



ЛІБАНОВА

Елла Марленівна —
академік НАН України,
академік-секретар Відділення
економіки НАН України

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ: УРОКИ КЛАУДІЇ ГОЛДІН ДЛЯ УКРАЇНИ

**Премія з економіки пам'яті Альфреда Нобеля
2023 року**

Премію Шведського центрального банку з економічних наук пам'яті Альфреда Нобеля, яку іноді називають Нобелівською з економіки, у 2023 р. присуджено американській вченій Клаудії Голдін (Claudia Goldin) з Гарвардського університету за «поглиблення нашого розуміння результатів виходу жінок на ринок праці». На основі даних, зібраних в архівах США за більш як 200 років, вона продемонструвала, як і чому відмінності в доходах представників різних статей змінювалися з плином часу. Як зазначено в пресрелізі Нобелівського комітету, «розуміння ролі жінки на ринку праці важливе для суспільства. Завдяки новаторським дослідженням Клаудії Голдін ми тепер знаємо набагато більше про фактори, які лежать в основі гендерного розриву, і про те, які бар'єри, можливо, потрібно буде усунути в майбутньому».

Ключові слова: Нобелівська премія з економіки, Клаудія Голдін, історія економіки, ринок праці, гендерні розриви в доходах.

В останні десятиліття світова наукова думка велику увагу приділяла проблемам нерівності, її ролі в цивілізаційному процесі, впливу на добробут, суспільну злагоду, фактичні та потенційні конфлікти. Серед різних видів і проявів нерівності традиційно виокремлюють найбільш масову — гендерну. Зокрема, міжнародні організації налагодили моніторинг гендерних розривів, який відстежує ситуацію в 160 країнах світу. Передусім досліджують і вимірюють прояви гендерної нерівності на ринку праці — рівень і структуру економічної активності й зайнятості, оплати праці, рівень освіти, представництва в керівництві країною, компаніями тощо.

Традиційно гендерні дисбаланси вивчають у контексті дотримання прав людини, рівності й соціальної справедливості. В Україні крім того величезне значення має використання трудового потенціалу жінок для компенсації масштабного зменшення людського капіталу і сукупної пропозиції робочої сили через посилення депопуляції, зокрема внаслідок масової



Фото: Harvard University

КЛАУДІЯ ГОЛДІН (Claudia Dale Goldin) — американська вчена-економіст, фахівець з історії економіки, економіки праці та гендерних питань.

Народилася 14 травня 1946 р. у Нью-Йорку в єврейській родині. В 1967 р. здобула ступінь бакалавра в Корнельському університеті, в 1969 р. — ступінь магістра з економіки у Чиказькому університеті, в 1972 р. там само — ступінь Ph.D. Її науковими керівниками були Альфред Кан, Гері Беккер (нобелівський лауреат 1992 р.) і Роберт Фогель (нобелівський лауреат 1993 р.). Працювала асистент-професором в Університеті Вісконсину в Медісоні (1971–1973), асистент-професором у Принстонському університеті (1973–1979) і повним професором (1987–1988), членом Інституту перспективних досліджень (1982–1983), професором економіки у Пенсильванському університеті (1985–1990), очолювала там аспірантуру, з 1990 р. вона іменний професор економіки Гарвардського університету. Протягом 28 років (до 2017 р.) була директором Програми розвитку американської економіки та асоційованим співробітником Національного бюро економічних досліджень США.

Клаудія Голдін була президентом Американської економічної асоціації (2013–2014), президентом Асоціації економічної історії (1999–2000). Вона член Економетричного товариства (1991), член Американської академії мистецтв та наук (1992), член Товариства економіки праці (2005), член Американської академії політичних і соціальних наук (2006), член Національної академії наук США (2006). Має багато нагород, зокрема вона тричі лауреат премії Лестера (1990, 2008, 2021), премії Керолайн Шоу Белл Американської економічної асоціації (2005), премії Хокінгса (2008), премії Мінсера Товариства економіки праці (2009), премії Інституту економіки праці (2016), премії BBVA Foundation Frontiers of Knowledge Award (2018), премії Clarivate Citation (2020), премії Неммерса з економіки (2020).

еміграції населення під час війни. Станом на 30.09.2023 близько 4,2 млн жителів України зареєстровані в країнах ЄС як особи, які перебувають під тимчасовим захистом ¹.

Значна частина цієї сукупності (65 % у Польщі, 51 % у Чехії тощо) вже мають робоче місце. І хоча далеко не завжди воно відповідає професії, кваліфікації, попередньому досвіду або статусу, наявність роботи є важливим кроком в адаптації до нових умов життя й інтеграції в суспільство іншої країни, що вочевидь не сприятиме поверненню на батьківщину. Оскільки більшість воєнних мігрантів становлять жінки, саме їхні рішення щодо повернення значною мірою визначатимуть, по-перше, міграційну поведінку чоловіків / батьків після скасування воєнного стану, а отже, і ситуацію на ринку праці, а по-друге, попит на товари та послуги, тобто робочі місця в Україні.

Різноманітні опитування про наміри щодо подальшого місця проживання вказують на три головні чинники: безпека, робота, житло. Отже, перспективи гідної (порівняно з чоловіками в Україні і з власними можливостями за кордоном) зайнятості жінок на батьківщині є надзвичайно важливою передумовою їхнього повернення.

Принциповою зміною моделі ринку праці України після закінчення війни (або хоча б її гарячої фази) стане перехід від загального надлишку робочої сили до її загального дефіциту. Безумовно, будуть люди, чия професія/кваліфікація не користуватиметься попитом, які мешкатимуть у депресивних поселеннях із вельми обмеженою кількістю робочих місць, але зміна загальних співвідношень видається неминучою. Саме тому роботодавці, найбільшим з яких є держава, муситимуть більше, ніж це було, скажімо, в 2000-х роках, враховувати вимоги найманих працівників, аби вигравати конкуренцію за них, конкуренцію не лише з іншими підприємствами, а й з іншими країнами. Ця загальна теза поширюватиметься на жінок, проте з урахуванням їхніх, іноді доволі специфічних, вимог до робочих місць.

¹ 4.2 million people under temporary protection. Eurostat. 10.11.2023. <http://surl.li/nxfrz>

Отже, повоєнне відновлення потребуватиме:

- підвищення економічної активності українців, передусім жінок, оскільки в цьому сегменті резерви є значно вищими;
- повернення жінок з-за кордону (альтернативою стане виїзд за кордон їхніх чоловіків після скасування воєнного стану);
- створення системи перепідготовки робочої сили відповідно до потреб ринку праці;
- розвитку гнучких форм зайнятості, включно з дистанційною;
- підвищення зайнятості чоловіків і жінок шляхом надання спеціальних послуг і створення гендерно орієнтованих робочих місць;
- формування просторової економічної політики з урахуванням специфіки системи розселення і застосування ефективних інструментів її регулювання.

Так чи інакше подолання гендерних дисбалансів на ринку праці з огляду на перспективи демографічного розвитку України є вкрай важливим напрямом дій, що сприятиме не лише формуванню можливостей економічного зростання, а й збереженню української ідентичності.

Величезний внесок у розуміння природи і причин гендерної нерівності на ринку праці належить Клаудії Голдін, професорці Гарвардського університету, яка вперше за 55-річний період присудження премій з економіки пам'яті Альфреда Нобеля стала її одноосібним лауреатом-жінкою (дві попередні лауреатки — Еліно́р Осторм (2009) і Естер Дюф́ло (2019) — отримували премію разом зі своїми колегами-чоловіками). Офіційне обґрунтування присудження премії Клаудії Голдін — «за поглиблення нашого розуміння результатів виходу жінок на ринок праці», і це є свідченням істотного розширення цього річного лауреаткою традиційного трактування гендерних дисбалансів через розрив рівнів економічної активності й оплати праці.

Роботи Клаудії Голдін виявили багато нових фактів гендерних відмінностей, їх динаміку упродовж понад 200 років у США та аналогії із сучасним світом². До публікації її праць панів-

ною ідеєю гендерних економічних досліджень була теза про прямо пропорційну залежність рівня зайнятості жінок від розвитку економіки, що підтверджувалося даними на кінець XIX ст. Проте Клаудія Голдін довела хибність цього твердження: в довгостроковій перспективі крива, що відображує зв'язок рівня зайнятості жінок з економічним розвитком, має U-подібну форму — на початку економічного зростання попри загальне збільшення кількості робочих місць рівень зайнятості жінок знижується і тільки потім починає плавно підвищуватися.

З'ясувати цю закономірність К. Голдін вдалося в результаті виокремлення з усіх домогосподарств, представлених у переписах населення США, тих, які очолювали жінки (удовиці або незаміжні), і оцінки фінансових результатів підприємств, керованих жінками: після досягнення 60 % рівня зайнятості жінок на межі XVIII—XIX ст. унаслідок промислової революції, укрупнення підприємств і поширення конвеєрного виробництва в першій половині XIX ст. рівень зайнятості заміжних жінок скоротився до 10 %, тоді як незаміжних (10—29 років), навпаки, підвищився. Патріархальне суспільство на зростання економічної активності жінок відреагувало цілком очікувано — «захистом їх від експлуатації», тобто створенням потужних інституційних бар'єрів. Відповідно, в 1940 р. рівень зайнятості жінок у США становив ті самі 20 %, що і в 1890 р.

Пізніші роботи Клаудії Голдін та її послідовників довели притаманність U-подібної траєкторії жіночої зайнятості переважній більшості країн світу, в тому числі і східноєвропейським. Дещо іншими, принаймні у XX ст., були тенденції жіночої зайнятості в країнах з плановою економікою, зокрема й в Україні, через постійний брак робочої сили та залучення, часто примусове, до роботи всіх працездатних осіб.

Рівень зайнятості є наслідком співвідношення попиту на робочу силу з її пропозицією.

nations. <http://surl.li/nxfti>; Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women (NBER Series on Long-Term Factors in Economic Development). <http://surl.li/nxfwb> тощо.

² Race between education and technology. <http://surl.li/nxfsx>; Women Working Longer: Facts and Some Expla-

Зрозуміло, що одним з найважливіших чинників формування попиту на жіночу робочу силу є кількість робочих місць, функціонування яких не пов'язане з важкими умовами праці або зі значними фізичними зусиллями, і в цьому сенсі науково-технологічний прогрес та перехід до постіндустріальної економіки сприяє зростанню попиту на робочу силу жінок. Але даються взнаки і наслідки законодавчого регулювання, часто неочікувані: наприклад, високий рівень захисту вагітних жінок і матерів малолітніх дітей може не лише підвищувати рівень життя цих двох груп, на що, власне, й було спрямоване прийняття відповідних актів, а й ускладнювати працевлаштування молодих жінок, яких не беруть на роботу саме через необхідність такого захисту. Проте в будь-якому разі попит формується в результаті певних колективних дій.

Натомість обсяг пропозиції формується внаслідок індивідуальних рішень жінок, які вони приймають на різних етапах свого життя: при виборі професії та/або спеціальності, при закінченні навчання, при одруженні і плануванні родини, після народження дитини тощо. На ці рішення впливають і соціальні норми, і інституціональні перешкоди, і потреби родини — у патріархальних країнах вони істотно обмежують пропозицію жіночої праці. Сукупна пропозиція залежить від вікового складу жінок, шлюбної і репродуктивної поведінки, наявності і доступності послуг з догляду за дітьми та/або хронічно хворими членами родини, розвиненості і доступності побутових послуг, врешті-решт, розвиненості й доступності сучасних контрацептивів.

Так, Клаудія Голдін статистично довела, що розширення доступності оральних контрацептивів у 1970–1990 рр. стало головним чинником збільшення кількості жінок на університетських спеціальностях, які традиційно вважалися «чоловічими» через більшу тривалість навчання (в США це юристи, медики, ветеринари): отримавши можливість приймати рішення щодо вагітності, молоді жінки змогли планувати шлюб і народження дитини, одночасно інвестуючи кошти і час у зайнятість та

кар'єру. Україні у спадок від радянської системи дісталися, по-перше, дуже висока налаштованість жінок на здобуття вищої освіти, а по-друге, практично повна відсутність залежності професійної орієнтації жінок від тривалості навчання — навпаки, жінки частіше за чоловіків обирають медичні спеціальності, хоча тривалість навчання в медичних університетах більша.

Гендерні відмінності статусу економічної активності визначаються не тільки істотно нижчими рівнями економічної активності та зайнятості, а й, наприклад, значно меншою представленістю жінок серед власників бізнесу. І Україна нічим у цьому сенсі до війни не вирізнялася. Станом на 01.11.2022 жінки очолювали лише 34,9 % активних підприємств України; ця частка варіює від 16,2 % в будівництві до 76,7 % в освіті. За даними Держстату, в 2021 р. в Україні рівень зайнятості жінок віком 20–64 роки становив 50,4 %³.

За даними Global Gender Gap Report 2023, за участю в економіці та можливостями Україна посідає 55-те місце з-поміж 146 країн, які надали відповідну інформацію. Видається цікавим порівняння ситуації в Україні довоєнного періоду з, наприклад, Польщею, яка у багатьох процесах, передусім економічних, справедливо є для нас взірцем.

Як видно з наведених у табл. 1 даних щодо гендерних дисбалансів, Україна і Польща є дуже подібними; більше того, за цілою низкою ключових індикаторів, як-от: економічна активність і оплата однакової праці, просування жінок на лідерські позиції тощо, лідирує саме Україна. Дещо подібними є результати порівнянь України і з більшістю інших країн, за винятком, звісно, Північної Європи. Отже, до початку повномасштабної воєнної агресії РФ процес додання гендерної нерівності в Україні був достатньо успішним. Усупереч поширеним у нас наративам Україна розвивалася за європейськими стандартами.

³ *Робоча сила України — 2021: статистичний збірник*. Державна служба статистики України. Київ, 2022. <http://surfl.i.nicol>

Однак ситуація докорінно змінилася після 24 лютого 2022 р. Війна та спровоковані нею масштабні руйнування робочих місць, мобілізація, масова еміграція як за кордон, так і до відносно безпечних трудовнадлишкових західних областей, поширеність дистанційного навчання в школах і закриття дитячих дошкільних закладів спричинили значне звуження можливостей зайнятості, що сильніше позна-

чилося на жінках (рис. 1). Восени 2023 р. працювали 59,0 % чоловіків проти 48,7 % жінок, зокрема з офіційним оформленням — 40,2% і 37,5 % відповідно; за усною домовленістю — 10,7 і 6,6 %; без оформлення — 8,1 і 4,6 %. Дуже велика частина українців, за їх власними відповідями, не мають роботи і не шукають її (38 % жінок і 24,6 % чоловіків), переважно до цієї категорії належать пенсіонери (хоча части-

Таблиця 1. Гендерні дисбаланси в Україні і Польщі, за даними станом на 2021 р.

Показник	Україна		Польща	
	Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг
Участь в економіці та можливості	0,714	55	0,699	64
Економічна активність	0,760	80	0,754	82
Оплата однакової праці	0,640	66	0,558	108
Оцінка доходів від зайнятості	0,633	77	0,647	69
Представництво жінок серед законодавців, службовців вищого рангу та керівників	0,695	34	0,754	25
Представництво жінок серед професіоналів, фахівців і технічних службовців	1,000	1	1,000	1
Доступність освіти	0,996	56	0,997	50
Представництво жінок серед студентів закладів середньої освіти	0,981	101	0,986	94
Представництво жінок серед студентів закладів вищої освіти	1,000	1	1,000	1
Участь у політиці	0,172	87	0,211	73
Представництво жінок серед парламентарів	0,256	95	0,395	64
Представництво жінок серед міністрів	0,267	68	0,214	81
Роль на ринку праці				
Частка підприємств у власності жінок, %	15,00		21,20	
Частка підприємств під керівництвом жінок, %	17,70		27,80	
Просування жінок на лідерські позиції, бали	4,94		4,43	
Безробіття, співвідношення показників серед жінок та чоловіків, %	107,16		103,45	
Неповна зайнятість, співвідношення показників серед жінок та чоловіків, %	173,98		175,67	
Рівень освіти та кваліфікації	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Питома вага дипломованих фахівців у сфері бізнесу, адміністрування і права	59,16	40,84	68,27	31,73
Питома вага дипломованих фахівців у сфері освіти	76,57	23,43	86,45	13,55
Питома вага дипломованих фахівців у сфері інжинірингу, виробництва та будівництва	25,23	74,77	42,02	57,93
Питома вага дипломованих фахівців у сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги	77,70	22,30	72,17	27,83

Джерело: World Economic Forum Global Gender Gap Report 2023. <http://surl.li/nxgux>

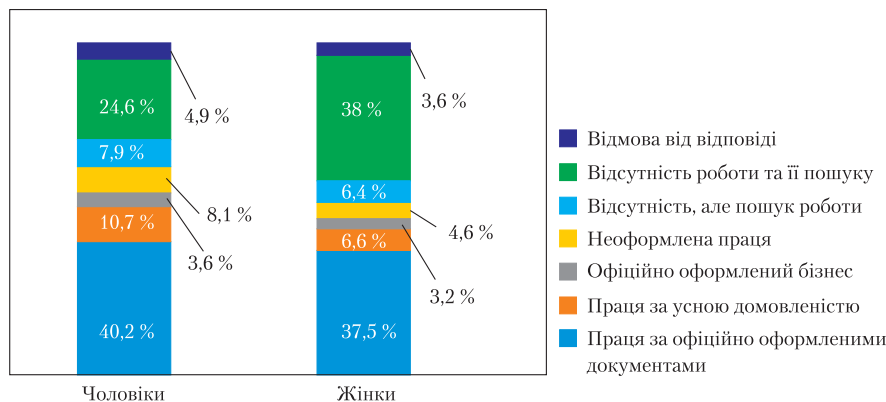


Рис. 1. Розподіл респондентів за статусом економічної активності впродовж останнього місяця (розраховано за даними обстеження, проведеного на замовлення ZN.UA соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.)

на пенсіонерів продовжує трудову діяльність), але є і зневірені, і ті, хто через особисті обставини, наприклад сімейні обов'язки (догляд за дітьми або іншими родичами), не виходять на ринок праці.

Змінився і розподіл працюючих жінок за видами економічної діяльності. В останній передвоєнний рік жінки загалом становили 53,5 % всіх працюючих в Україні; цілком очікувано найменшою виявилася частка жінок у будівництві (18,4 %), а найбільшою — в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (81,2 %) ⁴. Під час війни найбільше українців працюють у торгівлі (11,4 % чоловіків і 21,8 % жінок), сільському господарстві (13,4 % і 6,5 % відповідно) та освіті (4,2 % і 15,3 % відповідно), 16,5 % чоловіків зайняті в будівництві, 11,4 % — на транспорті; 12,1 % жінок — у сфері охорони здоров'я.

Отже, сучасна українська економіка переважно забезпечує логістику, освітні й медичні послуги, відбудову зруйнованого і вироцнення сільськогосподарської продукції. Непрямою ознакою цього є те, що тільки 17,3 % опитаних підкреслили відчутне погіршення доступності послуг соціальної сфери (освіти, медицини, культури, соціального захисту тощо) упродовж періоду воєнного стану, натомість 8,3 %, зокрема 9,2 % жінок, які частіше

користуються цими послугами, відзначили її поліпшення ⁵.

Найбільш динамічними видами діяльності, де люди часто втрачають роботу, але доволі швидко її знаходять, під час війни виявляються будівництво (саме тут працювали 14,8 % осіб, які не мали роботи у вересні 2023 р., але шукали її, зокрема 26 % чоловіків) і торгівля (13,4 % осіб обох статей, зокрема 19,8 % жінок).

Чи зберігаються гендерні особливості у розподілі зайнятих за сферами діяльності під час війни? Так, безумовно, і вони не надто змінилися порівняно з мирним періодом. Жінки сконцентровані передусім у торгівлі (21,8 %), освіті (15,3 %) й охороні здоров'я (12,1 %). Натомість чоловіки переважно зайняті на будівництві (16,5 %), у сільському господарстві (13,4 %) та торгівлі (11,4 %). Фактично торгівля — це єдина сфера діяльності, яка пропонує під час війни і чоловікам, і жінкам достатньо робочих місць.

Проте на фоні неочікувано високої резильєнтності український ринок праці демонструє низку доволі негативних ознак, втім, вони практично неминучі в часи війни. Зокрема, це стосується тривалості безробіття, яке для багатьох перетворюється на застійне. Так, 40,3% чоловіків і 39,5% жінок, які не мають роботи, але шукають її, є безробітними не менше року; натомість лише 23,5 % чоловіків і 22,1 % жінок втратили роботу менш як 3 місяці тому.

⁴ *Праця України: статистичний збірник*. Київ: Державна служба статистики України, 2022. <http://surl.li/nxhob>

⁵ Дані обстеження, проведеного на замовлення ZN.UA соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

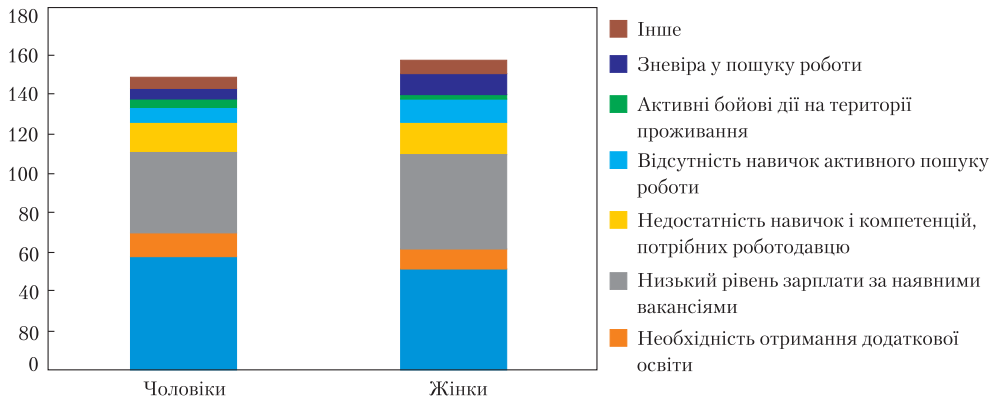


Рис. 2. Проблеми з пошуком роботи, %; не більше трьох варіантів відповідей (розраховано за даними обстеження, проведеного на замовлення ZN.UA соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.)

Найбільш поширеними причинами втрати роботи під час війни виявилися закриття підприємства та скорочення штатів (7,6 % жінок і 10,4 % чоловіків); при цьому знайшли роботу лише 5,0 % жінок і 6,0 % чоловіків.

Попри ці не надто оптимістичні ознаки 48,1 % опитаних чоловіків і 35,1 % жінок вважають, що у разі втрати роботи вони доволі швидко (упродовж найближчих 3 місяців) знайдуть нову. Так, жінки налаштовані менш оптимістично, що значною мірою пов'язано з необхідністю догляду за дітьми не лише дошкільного, а й шкільного (принаймні раннього) віку, які через повітряні тривоги часто вимушено залишаються вдома.

Головними труднощами у пошуку роботи в Україні наразі є невідповідність професійної підготовки вимогам роботодавців і незадовільний рівень оплати праці (рис. 2) — понад половина опитаних так чи інакше стикаються з невідповідністю своїх знань та навичок потребам ринку праці, причому чоловіки на цьому наголошують значно частіше за жінок: про відсутність робочих місць за фахом говорять 58,3 % чоловіків і 51,8 % жінок, про недостатність навичок та компетенцій — 14,7 % чоловіків і 15,3 % жінок, про необхідність отримання додаткової освіти — 11,7 % чоловіків і 9,4 % жінок. Отже, або жінки частіше претендують на робочі місця, що не потребують високої кваліфікації, або їхня кваліфікація більше відповідає потребам ринку праці.

Попри це налаштованість на перенавчання і оволодіння іншою спеціальністю є низькою —

готові на це лише 9,6 % чоловіків і 8,2 % жінок. Залишається тільки сподіватися на те, що після Перемоги, коли люди відчуватимуть більшу стабільність ринку праці, вони частіше зголосуватимуться на навчання.

Жінки цілком закономірно з огляду на гендерну диференціацію зарплат частіше за чоловіків наголошують на своїй незадоволеності рівнем оплати праці. Хоча подолання перешкод у доступі жінок до освіти сприяло ско-

Урок 1 від Клаудії Голдін*

Повоєнне відновлення України супроводжуватиметься неабияким збільшенням попиту на робочу силу, передусім це стосуватиметься будівельників. Чи спричинить це зростання жіночої зайнятості? Не обов'язково. Та сама U-подібна траєкторія її розвитку змушує в цьому сумніватися. Якщо ж не буде достатньої кількості робочих місць, орієнтованих саме на жінок, доволі багато їхніх родин будуть зубожілими і потребуватимуть допомоги держави, а ті жінки, які опинилися за кордоном і знайшли там роботу (навіть не надто відповідну їхній кваліфікації), не поспішатимуть повертатися. Отже, формуючи плани економічного відновлення, потрібно окрему увагу приділяти зростанню жіночої зайнятості.

* «Уроки Клаудії Голдін» є не прямими запозиченнями з її робіт, а авторським розумінням, розвитком і адаптацією її ідей до українських умов.

Урок 2 від Клаудії Голдін

На фоні загальної кампанії з набуття економічно активним населенням кваліфікації, що відповідатиме потребам ринку праці, подолання гендерних диспропорцій потребує спеціальної роботи серед жінок. Їм необхідно не просто пропонувати робочі місця, відповідні їхній підготовці, а й надавати можливості набуття нових знань і навичок; часто це потребуватиме цілеспрямованої роз'яснювальної роботи.

роченню розриву в оплаті праці (ще у 1960-х роках заробітки жінок у середньому становили 55 % чоловічих зарплат, а на початку 2000-х — 80 % в США і 87 % в країнах ЄС), помітна різниця все ж зберігається. Так, за даними 2021 р., середня зарплата жінки становить 87,3 % заробітку чоловіка в країнах ЄС ⁶ і 81,4 % — в Україні ⁷.

Гендерний розрив в оплаті праці зазвичай пояснюють або дискримінаційними практиками, або нижчою самооцінкою жінками своїх можливостей і конкурентності, що, зокрема, є наслідком необхідності для жінок поєднувати оплачувану зайнятість (вибір спеціальності, просування кар'єрними сходами) із сімейними обов'язками.

Статистична перевірка цих тверджень на сучасних даних, проведена Клаудією Голдін, довела їх неспроможність: випускниці магістерських програм американських університетів отримували такі самі посади і зарплати, як і їхні однокурсники-чоловіки; впродовж перших кількох років статистично значущого розриву доходів не спостерігалось, але приблизно на п'ятому році кар'єри він істотно збільшувався, а на десятому році подвоювався (жінки частіше були відсутні на робочому місці, але різниця у доходах значно перевищувала різ-

⁶ Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity — structure of earnings survey methodology. <http://surl.li/nxjeb>

⁷ *Праця України: статистичний збірник*. Київ: Державна служба статистики України, 2022. <http://surl.li/nxhob>

ницю у відпрацьованому часі). Зрозуміло, що саме виконання сімейних обов'язків впливало на становище жінки на ринку праці.

Наступний крок досліджень Клаудії Голдін виявив найбільші гендерні розриви в професіях, що передбачають активну комунікацію з колегами і клієнтами. Найпростішим прикладом є обов'язки юриста у великих компаніях: клієнт має право очікувати, що конкретний юрист, який його консулює, завжди перебуває на зв'язку і готовий приїхати в будь-який час на зустріч або відправитися у відрядження. Звісно, жінки, на чій плечах, як і раніше, лежить основний тягар сімейних обов'язків, змушені робити свій вибір. Їхній «штраф» за відсутність (фактичну або потенційну) на роботі є не так наслідком гендерної дискримінації, як специфікою спеціальності, в якій високо оплачується наднормова робота і не вітається гнучкий графік. І навпаки, мінімальним виявився гендерний розрив в оплаті праці в тих спеціальностях, де є можливість вибирати режим роботи, наприклад у науці чи в ІТ-сфері.

Цей висновок лише частково підтверджується українськими даними, навіть за довоєнний період. Так, станом на 2021 р. найвищий в Україні гендерний розрив в оплаті праці спостерігався в таких видах економічної діяльності, які ніби не висувають особливих вимог до режиму роботи: мистецтво, спорт, розваги, відпочинок (середній зарбіток жінок становить 65,2 % зарплати чоловіків); фінансова і страхова діяльність (68,1 %), а найнижчий — в освіті (95,7 %) і у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (жінки в середньому заробляють на 1,5 % більше, ніж чоловіки), тобто там, де з різних причин меншою є тривалість робочого часу в офісі ⁸.

Соціологічні опитування свідчать про значно більші гендерні відмінності в оплаті праці під час війни (10 312 грн на місяць у жінок проти 15 377 грн у чоловіків). Частково це можна пояснити більшою тривалістю робочого тижня (понад 40 годин працюють 46,1 % чоловіків і

⁸ *Праця України: статистичний збірник*. Київ: Державна служба статистики України, 2022. <http://surl.li/nxhob>

31,9 % жінок, а, скажімо, менше 40 годин — 21,6 % жінок і лише 13,9 % чоловіків), частково даються взнаки незадекларовані доходи, більш поширені серед чоловіків. Однак при цьому чоловіки частіше повідомляють про зниження своєї зарплати після 24 лютого 2022 р. (42,4 % чоловіків проти 38,6 % жінок); ще 36,7 % чоловіків і 44,9 % жінок акцентують увагу на незмінності своєї зарплати, що за доволі високої інфляції також означає зменшення її купівельної спроможності.

Отже, загалом від зниження доходів під час війни постраждали 79,1 % чоловіків і 83,5 % жінок. Лише 12,2 % жінок і 14,6% чоловіків повідомили про збільшення зарплати.

Саме занижений рівень зарплати найбільше не влаштовує українців на їхніх робочих місцях. Закономірно, що більше претензій до розміру своїх заробітків мають жінки — 50,4 % проти 41,4 % чоловіків. Впадає в око практична тотожність масштабів незадоволення фактичною зарплатою працюючих і потенційною — шукачів роботи. І в обох випадках більше незадоволені заробітками саме жінки. Водночас жінки менше зважають на небезпечність умов праці, складність роботи і, всупереч очікуванням, на офіційність чи не офіційність оформлення. Відмінності незадоволення можна пояснити гендерною специфікою зайнятості: жінки значно менше працюють у небезпечних/шкідливих умовах та частіше виконують доволі прості обов'язки, отримують значно нижчу зарплату і тому змушені погоджуватися на тіньові умови, жертвуючи при цьому власною соціальною захищеністю.

Наразі за даними вибіркового обстеження важко точно оцінити ситуацію — надто великими є помилки вибірки через відсутність надійної інформації щодо генеральної сукупності населення, проте можна досить впевнено використовувати отримані дані для розуміння тенденцій. Є всі підстави говорити про те, що від зниження оплати праці (абсолютного чи відносного) під час війни більше постраждали українські жінки, ніж чоловіки.

В Україні гендерний паритет в оплаті праці спостерігається виключно на малих підприєм-

Урок 3 від Клаудії Голдін

Клаудія Голдін вдалося спростувати поширену тезу щодо «самовідбору» жінок на менш дохідні спеціальності як однієї з головних причин гендерного розриву в оплаті праці. Вона довела, що найбільший внесок у його формування належить відмінностям в оплаті праці в межах одних і тих самих спеціальностей, а не між ними. Його подолання (допомога жінкам не втрачати доходи через материнство та інші сімейні обов'язки) потребує не підвищення виплат при народженні чи збільшення участі чоловіків у виконанні сімейних обов'язків (це, безумовно, важливо, але досягається внаслідок копіткої роботи упродовж десятиліть), а гнучкості робочого графіку.

ствах (до 100 працівників), а загалом існує чітка прямо пропорційна залежність між розміром підприємства і розміром та гендерною диференціацією зарплат (рис. 3). Якщо, скажімо, на мікропідприємствах (до 10 працівників), середня зарплата в 2020 р. становила 7,2 тис. грн на місяць, і жінки отримували в середньому на 12,5 % більше за чоловіків, то на великих (5000+ співробітників) середня зарплата становила 15,0 тис. грн, а жінки в середньому отримували на 30 % менше за чоловіків⁹.

Очевидно, що дефіцит робочої сили після війни повною мірою торкнеться і середніх, і великих підприємств, можливо навіть більше, ніж малих, які часто є сімейними. Перспективи залучення жінок на ці виробництва пов'язані з наданням там соціальних та побутових послуг і розширенням різних форм гнучкого графіку роботи.

Попри те, що доходи українців формуються з різних джерел, основними є заробітна плата і пенсія — так було у мирні часи, принципових змін не відбулося і впродовж війни (табл. 2).

Традиційно найбільш помітною є гендерна різниця у зарплатах та пенсіях: у формуванні

⁹ *Заробітна плата за професійними групами у 2020 році (за матеріалами вибіркового обстеження): статистичний збірник. Київ: Август Трейд, 2021.*

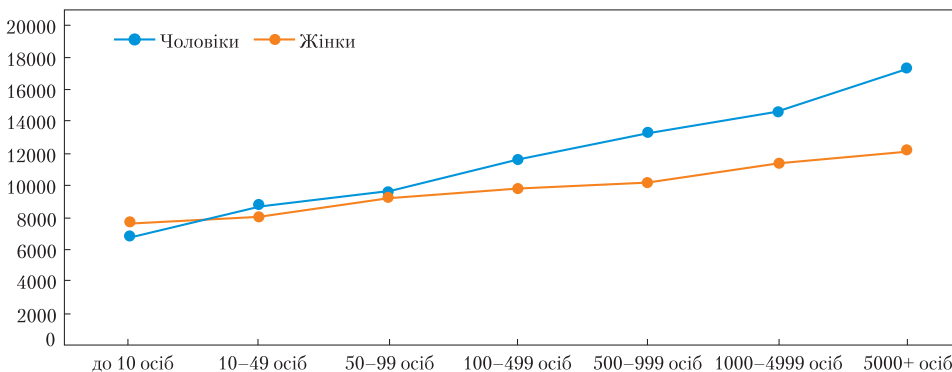


Рис. 3. Заробітна плата за статтю і розміром підприємства (джерело: *Заробітна плата за професійними групами у 2020 році* (за матеріалами вибіркового обстеження); статистичний збірник. Київ, 2021)

доходів чоловіків значно більше значення має заробітна плата, а в доходах жінок — пенсія.

Це пояснюється не так відмінностями в розмірі зарплат (гендерні відмінності в розмірі пенсій визначаються розміром заробітків, а тому є приблизно такими самими, як і по зарплаті), як значно більшою питомою вагою у складі населення жінок пенсійного віку, включно з віком 75+, коли економічна активність є майже нульовою.

Зі змін у структурі доходів у воєнні часи варто відзначити роль допомоги від недержавних організацій та родичів, що стала значно важливішою, зокрема і для чоловіків (11,6 %).

Якщо бюджет формується з доходів окремих членів домогосподарства/родини, витрачаються отримані кошти переважно на потреби всієї родини, принаймні в тій частині, що стосується всіх, — харчування, комунальні послуги тощо. Відповідно, намагання визначити гендерні розбіжності у структурі витрат стикаються із цілою низкою проблем поділу складу

домогосподарства/родини. Проте це не поширюється на чітку оцінку свого статусу.

Традиційним для бідної країни є домінування у складі витрат вартості харчування. І так чи інакше це підтверджується результатами соціологічних обстежень. Наприклад, 30,7 % опитаних чоловіків і 38,5 % жінок повідомили, що витрачають на харчування понад половину своїх доходів, тільки 19,2 % чоловіків і 15,3 % жінок мали цього року кошти на проведення хоча б тижневої відпустки не вдома і не в родичів, лише 23,8 % чоловіків і 17,3 % жінок робили заощадження, ледве зводять кінці з кінцями, не маючи достатньо грошей навіть на необхідні продукти, 11,6 % чоловіків і 15,3 % жінок.

Все це дає підстави ідентифікувати більшість українців як бідних, але попри своє скрутне становище 67,8 % чоловіків і 63,1 % жінок частину своїх коштів витрачають на допомогу ЗСУ і благодійність. Так, суми дуже різняться, варіюючи від 100 до понад 1000 грн щомісяця, але важливим є не розмір внеску, а саме його існування, прагнення допомогти тим, хто цього потребує, не намагаючись порівнювати їхні статки і можливості зі своїми. Це, як ніщо інше, свідчить про відповідність українських цінностей європейським.

Європеїзації нашої свідомості відповідає і зміна самоідентифікації: якщо раніше більшість українців вважали себе бідними (або принаймні декларували це), то наразі 42,2 % опитаних чоловіків і 38,3 % жінок оцінили свій добробут як середній по країні (табл. 3). Скоріше за все, це є наслідком перегляду стандартів

Урок 4 від Клаудії Голдін

Залучення жінок до зайнятості на середніх і, особливо, великих підприємствах можна досягати завдяки створенню на них спеціальних підрозділів з надання різного роду послуг (медичних, побутових), організації дитячих дошкільних і позашкільних закладів. Розмір підприємства дає змогу це зробити без невідомного зростання накладних витрат, а подолання браку робочої сили цілком їх компенсує.

цього самого середнього рівня і шкали життєвих цінностей загалом та способу життя й поняття добробуту зокрема.

Трансформація системи цінностей, зміщення шкали пріоритетів з азійського до європейського взірця означає поступову заміну демонстративних ознак добробуту сутнісними і не такими помітними. Наприклад, це стосується перенесення акцентів у суспільній свідомості з важливості великого власного житла і дорогого автомобіля на чисте обійстя, відсутність сміття на вулицях та у місцях відпочинку, на необхідність страхування як розподілу ризиків втрати здоров'я чи майна, на важливість інвестицій передусім у власний розвиток та навчання. Своєю чергою, це створює підґрунтя для зростання економічної активності, професійної й територіальної мобільності, а отже, і зайнятості.

Наразі важко оцінити повоєнні перспективи такої трансформації, але видаються можливими, приміром, поступові зміни житлової політики, пов'язані з формуванням ринку орендного житла, включно з муніципальним і соціальним, і належним захистом прав його учасників: як орендарів, так і орендодавців. Успішність такого переходу відкриває широкі можливості інтеграції жорстко локалізованих ринків праці, що, відповідно, значно розширює можливості зайнятості, зокрема й жінок.

Вітчизняний ринок праці загалом начебто пристосувався до тривалої війни — у 2023 р. припинилося зростання безробіття, поліпшуються практично всі макропоказники, оптимістичнішими стали очікування і роботодавців, і політиків, і науковців. Однак зрозуміло, що все це віддзеркалює не так економічні успіхи 2023 р., як послаблення негативних трендів попередніх років, пов'язаних спочатку з пандемією COVID-19, а потім з воєнною агресією РФ проти України. І хоча нам дуже далеко до ситуації мирних часів, все ж динаміка є позитивною. Ми пристосувалися до умов сьогодення, честь і хвала всім причетним до цього. Але що завтра? Ясно, що «невидима рука ринку» в XXI ст. зруйновану війною економіку не відновить. Зрозуміло, що воєнна поразка не змусить

нашого агресивного сусіда відмовитися від своїх прагнень шкодити нам у будь-який інший спосіб, зокрема відволікаючи потенційні інвестиції і кваліфіковану робочу силу. Очевидно, що план відновлення (план Пріцкер?!), має спиратися на наше власне бачення майбутнього України, її економіки, її ринку праці. Ясно, що нас очікує мільйонне (!) скорочення пропозиції робочої сили практично за будь-якого варіанту подальшого розвитку подій і невідповідність її кваліфікації потребам економіки. Як можна компенсувати неминучі втрати?

Найбільш очевидною відповіддю є зовнішня міграція. Дійсно, міграція є основним драйвером демографічної динаміки в Україні. Наразі кількість «воєнних мігрантів» оцінюють

Таблиця 2. Структура доходів населення України за статтю, %

Вид доходу	2021 рік		2023 рік	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Заробітна плата	63,3	61,3	53,4	44,4
Дохід від підприємництва	7,2	6,7	4,3	3,4
Пенсія	23,2	24,1	21,7	29,6
Допомога	1,7	1,8	15,0	19,1
Інше	4,7	6,1	5,5	3,4

Джерело: за 2021 р. розраховано за даними Обстеження умов життя домогосподарств, що проводить Держстат України; за 2023 р. розраховано за даними обстеження, проведеного на замовлення ZN.UA соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

Таблиця 3. Оцінка свого матеріального становища порівняно з середнім по Україні за статтю, %

Оцінка	Чоловіки	Жінки
Нижче середнього	47,4	54,9
Середній	42,2	38,3
Вище середнього	4,9	2,2
Важко відповісти, відмова від відповіді	5,5	4,6

Джерело: розраховано за даними обстеження, проведеного на замовлення ZN.UA соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

Урок 5 від Клаудії Голдін

Максимальне використання можливостей, які відкриває стрімка цифровізація економічних процесів, зокрема практика поширення онлайн-контактів, потребує пильної уваги до навчання чоловіків і жінок усіх поколінь, незалежно від місця проживання, рівня освіти і матеріальних статків, бодай базовим цифровим навичкам. Це сприятиме не лише розширенню використання нових технологій різними верствами населення, а й зміні структури пропозиції відповідних послуг із відповідним переспрямуванням робочої сили, яка при цьому вивільнюватиметься. Значною мірою це стосуватиметься жінок.

у 6,2 млн осіб — 4,2 млн в країнах ЄС, 1,2 млн в Росії, решта в інших країнах (Велика Британія, США, Канада та ін.)¹⁰. Ще 2,5–3 млн до 2022 р. виїхали до більш розвинених країн на заробітки. Скільки воєнних (а це переважно молоді жінки і діти) і трудових мігрантів повернуться? Чи не сформується друга хвиля міграції, тепер уже чоловіків, після скасування воєнного стану?

Ми, безперечно, зацікавлені в тому, щоб українці не шукали кращої долі за кордоном. Очевидно, що передумовою є наближення якості життя до такої, як у розвинених країнах. Чи реально цього досягти найближчим часом? Навряд чи, це дуже тривалий процес. Слід також зазначити, що міграційний обмін населення є невід'ємною складовою глобалізованого світу, основним каналом поширення здобутків цивілізації, від чого виграють і країни-донори, і країни-реципієнти. І зупинити цей рух, принаймні еміграцію, практично неможливо, хіба що опустити залізну завісу і відібрати у своїх громадян закордонні паспорти. Натомість варто прагнути, аби міграція була циркулярною, а не стаціонарною, тобто щоб люди виїжджали з країни на певний час (для навчання або роботи) і потім поверталися з новими знаннями, новими навичками, із заробленими грошима.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/ukraine>

Друга складова — імміграція, і країна-реципієнт має певні можливості для регулювання припливу іноземців переважно шляхом квотування, в якому враховується і вік, і освіта, і професія, і сімейний стан. Але, знов-таки, запроваджувати квоти може лише успішна країна, до якої багато людей прагнуть приїжджати.

Ще один напрям дій має забезпечити підвищення рівня трудової активності українського населення, передусім жінок. Для цього необхідно максимально розвивати ринок побутових і соціальних послуг, зокрема пов'язаних із доглядом за дітьми, хронічно хворими та особами похилого віку. Можна скільки завгодно говорити про гендерну рівність і подолання гендерних розривів в оплаті праці, але допоки жінка має самостійно виконувати хатні обов'язки, цього досягти не вдасться. Так, окремі особистості досягають і будуть досягати й надалі великих успіхів, але нам потрібне масове розв'язання цих завдань.

Отже, компенсацією зменшення кількості економічно активних осіб має стати не так активне залучення іммігрантів, як максимальна активізація українського населення і підвищення якісних параметрів робочої сили, що передбачає насамперед поліпшення професійно-освітньої підготовки, створення можливостей і утвердження бажання українців набувати нові знання та навички не лише на початку трудової діяльності, а й упродовж усього життя.

У світі, який стає все більше цифровим, повноцінна й рівноправна участь у суспільному житті залежить від володіння сучасними технологіями. Значна частина діяльності різних сфер економіки (освіта, охорона здоров'я, продажі, консультації, облік і аудит, особисті контакти тощо) тією чи іншою мірою здійснюється онлайн — старт цим процесам дав, безумовно, технологічний прогрес, а прискорення і поширення — пандемія COVID-19 і війна.

Проте цифрові трансформації не є загальним надбанням. Наприклад, навіть у країнах Північної Європи, де практично досягнуто гендерну рівність, зокрема і щодо володіння необхідними навичками і користування інтернетом серед молоді, в поколіннях 55–74-річних

спостерігається великий гендерний розрив. Старші жінки, які все ще працюють і в переважній більшості ведуть активне життя, навіть базовими навичками володіють вдвічі гірше/рідше за своїх однолітків чоловічої статі або молодих жінок. Ці відмінності скоріше за все є ще яскравішими в поколінні 75+ років, повні дані щодо якого просто відсутні. Володіння сучасними технологічними навичками є вагомим резервом зниження нерівності на ринку праці (і не тільки), включно із гендерною.

Поширеною тезою останніх десятиліть є твердження про невідповідність освітньої підготовки вимогам ринку праці, про завищу частку українців з вищою освітою. Але ми не маємо відмовлятися від масовості вищої освіти, оскільки це ознака цивілізаційного прогресу й людського розвитку, і не варто пристосовувати підготовку студентів в університетах до *сьогоденної* структури ринку праці, інакше ми втратимо і математиків, і філософів, і фізиків, і літераторів, які не потрібні сировинній економіці, але забезпечують розвиток суспільства. Інше питання, що якість освіти, і не тільки університетської, необхідно підвищувати, студенти мають право отримувати знання про нові тенденції в тих сферах, які вони вивчають. Проте це двосторонній рух. Викладачі можуть скільки завгодно підвищувати свою кваліфікацію, але якщо студенти вважають нормою списування, плагіат, плату за успішне складання іспитів тощо, про належну їх підготовку годі і мріяти. Насправді суспільство має усвідомити неприпустимість такого підходу і намагатися запобігати його поширенню від самого початку навчання в школі.

Реформи і освіти, і ринку праці, і медицини, і сфери соціальних послуг конче потрібні. Але наше майбутнє наразі формують не так реформи окремих галузей, як визначення пріоритетів (політичних, економічних, демографічних, екологічних, соціальних) розвитку України та її окремих територій, врахування територіальної диференціації, співвідношення важелів центрального і місцевого демократичного регулювання. Щось потрібно відкласти на майбутнє, проте готуючи правове й інформаційне

Урок 6 від Клаудії Голдін

Джерело гендерної нерівності змінюється в міру суспільного розвитку, тобто рецепти її зменшення не є універсальними, а мають відповідати конкретній ситуації, при оцінюванні їх ефективності слід враховувати не лише прямі, а й опосередковані результати. Зокрема, це стосується соціального захисту працюючих жінок, допомоги сім'ям з малолітніми дітьми, регулювання зайнятості жінок на робочих місцях зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

поле вже сьогодні, а деякі новації можна запроваджувати вже зараз, не очікуючи Перемоги.

Ми маємо нарешті усвідомити, що зростання ВВП, інфляція й дефіцит/профіцит бюджету не є метою розвитку. Метою розвитку має і може бути тільки розбудова країни з високою якістю життя населення (чистим безпечним докільлям, можливостями самореалізації, гідними доходами, високою тривалістю життя тощо), крани, в якій хочеться жити і пишатися її громадянством.

Зміни статусу жінки на ринку праці значною мірою відбуваються внаслідок зняття різноманітних обмежень як попиту (наприклад, скасування законодавчих обмежень на роботу жінок у певних галузях та виробництвах), так і пропозиції. Ці зміни відбуваються вкрай повільно, і це важливий практичний висновок з досвіду майже всіх країн, зокрема й України. Імовірно, справа не стільки в якості політики, скільки в неготовності населення до її сприйняття, і потрібно чекати зміни поколінь.

Підбиваючи підсумки, слід зазначити таке:

- гендерні диспропорції українського ринку праці до війни приблизно відповідали східноєвропейським аналогам, хоча й були доволі яскравими, але збройна агресія спричинила їх стрімке зростання;
- рівень освіти українських жінок є досить високим, що відкриває широкі перспективи подолання їх відставання від чоловіків за рівнем зайнятості й оплати праці;

- українське законодавство загалом спрямоване на подолання гендерних диспаритетів у всіх сферах суспільного буття, проте роз'яснювальна робота щодо ролі, можливостей і ефективності позасімейної діяльності жінки залишається вкрай недостатньою, що позначається на збереженні патріархальних цінностей, особливо серед населення середнього і старшого віку;

- традиційні для європейських країн наслідки нерозуміння суспільством значення трудового потенціалу жіноцтва в економічних процесах в Україні багаторазово загострюються, з одного боку, внаслідок значного скорочення пропозиції робочої сили, а з другого — через стрімке збільшення попиту на неї у процесі повоєнного відновлення;

- значні резерви збільшення пропозиції робочої сили пов'язані з підвищенням економічної активності жінок; це потребує створення умов для поєднання внутрішньосімейних обов'язків із позасімейними — доступності

відповідних послуг, трансформації поведінки чоловіків, поширення гнучкого/дистанційного режиму роботи тощо;

- масове повернення українських жінок з-за кордону можливе за умови істотного підвищення якості життя в Україні, а також забезпечення більшості з них гідної зайнятості і необхідної перекваліфікації; альтернативою є загроза формування нової хвилі еміграції;

- великі підприємства, на яких вочевидь буде створено найбільшу кількість нових робочих місць і які, відповідно, найбільше потребуватимуть робочої сили, мають звернути увагу і спрямувати ресурси на підвищення своєї привабливості, зокрема для жіноцтва; це стосується не лише скорочення розриву в оплаті праці чоловіків і жінок, а й розвитку системи послуг для своїх працівників, налагодження виробничого навчання новим професіям як серед молоді, так і серед осіб середнього та, можливо, навіть старшого покоління.

Ella M. Libanova

*Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7170-7159>

GENDER DIFFERENCES IN THE LABOR MARKET:
CLAUDIA GOLDIN'S LESSONS FOR UKRAINE

Nobel Memorial Prize in Economic Sciences for 2023

The 2019 Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel, often called the Nobel Prize in Economics, was awarded to American scientist Claudia Goldin from Harvard University “for having advanced our understanding of women’s labour market outcomes”. Based on data collected in US archives spanning more than 200 years, she demonstrated how and why gender differences in earnings and employment rates have changed over time. As stated in the press release of the Nobel Committee, “understanding women’s role in the labour is important for society. Thanks to Claudia Goldin’s groundbreaking research, we now know much more about the underlying factors and which barriers may need to be addressed in the future.”

Keywords: Nobel Prize in Economics, Claudia Goldin, economic history, labor market, gender gap in income.

Cite this article: Libanova E.M Gender differences in the labor market: Claudia Goldin’s lessons for Ukraine. *Visn. Nac. Akad. Nauk Ukr.* 2023. (12): 47–60. <https://doi.org/10.15407/visn2023.12.047>