

УДК 316.346.2

М. А. ЯЦЕНКО

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті досліджено сучасний стан гендерної ситуації в Україні. Проаналізовано соціально-економічне становище чоловіків та жінок, пропорційність їх зайнятості у сфері трудових відносин, рівень їх представництва в політичній діяльності. Визначено необхідність урахування гендерних аспектів у формуванні людського капіталу в Україні.

Ключові слова: гендер, гендерна нерівність, гендерна політика, людський капітал.

Забезпечення гендерної рівності є одним з факторів досягнення сталого розвитку та ефективного економічного зростання. Незважаючи на пильну увагу міжнародних організацій до проблем гендерної нерівності, професійної сегрегації, недовикористання потенціалу й людського капіталу жінок в економіці, більшість країн не в змозі подолати бар'єри на шляху до рівноправності чоловіків і жінок. Роль жінок в економіці та бізнесі залишається недостатньою в контексті задоволення потреб сучасного суспільства, пов'язаних як з розвитком традиційних ринків, так і формуванням нових. Встановлено, що досягнення гендерного балансу підвищує стійкість економіки не тільки на макро-, а й на мезо- і мікрорівні, оскільки є важливим фактором соціально-економічного розвитку.

Суттєвий внесок у дослідження гендерної проблематики своїми працями зробили Н. Гапон, О. Грішнова, Н. Дармограй, О. Іващенко, О. Костенко, О. Купець, К. Левченко, Е. Лібанова, Т. Мельник, С. Павличко, Л. Смоляр та О. Ярош. Механізми залучення жінок до політичної діяльності достатньо повно проаналізовані в працях О. Дашковської, О. Кулачек, І. Лазар та К. Поліщук. Однак, проблема впливу гендерних аспектів на формування людського розвитку є не до кінця розв'язаною та актуальною.

Мета статті – дослідити гендерні особливості формування людського капіталу в Україні, проаналізувавши соціально-економічне становище чоловіків та жінок, пропорційність їх зайнятості у сфері трудових відносин, рівень їх представництва в політичній діяльності.

У наш час розвиток економіки України значною мірою залежить від такого джерела зростання, як людський капітал. Це спричинено якісною зміною економічних, соціальних і політичних умов суспільного розвитку, пов'язаних із формуванням економіки знань, збільшенням диференціації територій країни на тлі процесів глобалізації та інформатизації.

Це дослідження спрямоване на оцінювання тенденцій формування людського капіталу, який володіє низкою специфічних особливостей, визначених геоекономічними й етноекномічними факторами, з метою обґрунтування напрямів управлінських впливів, що реалізують принципи гендерної рівності в процесі відтворення людського капіталу, що відповідає сучасним соціально-економічним імперативам сталого розвитку.

Дослідження людського капіталу передбачає необхідність урахування фактора дискримінаційного характеру – гендерного конфлікту, який блокує ефективну алокації ресурсів і підриває саму основу прогресивної соціально-економічної динаміки через інституційне закріплення її формалізацію нерівності можливостей індивідів. Цей конфлікт виявляється в структурній деформації суспільства: підвищенні витрат на управління, уповільненому зростанні продуктивності праці і, як наслідок, гальмуванні процесу переходу на інноваційний шлях економічного розвитку.

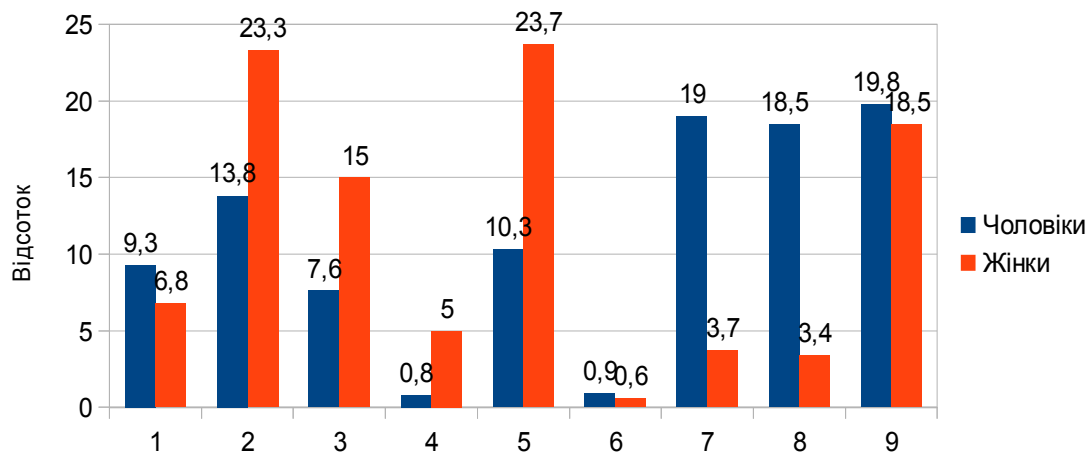
Кількісні і якісні параметри відтворення людського капіталу взаємопов'язані з демографічними відтворенням населення України, для якого останнім часом характерне скорочення чисельності населення. Останнє зумовлено низькою народжуваністю, високою смертністю внаслідок низької якості життя, несприятливими соціально-економічними та демографічними умовами, що, у свою чергу, пов'язано з кризовим станом соціально-трудових відносин.

Згідно із запропонованою класифікацією людського капіталу, Г. Беккер обґрунтував відмінність відповідних інвестицій у людину (спеціальних і загальних) [1]. Він увів в обіг поняття людського капіталу, тобто вкладу робітника при виході на ринок праці (витрат на освіту, поліпшення здоров'я, вироблення професійних навичок, підвищення культурного рівня, пошук роботи). Здійснюючи ті чи інші витрати, індивід очікує в майбутньому на додатковий прибуток у вигляді більшої заробітної плати, кращого робочого місця тощо, чим і пояснюється запровадження й використання терміна «капітал». У подальшому концепція людського капіталу охопила не лише професійні навички, а й сформовані позаринковим середовищем, зокрема сім'єю.

Виокремлення категорії «людський капітал» як окремого чинника надало змогу сформулювати конкретні напрями визначення джерел економічного зростання, зокрема знання та компетенція, та довести, що розвиток науки, освіти, системи охорони здоров'я відіграє суттєву економічну роль у формуванні людського капіталу.

Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізовувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та дають обмежені можливості

кар'єрного просування. Найбільшу частку як зайнятих жінок, так і зайнятих чоловіків за професійними групами становлять працівники з найпростішими професіями (рис. 1).



Професійні групи:

- 1 - законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі);
- 2 - професіонали;
- 3 - фахівці;
- 4 - технічні службовці;
- 5 - працівники сфери торгівлі та послуг;
- 6 - кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства;
- 7 - кваліфіковані робітники з інструментом;
- 8 - робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування;
- 9 - найпростіші професії.

Рис. 1. Склад зайнятого населення України за статтю та професійними групами в середньому за 2018 р., % до загальної кількості зайнятого населення, розраховано за [2]

У загальній структурі зайнятих жінок значна частка припадає на працівників сфери торгівлі та послуг (23,7%), тоді як у складі зайнятих чоловіків переважають кваліфіковані робітники з інструментом (19,0%). Водночас заробітна плата зростає в привабливіших секторах унаслідок зниження пропозиції жіночої праці.

Для українського ринку праці характерна явна нерівність між чоловіками та жінками. Особливо значний гендерний розрив у рівнях зайнятості в дітородній (24–29 роки) та передпенсійній (старше 50 років) вікових групах; виражена сегрегація ринку праці; великий гендерний розрив у заробітній платі; нерівний розподіл звичайної оплачуваної та домашньої неоплачуваної роботи; велика частка жінок на робочих місцях сумнівної якості; гендерні розриви в охопленні безробітних матеріальною допомогою по безробіттю [3].

Найважливішою характеристикою людського капіталу, що впливає на формування всіх інших його складових і на процеси працевлаштування, є освіта. Фактор освіти відіграє найважливішу роль у підвищенні темпів

економічного розвитку, життєвого рівня населення і якості робочої сили. Зокрема, встановлено, що кваліфікація робітників зростає швидше (у 3–4 рази) від підвищення рівня освіти, ніж від збільшення трудового стажу.

Значущість освіти як фактора економічного розвитку є ще вищою, якщо взяти до уваги процеси депопуляції та старіння населення нашої країни.

За даними дослідження економічної активності населення України у 2018 р., проведеного Державною службою статистики України, рівень економічної активності в чоловіків сягав 69%, у жінок – 56,8%. Рівень зайнятості чоловіків також був більшим за жіночий: 62,1% та 52,5% відповідно.

Цікавим є аналіз чисельності та структури зайнятих чоловіків і жінок України у віці 15–70 років за рівнем освіти та статтю (рис. 2).

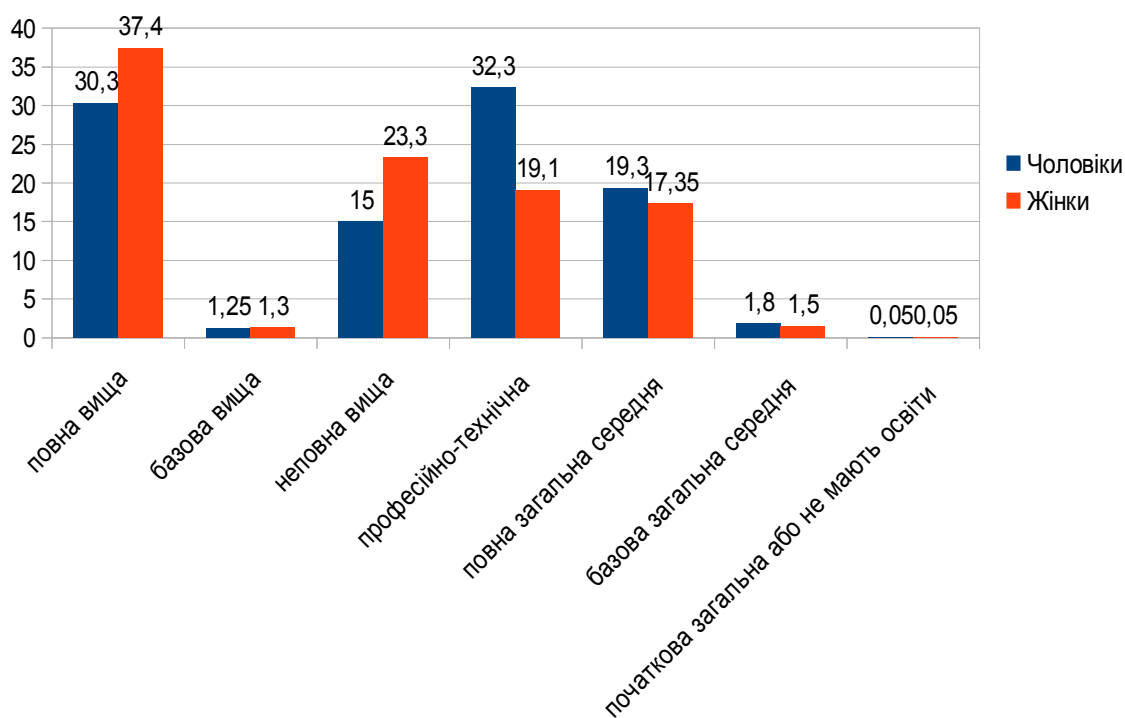


Рис. 2. Співвідношення зайнятих чоловіків та жінок України за рівнем освіти у 2018 р., % [2]

Кількість жінок, які мають повну вищу освіту, становить 37,4%, у чоловіків – 30,3%. Відчутна різниця на рівні неповної вищої освіти: чоловіки – 15%, жінки – 23,3%. Але професійно-технічну освіту більше здобувають чоловіки – 32,3% проти 19,1% у жінок.

Крім ефектів, пов'язаних із практикою найму й трудової мобільності чоловіків і жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Жінки частіше зайняті в тих професіях, де можлива часткова зайнятість, тоді як чоловіки частіше працюють у ре-

жимі повної зайнятості, що, відповідно, призводить до різниці в оплаті праці (табл. 1).

Таблиця 1

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності та статтю в Україні за перші два квартали 2019 р., грн [4]

Вид діяльності	I квартал			II квартал		
	Чоловіки, грн	жінки		Чолові- ки, грн	жінки	
		грн	% до заробі- тної плати чоловіків		грн	% до за- робітної плати чо- ловіків
1	2	3	4	5	6	7
У середньому по економіці	10968	8473	77,2	11838	9210	77,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8097	6967	86,0	9357	7432	79,4
з них сільське господарство	7764	6733	86,7	9359	7268	77,7
Промисловість	11988	9015	75,2	12833	9453	73,7
Будівництво	8617	8288	96,2	9293	8819	94,9
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто-транспортних засобів і мотоциклів	10858	9042	83,3	11819	9617	81,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11865	9191	77,5	12561	9683	77,1
наземний і трубопровідний транспорт	10151	9664	95,2	10895	10319	94,7
водний транспорт	11883	9816	82,6	13315	12451	93,5
авіаційний транспорт	28140	22117	78,6	29671	23011	77,6
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	12684	10477	82,6	13338	10874	81,5
поштова та кур'єрська діяльність	8345	5134	61,5	8302	5454	65,7
Тимчасове розмішування й організація харчування	6803	6015	88,4	7097	6514	91,8
Інформація та телекомунікації	18134	14258	78,6	20477	16032	78,3

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Фінансова та страхова діяльність	25369	15490	61,1	25175	16104	64,0
Операції з нерухомим майном	8318	7572	91,0	8850	8164	92,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	16309	12653	77,6	16011	12415	77,5
з неї наукові дослідження та розробки	11907	9364	78,6	12889	10082	78,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	7960	8125	102,1	7947	9155	115,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	12778	12019	94,1	14682	13771	93,8
Освіта	7501	7368	98,2	8623	8390	97,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7046	6308	89,5	7754	6914	89,2
з них охорона здоров'я	7117	6366	89,5	7829	6990	89,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	10138	6643	65,5	12579	7221	57,4
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	8280	6808	82,2	8668	7253	83,7
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	7322	6509	88,9	8173	7232	88,5
Надання інших видів послуг	9555	8043	84,2	9659	8153	84,4

Незважаючи на законодавчо закріплену статеву рівність в оплаті праці, фактично жінки займають посади з нижчою зарплатою. У другому кварталі 2019 р. розмір середньомісячної заробітної плати жінок становив 9210 грн, а чоловіків – 11 838 грн. У деяких галузях різниця в оплаті праці сягає майже в два рази. Наприклад, середня зарплата жінок, зайнятих у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, – близько 7221 грн, чоловіків у цій самій сфері – 12 579 грн на місяць.

Гендерні відносини у сфері розподілу влади та політичної діяльності в українському суспільстві також мають ознаки горизонтальної й вертика-

льної сегрегації. Так, у першому скликанні Верховної Ради України (1990–1994 рр.) у законодавчому органі країни працювало понад 97,3% чоловіків та всього 2,7% жінок (13 осіб) відповідно. У восьмому скликанні депутатські мандати отримали 47 жінок, що, у свою чергу, становить 12,6% від загального числа парламентарів. Однак у Верховній Раді України дев'ятого скликання встановлений своєрідний рекорд, його склад налічує близько 20% жінок. А з 18 міністрів Кабінету Міністрів України у 2019 р. жінок – 6, тобто 33% [5].

Отже, основними проблемами гендерної рівності в Україні є такі:

- гендерний розрив у тривалості життя, рівні освіти, доходів;
- асиметрія на ринку праці, що виявляється в тому, що рівень освіти жінок вище, а безробітних менше, ніж серед чоловіків, однак доходи й рівень економічної активності чоловіків вище, ніж у жінок;
- нерівний доступ до економічних ресурсів;
- відсутність адекватної гендерної політики, що відповідає нормам міжнародного права, конвенцій ООН та інших міжнародних організацій.

Низький рівень економічної активності жінок зумовлений процесами народження й виховання дітей, унаслідок чого втрачається конкурентоспроможність на робочому місці молодими матерями за час декретної відпустки та відпустки по догляду за дитиною. Незважаючи на те, що рівень безробіття серед жінок нижче, ніж у чоловіків, мають місце проблеми зайнятості жінок, які пов'язані з тим, що вони працюють, головним чином, в низькооплачуваних сферах (освіта, охорона здоров'я, культура тощо). Зберігається суттєва різниця в оплаті праці чоловіків і жінок, яка зумовлює також нерівну компенсацію за працю однакової цінності. При влаштуванні на роботу, особливо на високооплачувані посади, перевага віддається чоловікам. У стратегіях розвитку міжнародних організацій при формуванні державної політики проблема гендерної рівності як складова соціально-економічного розвитку посідає пріоритетне місце. Аргументовано, по-перше, тезу досягнення гендерної рівності в контексті соціальної справедливості; по-друге, тезу про гендерну рівність як чинник, що визначає сталий соціально-економічний розвиток.

Використання світового досвіду актуалізує необхідність інституціоналізації гендерної рівності і в Україні. Цей процес відбувається в багатьох державах, декларований міжнародними організаціями (ООН, Всесвітній банк), всесвітніми форумами. Однак у нашій країні відсутній інститут (механізм), наділений особливими повноваженнями, який визначає напрями й програми досягнення гендерної рівності, володіє достатнім ресурсним потенціалом для здійснення названих функцій і вирішення проблем гендерної сегрегації.

Висновки. Гендерна нерівність негативно впливає на розвиток суспільства в цілому і його соціально-економічну складову зокрема, що призво-

дять до зниження продуктивності праці, уповільнення економічного зростання, повільних темпів зростання ВВП і доходів на душу населення.

Виходом із ситуації, що склалася, повинна стати інституціоналізація процесу розвитку гендерної рівності, що є не тільки важливим компонентом зростання рівня людського капіталу, а й умовою інноваційної трансформації економіки. Національна парадигма розвитку гендерної рівності повинна включати в себе не лише формальні інститути, а й загальноприйняті правила, норми та структури, які доповнюють один одного, що надасть змогу домогтися синергетичного ефекту в досягненні поставлених цілей трансформації економіки.

Список використаної літератури

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Москва: ГУВІГГЗ, 2003. 614 с.
2. Економічна активність населення України: стат. зб. / Державний комітет статистики України. Київ, 2019. 205 с.
3. Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості. Київ: МБП, 2010. 78 с.
4. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності по місяцях. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_m/Zp_ek_m_u/arh_zpm_u.html (дата звернення: 29.09.2019).
5. Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/uryad-ta-organivladi/team> (дата звернення: 25.09.2019).

Стаття надійшла до редакції 07.10.2019.

Яценко Н. А. Гендерные особенности формирования человеческого капитала

В статье исследовано современное состояние гендерной ситуации в Украине. Проанализированы социально-экономическое положение мужчин и женщин, пропорциональность их занятости в сфере трудовых отношений, уровень их представительства в политической деятельности. Определена необходимость учета гендерных аспектов в формировании человеческого капитала в Украине.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, гендерная политика, человеческий капитал.

Yatsenko N. Gender Features of Human Capital Formation

The development of the Ukrainian economy in significant depends on such a source of growth as human capital, which is due to the qualitative changes in the economic, social and political conditions of social development related with the formation of a knowledge economy, an increase differentiation of the country against the background processes of globalization and informatization. One of the factors for achieving sustainable development and effective economic growth is ensuring gender equality. However the role women in the economy and business of our country remains insufficient in the context of satisfaction the needs of modern society related both with the development of traditional markets, and the formation of new ones.

The basis of this study is analysis of the reproductive processes of human capital in Ukraine, taking into account gender characteristics, as well as an assessment of areas of achievement gender equality and its impact on socio-economic development. The object of research was human capital, of the subject - its gender aspect as one of factors of development of human capital.

Based on the analysis, conclusions about persistent gender gap in life expectancy, level of education, income. Marked asymmetry in the labor market, manifested in the gap in the level of education of women, their economic activity and return on investment and the achieved level of human capital. According to the results analysis we can talk about the unequal access of men and women to modern Ukraine economic resources and lack of adequate standards-compliant gender policies international law, UN conventions and others international organizations. Last allowed to the author to formulate the directions of institutionalization of gender equality as a development resource sustainable economy.

Key words: *gender, gender inequality, gender policy, human capital.*