

КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

УДК 316.7

Атаманюк Е. А.

Проведено гендерний аналіз державного управління та сфери прийняття рішень у Луганській області, що вказує на наявність проявів дискримінації за ознакою статі. Досліджено гендерні диспропорції на ринку праці та гендерний розрив у рівні оплати праці населення регіону, що вимагає більш глибокого дослідження проблем гендерної рівності у соціально-економічній сфері на всіх рівнях та, насамперед, розробки індикаторів завчасного виявлення проявів гендерної дискримінації.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерна професійна сегрегація, гендерна дискримінація, індекс дисиміляції, гендерний розрив в оплаті праці.

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ГЕНДЕРНЫХ ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЫ ЛУГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

УДК 316.7

Атаманюк Э. А.

Проведен гендерный анализ государственного управления и области принятия решений в Луганской области, что указывает на наличие проявлений дискриминации по признаку пола. Исследованы гендерные диспропорции на рынке труда и гендерный разрыв в уровне оплаты труда населения региона, что требует более глубокого исследования проблем гендерного равенства в социально-экономической сфере на всех уровнях и, в первую очередь, разработки индикаторов заблаговременного выявления проявлений гендерной дискриминации.

Ключевые слова: гендерное равенство, гендерная профессиональная сегрегация, гендерная дискриминация, индекс диссимилиации, гендерный разрыв в оплате труда.

COMPLEX ASSESSMENT OF GENDER PROBLEMS OF SOCIOECONOMIC SPHERE OF LUHANSK REGION

UDC 316.7

Atamaniuk E. A.

Gender analysis of state management and sphere of decision-making in Luhansk region was made. The gender disproportions in the labor market and the gender gap in the level of labour remuneration of the region's population were investigated. This situation requires a deeper study of gender equality problem in socioeconomic sphere at all levels and primarily the design of indicators for prior detection of gender discrimination.

Key words: gender equality, gender professional segregation, gender discrimination, index of dissimilation, gender gap in labour remuneration.

Конституція України гарантує права та свободи громадян і рівність їх перед законом. Окремо у статті 24 закріплюється рівність чоловіків і жінок перед законом як

основне право людини, повага до якого гарантується кожному. Спеціальні положення також передбачають: надання рівних можливостей жінкам у суспільному, політичному і культурному житті, в освіті та професійному навчанні, в отриманні роботи та оплаті за роботу; захист жіночої зайнятості та здоров'я; створення умов для того, щоб жінки могли поєднувати роботу і материнство; правовий захист,

матеріальну і моральну підтримку материнству та піклування про дітей [1].

Гендерна проблематика в українському суспільстві висвітлюється у працях Р. Ануфрієвої, О. Балакіревої, О. Бойка, Г. Герасименко, О. Вілкової, В. Довженко, І. Демченко, Т. Журженко, О. Забужко, О. Іваненко, К. Карпенко, В. Кушакова, Н. Лавріненко, А. Лантух, В. Лапшина, Е. Лібанової, О. Луценко, Л. Лобанової, О. Макарової, І. Мироненко, С. Оксамитної, В. Онікієнко, О. Піщуліна, М. Рубчак, М. Скорик, Л. Смоляр, О. Стрельник, В. Суковатої, В. Фесенко, Ю. Якубової, О. Яременка та ін.

Метою статті є дослідження рівня дотримання гендерної рівності у соціально-економічній сфері Луганської області. Відповідно до поставленої мети завданнями статті є оцінка гендерних диспропорцій у сфері державного управління, а також визначення рівнів професійної гендерної сегрегації та гендерної дискримінації в оплаті праці, оскільки дані показники є основними індикаторами гендерної ситуації в регіоні, доступними для розрахунку на основі даних офіційної статистики.

У цілому участь жінок у процесі прийняття управлінських рішень в Україні все ще залишається мінімальною, незважаючи на їх високу професійну підготовку та освітній рівень. У країні спостерігається класичний приклад феномену "скляної стелі" щодо просування жінок на керівні посади: чим вищий орган влади або рівень управління, тим менший відсоток жінок-керівників у його апараті.

За даними МОП, однією з основних перешкод для роботи жінок як спеціалістів і керівників високого рівня є обов'язки з догляду за дітьми та ведення домашнього господарства, які досі рідко виконують чоловіки. Навіть жінки, що працюють протягом повного робочого дня, зазнають складнощів у просуванні на більш високі посади, якщо вони виконують також сімейні обов'язки. Наприклад, результати обстеження керівників, проведеного в Німеччині у 2000 році, показали, що 43 % жінок-керівників не були одружені в порівнянні з лише 4 % чоловіків-керівників [2].

Найбільш детальна статистика щодо гендерного розподілу за рівнями управління у сфері прийняття рішень України доступна для аналізу апарату державних службовців. Дані свідчать, що в системі державної служби жінки переважають на посадах нижчого рівня, які не потребують високої кваліфікації і не передбачають значної відповідальності.

Якщо серед загальної кількості державних службовців, як керівників, так і спеціалістів, домінують жінки, відповідно 80,8 і 19,2 %, то із просуванням у службовій діяльності їх питома вага зменшується, становлячи 0 % у першій посадовій категорії керівників (рис. 1) [3].

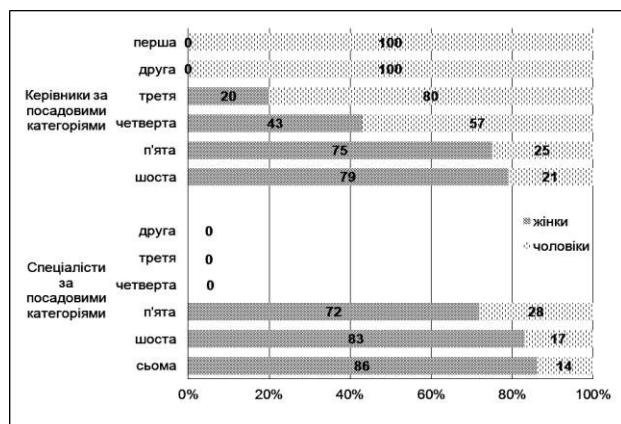


Рис. 1. Гендерна структура державних службовців Луганської області за посадовими категоріями у 2010 р.

Станом на 1 січня 2010 р. жінки не були представлені серед вищих державних службовців Луганської області (1 – 2 посадові категорії керівників), тобто не були представлені саме на тому рівні, де приймаються відповідальні державні рішення.

Водночас менша питома вага чоловіків, що працюють на найнижчих рівнях державної служби, може бути пояснена більш швидким кар'єрним просуванням. В окремих випадках це може призвести до нижчої компетенції чоловіків, яким вдалось швидкими темпами досягти вищих посадових рівнів унаслідок недостатнього досвіду роботи на низовому рівні. Оскільки загальний освітній рівень жінок, що працюють у сфері державного управління, перевищує освітній рівень чоловіків, вони мають необхідну професійну кваліфікацію і ті самі кар'єрні прагнення, наявність гендерної нерівності тут не викликає сумніву.

Рівень економічної активності українських жінок, зокрема в Луганській області, наближається, а в окремих випадках і перевищує відповідні показники розвинених країн світу. Зважаючи на те, що законодавство України проголошує рівність прав громадян у реалізації трудової активності, можна вести мову про відсутність прямої дискримінації на ринку праці. Проте більш глибокий аналіз гендерних аспектів економічної діяльності населення виявляє певні диспропорції.

Зокрема, у 2009 р. серед працівників Луганської області, що підвищили свою професійну кваліфікацію, жінки склали лише 37,9 %, серед навчених новим професіям жінки складали лише чверть.

Для оцінки рівня гендерної сегрегації в Луганській області було використано індекс дисиміляції (ID), розрахунки якого показали, що протягом 2006 – 2010 років відбувалися поступові зміни у структурі зайнятого населення на користь жінок (таблиця).

Таблиця

Індекси гендерної професійної сегрегації в Луганській області у 2006 – 2010 рр.

Роки	2006	2007	2008	2009	2010
Індекс дисиміляції					
$ID = \frac{1}{2} M_i - F_i ,$ де M_i – відсоток усіх працівників-чоловіків, що зайняті в професії i; F_i – відсоток усіх працівників-жінок, що зайняті у професії i	3,0	2,3	1,8	2,0	1,0

Тобто якщо ще у 2009 р. для досягнення гендерної рівності у сфері зайнятості від діяльності довелося б змінити двом відсоткам чоловіків, то вже у 2010 р. змінювати від діяльності довелося б одному відсотку жінок.

Результати розрахунків індексів дисиміляції за видами економічної діяльності у 2010 р. свідчать, що в переважній більшості видів економічної діяльності (9 із 14) саме жінкам довелося б змінити місце роботи для того, щоб досягти рівності між зайнятістю жінок і чоловіків (рис. 2).

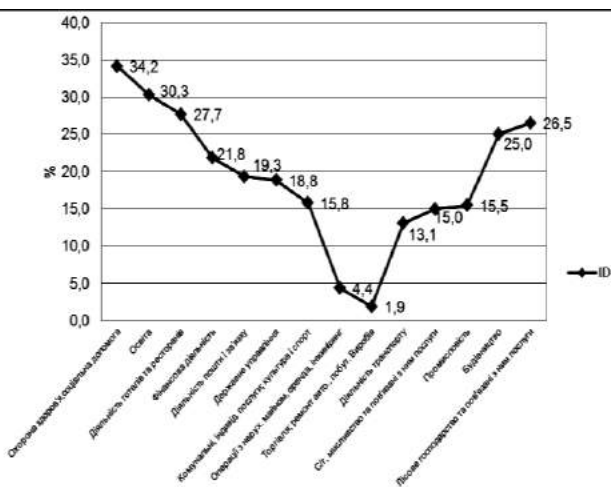


Рис. 2. Індекси дисиміляції за видами економічної діяльності в Луганській області у 2010 р.

Такі значення є свідченням відсутності гендерної дискримінації жінок у загальному по економіці за рівнем горизонтальної професійної сегрегації та є значно нижчими за відповідні показники розвинених країн Європи.

Зокрема, в Північній Європі значення індексу дисиміляції Дункана становить 20 – 22 %, у США – 26 %, у Німеччині – 31,2 % [4, с. 51].

Що стосується вертикальної професійної сегрегації, то про обмежений доступ жінок до престижних посад свідчать такі показники: хоча жінки становлять 63 % усіх спеціалістів та технічних працівників в Україні, серед керівників усіх рівнів їх частка складає лише 38 % [5].

Протягом останніх років посилюється гендерний дисбаланс в оплаті праці на користь чоловіків.

У 2010 р. заробітна плата жінок не перевищувала відповідного показника для чоловіків у жодному з видів економічної діяльності Луганської області.

Найвищим рівнем гендерного розриву в оплаті праці характеризувалася у 2010 р. промисловість – тут заробітна плата чоловіків перевищувала відповідний показник для жінок на 43,8 %. Найнижчим рівнем характеризувалась сфера торгівлі, ремонту автомобілів та побутових виробів – 4,1 % (рис. 3).

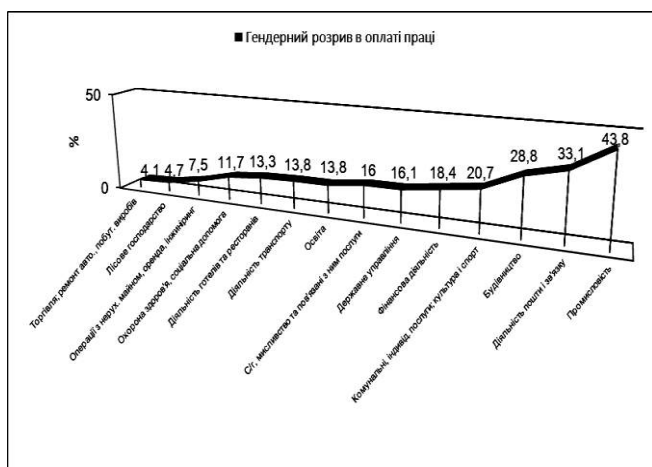


Рис. 3. Гендерний розрив в оплаті праці у Луганській області у 2010 р. за видами економічної діяльності

Водночас проведений аналіз залежності між представленістю жінок серед зайнятих та гендерним розривом у рівні зарплати в Луганській області не виявив стійкої залежності між часткою зайнятих у галузі жінок та співвідношенням зарплати жінок і чоловіків, адже часто ситуація складається так: чим вища концентрація жінок у галузі, тим нижчою є середня заробітна плата (рис. 4).

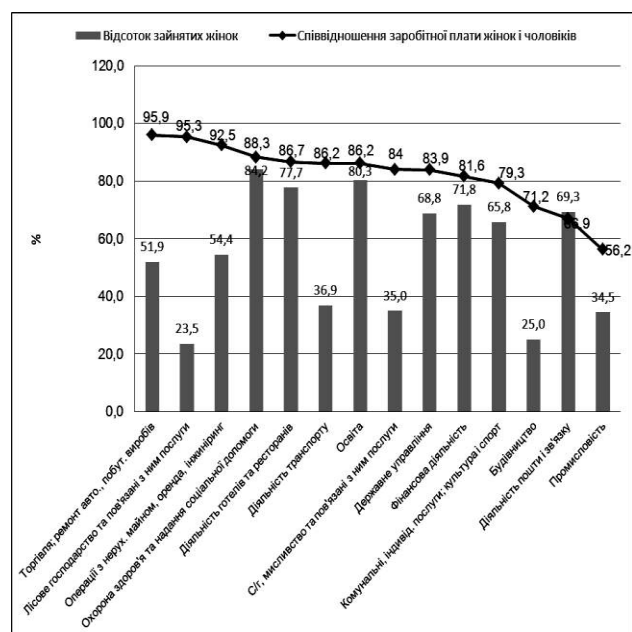


Рис. 4. Залежність між представленістю жінок серед зайнятих та гендерним розривом у рівні заробітної плати в окремих видах економічної діяльності у Луганській області у 2010 р.

Таким чином, в Україні існує нерівність в оплаті праці жінок і чоловіків, причому основним чинником виступає "вертикальна" професійна сегрегація, яка зумовлює більше половини гендерного розриву в оплаті праці. Чинники, що пов'язані з людським капіталом (освіта та досвід роботи), мають дуже незначний вплив на гендерні відмінності в розмірі заробітної плати, хоча високий рівень освіти жінок все ж сприяє пом'якшенню гендерних диспропорцій. Оскільки ж заробітна плата є основним джерелом доходів більшості населення, гендерний розрив у цій сфері призводить до підвищеного ризику фемінізації бідності, а економічна криза посилює тиск, у першу чергу, на соціально незахищені категорії населення, серед яких також домінують жінки [6].

На основі проведених розрахунків можна зробити висновок про відсутність проявів прямої гендерної дискримінації у системі соціально-економічних відносин Луганської області. Зокрема, відсутність залежності між представленістю жінок серед зайнятих та гендерним розривом у рівні заробітної плати в окремих видах економічної діяльності. Водночас спостерігаються наслідки непрямої її проявів, а саме: пряма залежність гендерної структури державних службовців від посадової категорії (відсутність жінок серед керівників регіону першої та другої категорій), а також переважання заробітної плати чоловіків над відповідним показником для жінок у всіх без виключення видах економічної діяльності, наприклад у промисловості – майже у 2 рази.

Така ситуація вимагає більш глибокого дослідження проблем гендерної рівності у соціально-економічній

сфері на всіх рівнях та, насамперед, розробки індикаторів завчасного виявлення проявів гендерної дискримінації.

Література: 1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>. 2. ILO, Gender and Jobs : Sex Segregation of Occupations in the World. – Geneva, 1998. 3. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Головне управління статистики у Луганській області. – Режим доступу : <http://www.lugastat.lg.ua/statinform.htm>. 4. Гендерна освіта державних службовців: впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування : практикум / Грицяк Н. В., Кулачек О. І., Василевська Т. Е., Близнюк В. В. – К. : Вид. "K.I.S.", 2003. – 100 с. 5. Сила децентралізації. Україна : звіт з людського розвитку за 2003 рік. ПРООН. – К. : ПРООН, 2003. – 136 с. 6. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Г. В. Герасименко. – К., 2004. – 20 с.

References: 1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 no 254k/96-VR [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>. 2. ILO, Gender and Jobs : Sex Segregation of Occupations in the World. – Geneva, 1998. 3. Statystychna informatsiia [Elektronnyi resurs] / Holovne upravlinnia statystyky u Luhanskii oblasti. – Rezhym dostupu : <http://www.lugastat.lg.ua/statinform.htm>. 4. Henderna osvita derzhavnykh sluzhbovtiv : vprovadzhennia hendenykh pidkhodiv u diialnist orhaniv derzhavnoi vykonavchoi vlady i orhaniv mistsevoho samovriaduvannia : Praktykum [Gender Education for Civil Servants: the Implementation of Gender Mainstreaming in the Activities of Executive Authorities and Local Government. Practical] / N. V. Hrytsiak, O. I. Kulachek, T. E. Va-

sylevska, V. V. Blyzniuk. – K. : Vyd. "K.I.S.", 2003. – 100 p. 5. Sylatsentralizatsii. Ukraina : Zvit z liudskoho rozvytku za 2003 rik. PROON [Power Decentralization. Ukraine: Report on Human Development for 2003. UNDP]. – K. : PROON, 2003. – 136 p. 6. Herasymenko H. V. Henderni aspekty sotsialno-ekonomichnoi polityky v Ukraini : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ekon. nauk : spets. 08.09.01 "Demohrafiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka" [Gender Aspects of Socioeconomic Policy in Ukraine: the abstract of thesis for obtaining Candidate of Economics degree. Special 09/08/01: Demography, Labor Economics, Social Economics and Politics] / H. V. Herasymenko. – K., 2004. – 20 p.

Інформація про автора

Атаманюк Єліна Анатоліївна – канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету (29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 11, e-mail: elina-atamanyuk@yandex.ru).

Информация об авторе

Атаманюк Элина Анатольевна – канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Хмельницкого национального университета (29016, г. Хмельницкий, ул. Институтская, 11, e-mail: elina-atamanyuk@yandex.ru).

Information about the author

Atamaniuk Elina Anatoliivna – Ph.D. in Economics, Associate Professor at Human Resources and Labor Economics Department of Khmelnytsky National University (Instytutska str., 11, Khmelnytskyi, 29016, e-mail elina-atamanyuk@yandex.ru).

Рецензент

докт. екон. наук,
професор Лисиця Н. М.

Стаття надійшла до ред.
08.11.2011 р.

ДІАГНОСТИКА ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА З УРАХУВАННЯМ ЗАБОРГОВАНOSTІ ПЕРЕД АФІЛІЙОВАНИМИ ОСОБАМИ

УДК 65.012.8: 338.246

Нусінова О. В.

Розглянуто сучасні моделі діагностики банкрутства. Встановлено, що, незважаючи на низьку ймовірність банкрутства, визначену за традиційними моделями, стосовно гірничо-збагачувальних комбінатів України ініціювалась процедура банкрутства, що пов'язано з наявністю значної частки заборгованості перед пов'язаними особами. Розроблено модель діагностики банкрутства, яка дозволяє врахувати частку заборгованості перед афілійованими особами.

Ключові слова: банкрутство, афілійовані особи, діагностика, період оборотності.