедливості щодо однакового ставлення до особи незалежно від статі, а й спричиняють наслідки для добробуту та соціального розвитку всього суспільства, оскільки знижують можливості економічного зростання на основі ефективного використання людського потенціалу [1].

Саме тому дослідження гендерного аспекту оплати праці працівникам українських підприємств є першим кроком до подолання гендерної нерівності та надасть змогу Україні наблизитися до рівня європейських економічно-розвинених країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми гендерної нерівності і різних аспектів становища жінки розглядаються такими вітчизняними авторами, як О. Балакірева, В. Довженко, І. Демченко, Т. Журженко, О. Забужко, О. Іващенко, К. Карпенко, А. Лантух, В. Лапшина, Є. Лібанова, О. Луценко, О. Макарова, І. Мироненко, С. Оксамитна, В. Онікієнко, С. Павличко, О. Піщуліна, М. Рубчак, Л. Смоляр, В. Суковата, В. Фесенко, Ю. Якубова, О. Яременко та інші.

Однак, варто відмітити, що питання нерівності жінок у процесі нарахування заробітної плати потребують більш поглибленого дослідження.

Постановка завдання. Мета статті полягає у визначенні особливостей оплати плати жіночому контингенту працюючих на прикладі Київської та Харківської областей.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під гендерною різницею в оплаті праці мається на увазі нерівна система оплати за однаковий внесок у виробництво кінцевого продукту або послуги. Або, іншими словами, це диференціація заробітної плати за ознаками, які не мають відношення до ефективності та продуктивності праці найманого працівника [2].

В Україні важно обчислити реальну гендерну різницю в оплаті праці, оскільки статистика заробітної плати враховує лише офіційну заробітну плату і не зважає на оплату в «конверті», так звану «тіньову» заробітну плату, чи незареєстровану підприємницьку діяльність. Утім, у 2009 році гендерна різниця в оплаті праці становила приблизно 28%. Реальна різниця в оплаті праці, скоріше за все більша, оскільки заходи, спрямовані на боротьбу з гендерною дискримінацією, виявляються слабшими в умовах неофіційної зайнятості або в разі обчислення заробітної плати, що виплачується в «конверті» [3].

Така ситуація спостерігається не тому, що жінкам за одну й ту ж роботу платять менше, ніж чоловікам, а тому, що вони частіше займають менш оплачувані посади. Жінки складають близько 80% всіх працівників у сфері освіти, медицини, культури. Саме ці напрямки сьогодні є найменш оплачуваними галузями українського ринку праці. Не менш чіткі розбіжності між чоловіками і жінками існують і в оплаті праці.

Однак нерівність в зарплатах – проблема не тільки українського суспільства. Відповідно до статистики в країнах Європейського Союзу рівень оплати жіночої праці нижчий, ніж чоловічої. Мінімальні розбіжності за рівнем заробітної плати спостерігаються в Португалії та Італії (на 5-9%), максимальні – у Великобританії, Ірландії, Австрії та Нідерландах (на 20%). Соціологи відмічають, що в професіях, де традиційно зайняті жінки (медсестра, касир,

викладач початкової школи, швачка, соціальний працівник), ставки свідомо занижені, адже утримання сім'ї традиційно закріплене за чоловіком, в той час, як зарплата жінки – лише доповнення сімейного бюджету [4].

Гендерна різниця в заробітних платах, як правило, пояснюється нерівністю у розподілі чоловіків та жінок за професіями ті галузями (так званою горизонтальною сегментацією), нерівністю в оплаті праці у межах професій та видів діяльності (вертикальна сегментація), а також низької оцінки тих видів робіт, які виконують жінки [5].

Більш детальний аналіз стану оплати плати в залежності від гендерного аспекту наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Динаміка кількості та заробітної плати жінок за регіонами
у період з 2006-2010 рр.

Регіон	Середньооблікова кількість жінок		Середньомісячна заробітна плата працівників		Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків у %	Різниця у виплаті середньомісячної заробітної плати жінок та чоловіків, у грн.
	тис. осіб	у % до середньооблікової кількості працівників	жінок	чоловіків		
2006						
Київська	205,3	52,3	900	1231	73,1	331
Харківська	385,7	53,3	854	1110	77,0	256
2008						
Київська	203,3	52,0	1606	2118	75,8	512
Харківська	378,5	53,7	1471	1920	76,6	449
2009						
Київська	194,2	52,5	1730	2270	76,2	540
Харківська	356,8	54,4	1606	2040	78,7	434
2010						
Київська	195,6	51,1	1990	2613	76,2	623
Харківська	355,7	53,6	1866	2284	81,7	418

Відповідно до табл.1, Харківський регіон переважає за середньообліковою кількістю жінок, але за рівне оплати праці Київські працівниці отримують майже на 100 грн. більше.

На рис. 1 графічно зображена різниця в середньомісячній заробітній платі чоловіків та жінок в динаміці 2006-2010 років.

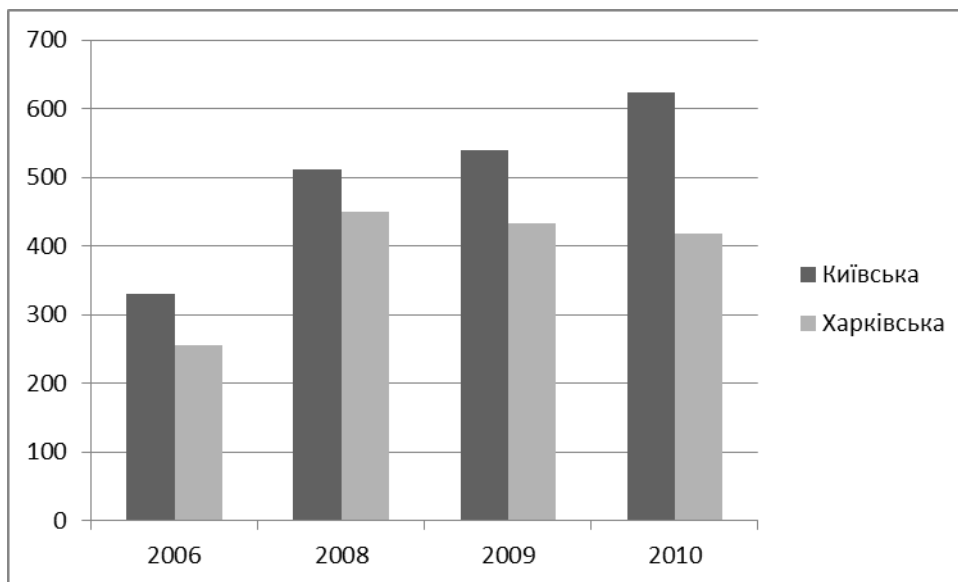


Рис. 1 Динаміка абсолютного відхилення середньомісячної заробітної плати чоловіків та жінок [6].

Найбільша різниця спостерігається у 2010 році в київській області та становить 623 грн. Щодо Харківської області, то у порівнянні з 2009 роком розрив був скорочений до 418 грн. Взагалі, ситуація з гендерною нерівністю при виплаті заробітної плати в Харківській області значно краща, ніж у Київській. Столиця та область щороку приймає дедалі більше заробітчанин, переважна більшість яких мають офіційні чи трудові угоди. Цим самим вони становлять серйозну проблему для ринку праці Київського регіону. Вони не лише обмежують власні можливості оскарження несправедливого ставлення, а й створюють серйозні наслідки для можливості використання робітницями соціальної допомоги, наприклад, декретної відпустки, оскільки суми усіх соціальних виплат обчислюються на підставі офіційної заробітної плати.

Цим пояснюється досить велике відсоткове значення середньооблікової кількості жінок до загальної кількості працівників та значною різницею у виплаті заробітної плати жінкам та чоловікам відповідного регіону.

Для вирішення цієї ситуації Україні потрібно створити структуру для модернізації ринку праці, яка включатиме цільові показники та контрольні індикатори, що дасть змогу скоротити гендерну різницю в оплаті праці. Зокрема необхідно використання наступних заходів:

усунути гендерну нерівність в оплаті праці шляхом заохочення жінок до зайнятості у високооплачуваних секторах, наприклад у технологічних, і шляхом розгляду питань гендерного аспекту в процесі складання та підписання колективних угод та договорів, а також обговорення мінімального рівня заробітної плати;

провести ретельне вивчення впливу великого сектору неофіційної зайнятості на гендерну нерівність;

провести роботу с діючими центрами зайнятості, щоб вони долали гендерні стереотипи при прийнятті на роботу, а також задовольняли різноманітні потреби жінок при пошуку робочого місця та гідної заробітної плати;

а також вдосконалити трудову статистику з точки зору гендерної диференціації [7].

При цьому варто також звернути увагу, що гендерні аспекти нарахування заробітної плати у вигляді гендерної дискримінації найбільш актуальні для осіб з досить невисоким рівнем освіти, які проживають у великих поселеннях, селищах міського типу тощо [8].

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, встановлена думка, що, знання подібних факторів та комплексне впровадження запропонованих заходів дає змогу більш диференційно підходити до формування антидискримінаційних впливів на ринок праці та на формування системи оплати праці в цілому.

Дослідження дало змогу заробити висновок щодо сутності, причин виникнення та можливих шляхів усунення гендерного диференціації в оплаті плати працівникам українських підприємств: запропонувати ряд заходів, які при комплексному використанні дозволять зменшити гендерну різницю в оплаті праці та стабілізувати ринок праці як досліджуваних регіонів, так і України в цілому.

Бібліографічний список.

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом. /Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Коаснопольська Т.М. Гендерна асиметрія в сучасній українській державі // Актуальні проблеми політики. – 2010. – №40. – с. 554-562.
3. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. – К.: Компанія VIATE, 2011. – 32 с.
4. Романюк Т. Жінка на ринку праці: проблема гендерної дискримінації // Рівність : проблеми гендерної дискримінації. - К.: Український соціум, 2007. - С.44-55.
5. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gender.undp.org.ua>
6. Офіційний сайт Комітету державної статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL www.ukrstat.gov.ua
7. Гендерна різниця в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biz.liga.net>
8. Гендерні аспекти управлінської діяльності [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.jobsmarket.ua>

Анотація

Розглянуто сутність гендерного аспекту оплати праці на українських підприємствах. Доведено необхідність впровадження комплексних заходів, спрямованих на зменшення різниці виплат заробітної плати чоловікам та жінкам у досліджуваних регіонах.

Ключові слова: гендерний аспект, гендерна нерівність, заробітна плата

Аннотация

Рассмотрена сущность гендерного аспекта оплаты труда на украинских предприятиях. Доказана необходимость внедрения комплексных мероприятий, направленных на уменьшение разницы в выплате заработной платы мужчинам и женщинам в исследуемых регионах.

Ключевые слова: гендерный аспект, гендерное неравенство, заработная плата.

Annotation

Essence of the remuneration of labor at the Ukrainian enterprises in the gender aspect has been considered. Necessity of complex steps implementing which were directed at reduction of the difference between men and women payroll payment in the analysis area has been established.

Key words: gender aspect, gender inequality, salary.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Поштова адреса: 61001, м. Харків, пр. Леніна 9а, Харківський національний економічний університет, кафедра управління персоналом.

Контактний телефон: 067 – 126 – 65 – 92

Електронна адреса: steehka@yandex.ru

Місце роботи (навчання): Харківський національний економічний університет, аспірант кафедри управління персоналом.

РЕЦЕНЗІЯ

на статтю «Гендерний аспект нарахування заробітної плати працівникам українських підприємств» аспіранта Харківського національного економічного університету Степанової Е.Р.

Стаття Степанової Е.Р. присвячена аналізу гендерного аспекту нарахування заробітної плати працівникам українських підприємств. Також значна увага приділяється причинам виникнення гендерної нерівності у досліджуваних регіонах та можливим шляхам усунення диспропорції між оплатою праці чоловіків та жінок.

Актуальність даної теми не викликає сумнівів оскільки на сьогодні однією з основних проблем соціального розвитку в Україні є гендерна рівність. Її досягнення вимагає визнання того, що кожна політика, програма чи проект різною мірою стосується чоловіків та жінок. Так, автором була проведена ґрунтовна робота щодо визначення причин виникнення такого явища як гендерний аспект нарахування заробітної плати та статистичного аналізу кількості жінок співвідношенні до середньооблікової кількості працівників та рівня їх заробітної плати у порівнянні з оплатою праці чоловіків за регіонами України.

Не менш важливими є пропозиції Степанової Е.Р. до формування антидискримінаційних впливів на ринок праці та на формування системи оплати праці в цілому.

Проаналізувавши вищенаведену статтю Степанової Е.Р. «Гендерний аспект нарахування заробітної плати працівникам українських підприємств» можна зробити висновок, що робота виконана згідно усіх відповідних вимог та має значне практичне значення.

Д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом Харківського національного економічного університету

Назарова Г.В.