

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

Ярина ЮРИК¹, кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник,
Институт экономики и прогнозирования НАН Украины

Профессиональная и отраслевая гендерная сегрегация на рынке труда, в результате которой появляются и существуют преимущественно «женские» или «мужские» профессии и виды деятельности, требует исследований по выявлению ее масштабов, причин и последствий, как с целью обеспечения социальной справедливости, так и с позиций повышения эффективности использования человеческого капитала, важнейшего элемента экономического развития страны.

Таким образом, целью этой работы стали анализ масштабов, динамики, факторов неравномерного распределения мужчин и женщин по профессиям и видам экономической деятельности, а также выявление последствий гендерной асимметрии на рынке труда Украины. Результаты исследования позволили сформулировать некоторые рекомендации относительно направлений выравнивания выявленных гендерных диспропорций в сфере занятости.

Ключевые слова: гендерная сегрегация, концентрация, структура, занятость, разрыв в оплате труда, рынок труда Украины

Occupational and sectoral gender segregation in the labor market, as a result of which predominantly “female” or “male” professions and types of economic activities appear and exist, requires researches to identify its scale, causes and consequences in order to ensure social justice as well as to improve the efficiency of using a human capital, the most important element of the country's economic development.

Thus, the purpose of the research was to analyze the scale, dynamics, factors of uneven distribution of men and women by profession and type of economic activity, as well as to identify the consequences of gender asymmetry on the labor market of Ukraine. According to the results of analytical calculations defined possible directions for equalizing the identified gender imbalances in employment.

Keywords: gender segregation, concentration, structure, employment, pay gap, Ukrainian labor market.

JEL: J16

Введение.

Гендерная сегрегация является одной из характеристик рынка труда и означает неравномерность распределения мужчин и женщин по видам деятельности, профессиям, должностям. Будучи связанной с диспропорциями в карьерных возможностях и оплате труда, гендерная сегрегация требует исследований не только с точки зрения обеспечения социальной справедливости, но и с позиций повышения эффективности использования человеческого капитала, важнейшего элемента экономического развития страны.

Литературный обзор. Процессы, влекущие и воспроизводящие неравномерное распределения мужчин и женщин по видам деятельности, профессиям, должностям на рынке труда, уже не первый год привлекают внимание ученых всего мира. В частности, значительный вклад в теоретические, а также эмпирические исследования по данной проблематике внесли работы Г. Анкера (напр. R. Anker, 1997, 1998), К. Баярд (напр. K. Bayard et al., 2003), Г. Беккера (напр., G. Becker, 1971, 1985), Б. Бергман (напр., B. Bergmann, 1974), Ф. Блау, В. Хендрикса (напр., F. Blau and W. Hendriks, 1979), М. Боромен и С. Класена (напр., M. Borgoman and S. Klasen, 2019), Х. Хартманн (напр., H. Hartmann, 1976), С. Полачека (напр., S. Polachek, 1981), И. Мальцевой, Д. Нестеровой (напр., 2011), Е. Мезенцевой (напр., 2000, 2001), С. Рощина (напр., 2005), а среди отечественных ученых-экономистов – труды В. Близинок (напр., 2003), А. Герасименко (напр., 2005), Э. Либановой, Е. Макаровой (напр., 2012) и других.

Вместе с тем вопросы асимметричности распределения мужчин и женщин в различных структурах занятости не теряют своей актуальности и требуют дальнейших научных изысканий.

Профессия – базовый параметр занятости индивида, характеристики его рабочего места, а потому в фокусе внимания этого исследования профессиональная сегрегация по признаку пола, а

¹ © Ярина ЮРИК, yarina79@ukr.net

также отраслевая, в основе которой гендерно асимметричное наполнения профессиональной среды определенных видов экономической деятельности.

Итак, **целью исследования** является выявление масштабов, характера изменений, факторов и последствий профессиональной и отраслевой гендерной сегрегации на рынке труда Украины, а также формулирование основных направлений выравнивания диспропорций в возможностях и результатах трудовой деятельности мужчин и женщин.

Основные результаты. Анализ гендерной профессиональной и отраслевой структур занятых Украины позволяет говорить о значимых различиях в распределении мужчин и женщин по профессиям и видам экономической деятельности. Так, с помощью статистических критериев установлена связь между сферой приложения труда и полом работника, а это свидетельствует о том, что мужчины и женщины находят для себя работу в разных профессиях и отраслях. В частности, женская занятость в значительной степени сосредоточена среди профессионалов и работниц сферы торговли и услуг (рис. 1), тогда как мужская шире представлена квалифицированными рабочими с инструментом и рабочими по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования (рис. 2).

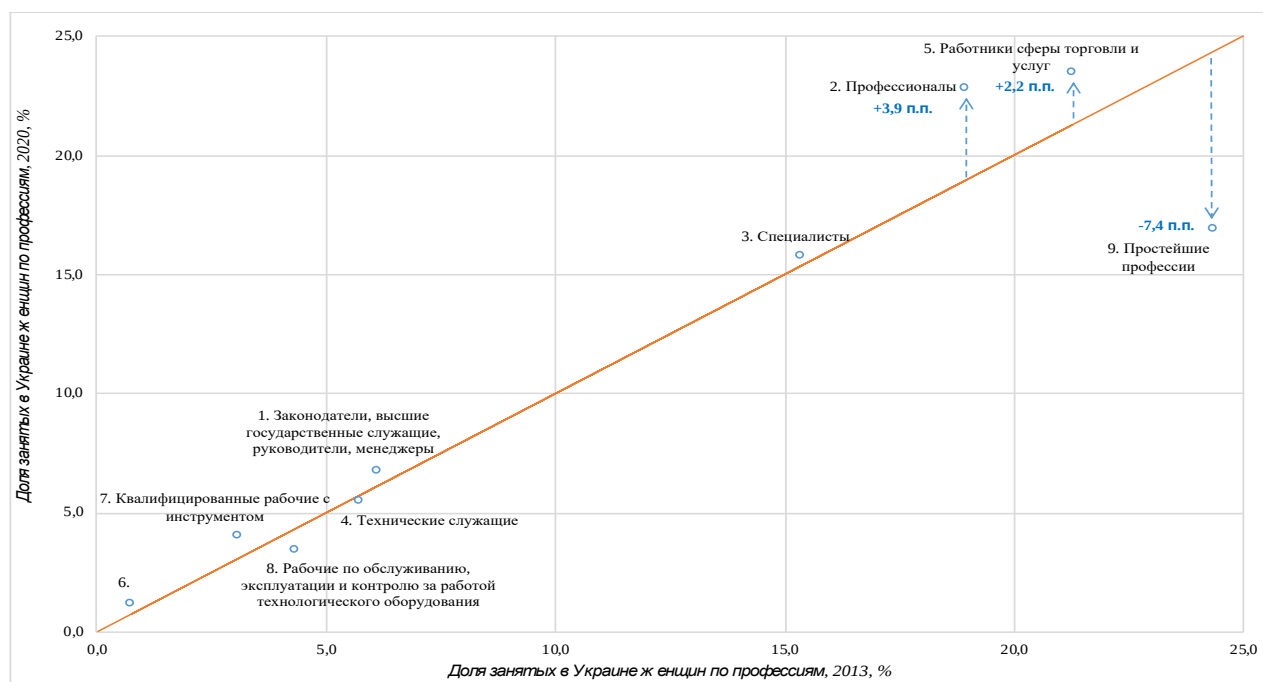


Рис. 1. Изменения в профессиональной структуре занятости женщин, Украина, 2013 и 2020 гг.

Примечание: 6. Квалифицированные рабочие сельского, лесного и рыбного хозяйств.

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

Здесь, а также на рис. 2 рассчитано для 9 профессиональных групп на уровне разделов Национального классификатора Украины ДК 003:2010 «Классификатор профессий».

Здесь, а также на рис. 2 – 4 координаты точек на графике соответствуют долям занятых женщин (мужчин) по профессиональным группам / отраслями в 2013 и 2020 годах. Точка над прямой линией означает рост, под линией – снижение, на линии – отсутствие изменений удельного веса профессии / отрасли в совокупной занятости за исследуемый период. Чем дальше точки на графике от прямой линии, тем значительнее произошли изменения в соответствующих долях занятости.

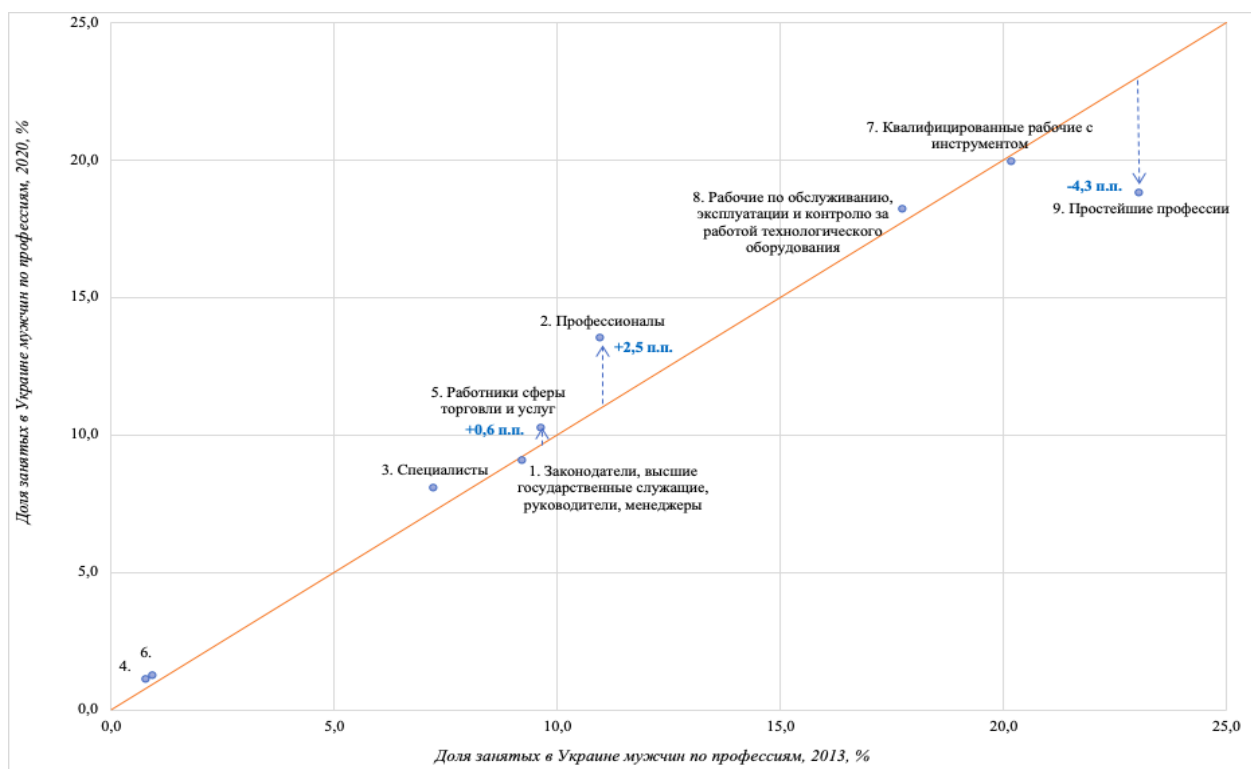


Рис. 2. Изменения в профессиональной структуре занятости мужчин, Украина, 2013 и 2020 гг.

Примечание: 4. Технические служащие; 6. Квалифицированные рабочие сельского, лесного и рыбного хозяйств.

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

Что касается отраслевой занятости, то для женщин основными видами деятельности являются образование и торговля (рис. 3), для мужчин – промышленность и сельское хозяйство (рис. 4).

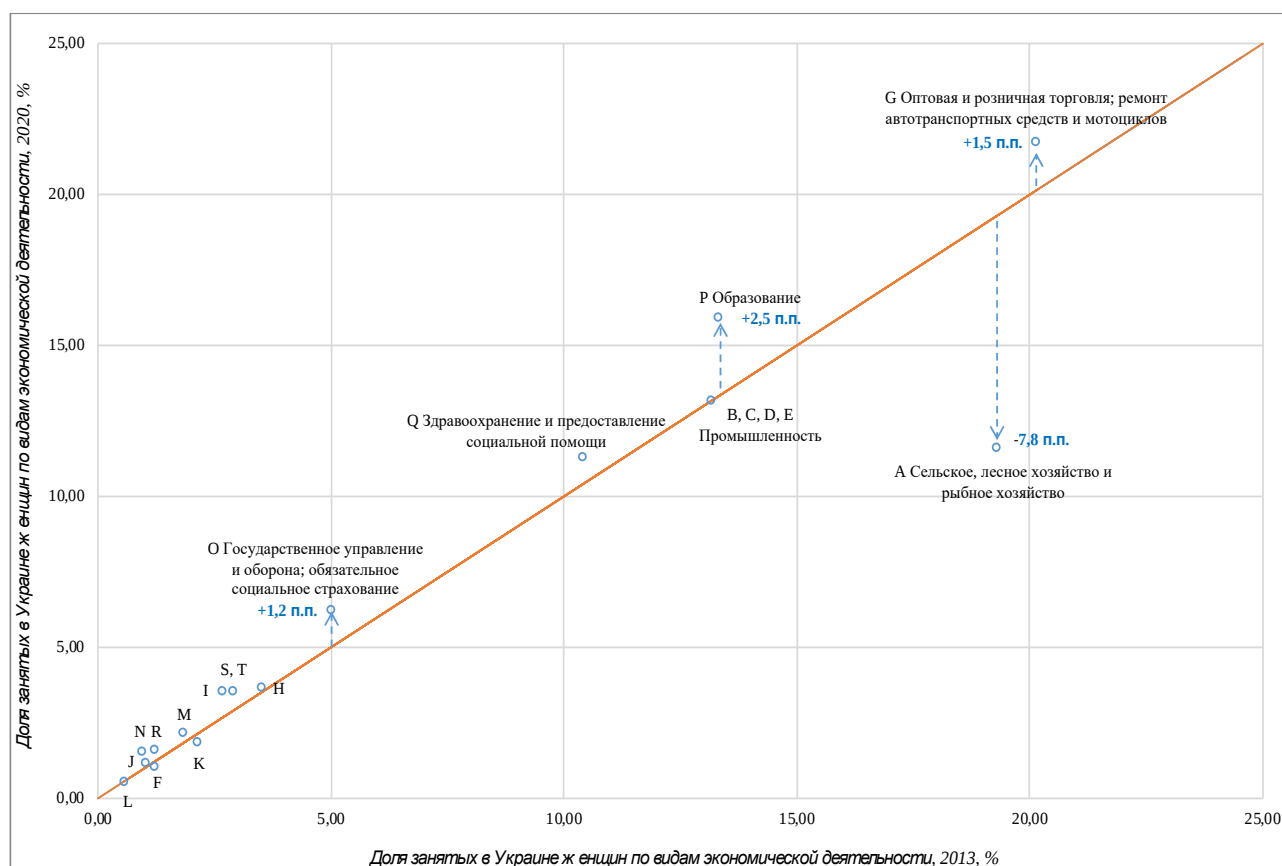


Рис. 3. Изменения в отраслевой структуре занятости женщин, Украина, 2013 и 2020 гг.

Примечание: **Б** Строительство; **Н** Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность; **И** Временное размещение и организация питания; **Ж** Информация и телекоммуникации; **К** Финансовая и страховая деятельность; **Л** Операции с недвижимостью; **М** Профессиональная, научная и техническая деятельность; **Н** Деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания; **Р** Искусство, спорт, развлечения и отдых; **С, Т** Другие виды экономической деятельности.

Здесь, а также на рис. 4 рассчитано для 16 видов экономической деятельности по КВЭД–2010.

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

Оценивая изменения в гендерной профессиональной структуре занятости, выявлено, что во-первых, они были более выраженными среди женщин, а, во-вторых, в обоих случаях наиболее значимым стало снижение доли простого неквалифицированного труда в пользу роста удельного веса рабочих мест профессионалов и работников сферы торговли и услуг (рис. 1, 2).

По видам экономической деятельности, как свидетельствуют данные рис. 4, за период наблюдения имело место сокращение вклада в совокупную занятость мужчин сельского хозяйства и промышленности. Зато строительство, транспорт, а также государственное управление и оборона – отрасли, которые продемонстрировали рост с точки зрения удельного веса занятых в них мужчин.

Значительно активнее, чем мужчины, сельское хозяйство покидали женщины, так в 2020 г. доля занятых в этой сфере работниц составила около 12%, что почти на 8 п. п. меньше 2013 г. Сужение удельного веса сельского хозяйства в совокупной занятости женщин произошло в пользу расширения долей сферы образования, торговли и государственного управления (рис. 3).

В течение 2013 – 2020 гг. доля женщин среди занятого населения была почти стабильной и составляла 48%, то есть около половины всех занятых (рис. 5). Тогда как в рамках профессиональных групп и отраслей имеют место различия в гендерном распределении и перераспределении работников и работниц. Исследование концентрации представителей разного пола в отдельных профессиях и видах экономической деятельности, а также сравнение внутри-профессиональных и отраслевых долей женщин с их вкладом в общую структуру занятости

позволяет оценить масштабы асимметричности распределения мужчин и женщин по видам деятельности и работ, с выделением так называемых «мужских» и «женских» отраслей и профессий.

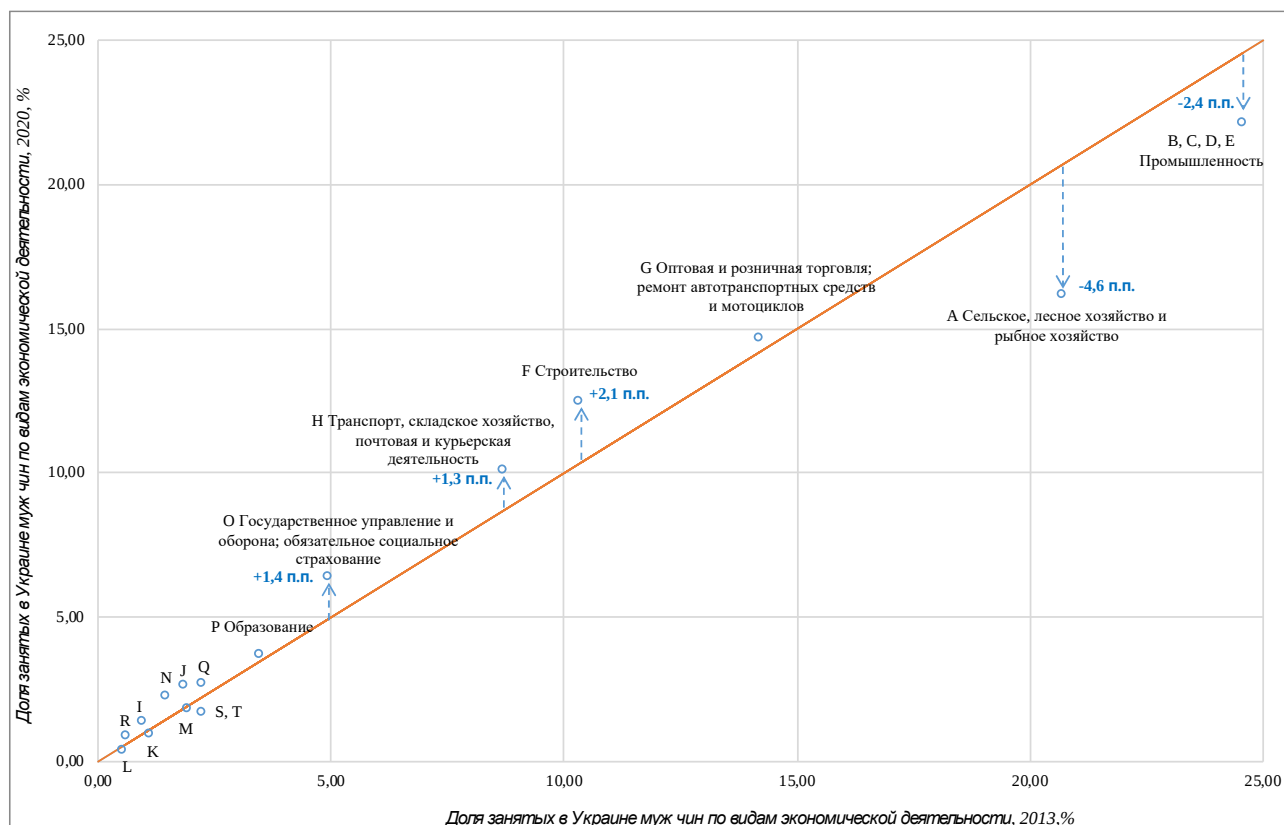


Рис. 4. Изменения в отраслевой структуре занятости мужчин, Украина, 2013 и 2020 гг.

Примечание: I Временное размещение и организация питания; J Информация и телекоммуникации; K Финансовая и страховая деятельность; L Операции с недвижимостью; M Профессиональная, научная и техническая деятельность; N Деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания; Q Здравоохранение и предоставление социальной помощи; R Искусство, спорт, развлечения и отдых; S, T Другие виды экономической деятельности.

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

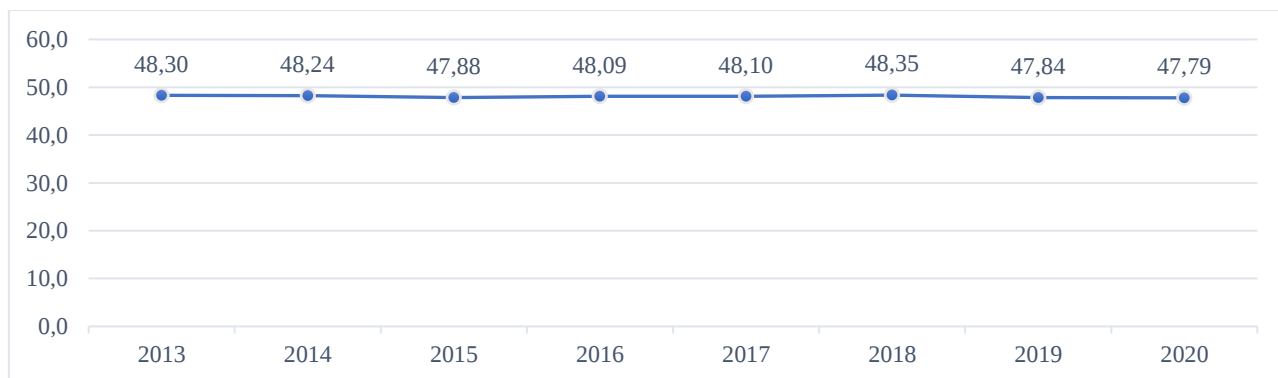


Рис. 5. Динамика доли занятых женщин, 2013–2020 гг., % от общего количества занятого населения в экономике Украины

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.



Рис. 6. Разница между уровнем концентрации женщин в профессии и их долей в общей занятости, Украина, 2013 и 2020 гг., п. п.

Примечание: если уровень концентрации женщин в профессии превышает их долю в общей занятости, то профессию относим к «женским», иначе – к «мужским».

Рассчитано для 28 профессиональных групп на уровне подразделений Национального классификатора Украины ДК 003:2010 «Классификатор профессий».

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам

экономической активности Государственной службы статистики Украины.

Следовательно, (рис. 6), ярко выраженными «женскими» являются профессии служащих, связанных с информацией и обслуживанием клиентов, а также специалистов в области биологии, агрономии, медицины и образования. Среди «мужских» – это прежде всего водители и рабочие по обслуживанию передвижной техники и установок, рабочие металлургических и машиностроительных профессий, рабочие по добыче полезных ископаемых и на строительстве.

Отмечаем некоторое увеличение концентрации обеих гендерных групп в «нетипичных» для их пола занятиях. В частности, возросла доля женщин среди «мужских» профессий законодателей и высших госслужащих, руководителей предприятий, учреждений и организаций, менеджеров. В пользу же мужчин уменьшилось представительство женщин среди специалистов в области образования, пищевой и перерабатывающей промышленности, рабочих, обслуживающих и собирающих машины, служащих, деятельность которых связана с услугами для клиентов и информацией.

В целом за период наблюдения рост доли занятых женщин в «мужских» профессиях происходил быстрее, чем рост их представленности на «женских» работах (рис. 7). В основе изменений в соотношении между исследуемыми параметрами заметно большее снижение занятости мужчин, чем женщин в группе «женских» профессий, в категории же «мужских» профессий количество занятых мужчин осталось почти неизменным, тогда как количество работающих там женщин возросло.

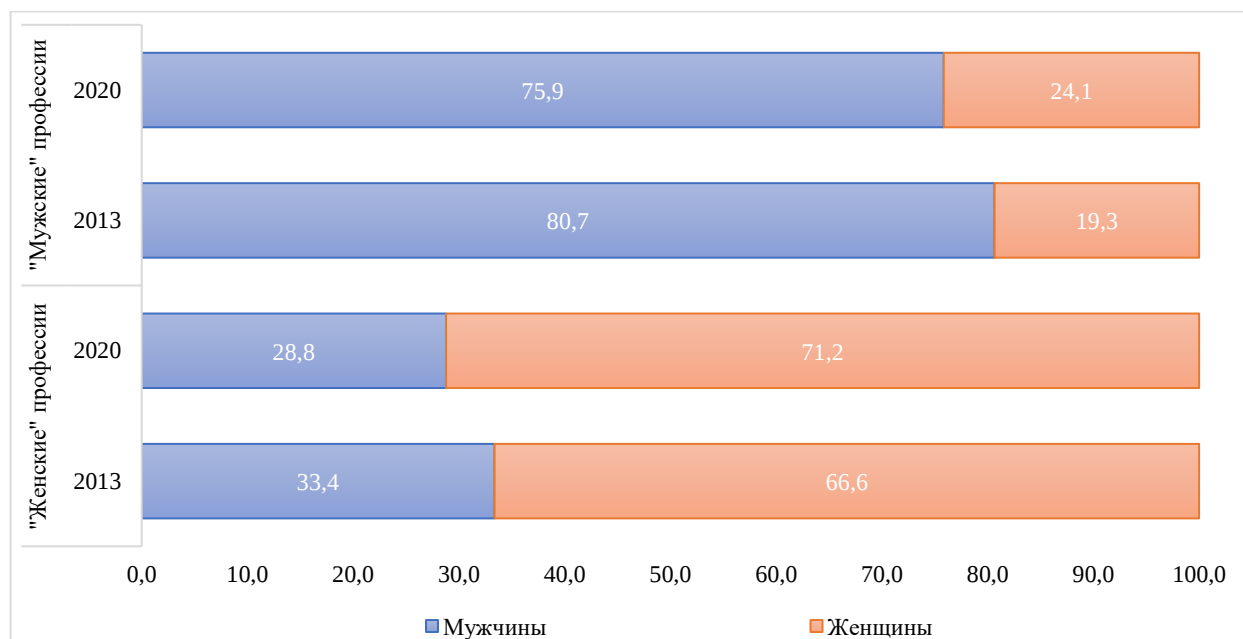


Рис. 7. Концентрация занятости в «мужских» и «женских» профессиональных группах, Украина, 2013 и 2020 гг., %

Примечание: рассчитано для 28 профессиональных групп на уровне подразделений Национального классификатора Украины ДК 003:2010 «Классификатор профессий».

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

Что касается видов экономической деятельности, то как следует из данных, представленных на рис. 8, можем говорить об отраслях с ярко выраженной гендерной доминантой: женской – в образовании и здравоохранении, мужской – в строительстве и сфере транспорта. За период наблюдения концентрация женщин несколько увеличилась в промышленности и все же отрасль была и остается «мужской», в отличие от профессиональной, научной и технической деятельности, где процесс феминизации шел активнее. Обратный процесс – маскулинизации отраслей – коснулся таких сфер как здравоохранение, временное размещение и организация питания, искусство, спорт, развлечения. Но в целом, активных значимых тенденций входа мужчин в «женские» виды экономической деятельности и наоборот, женщин в «мужские», не выявлено, концентрация занятых менялась в направлении увеличения отраслевой гендерной асимметрии (рис. 9).

То, каким образом изменения в занятости населения проявились в динамике уровня профессиональной и отраслевой сегрегации, можно выявить с помощью ряда индексов: диссимилиации Дункана (ID); соотношения полов (SR); женской занятости (WE); Кармела и Маклахлана (IP) предельного соответствия (MM) (J. Siltanen et al., 1992).

Остановимся подробнее на индексе диссимилиации Дункана (ID), одном из наиболее распространенных стандартных методов оценки уровня асимметричности распределения мужчин и женщин по профессиям, отраслям. Его величина может колебаться в пределах от 0 (полная интеграция) до 100 (полная сегрегация). Индекс Дункана равен нулю тогда, когда в каждой профессии / отрасли занят такой же процент женщин, как и в целом в экономике. Значение 100 соответствует ситуации, когда все профессии / отрасли строго разделены по половому признаку, т.е. нет профессий / отраслей со смешанным составом работников (Е. Мезенцева, 2001).

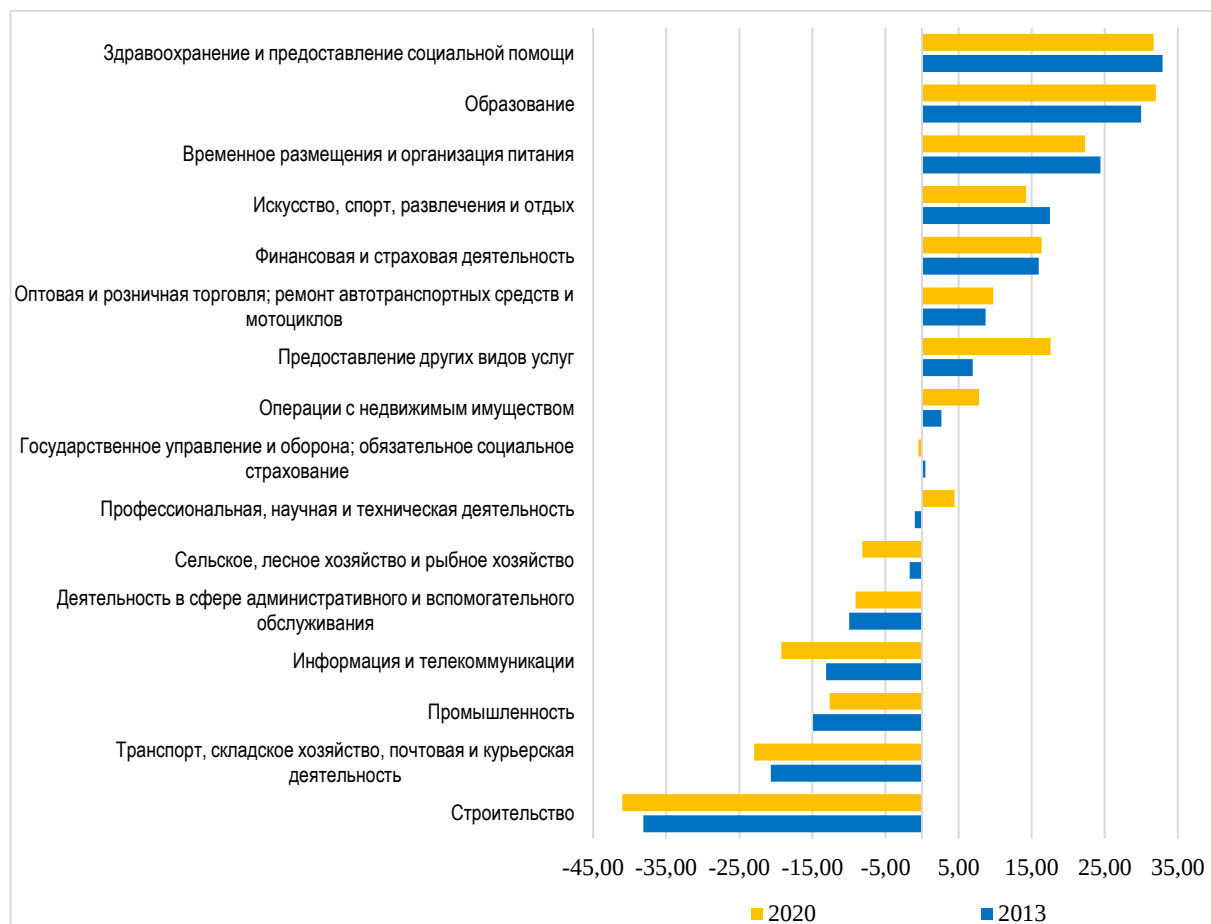


Рис. 8. Разница между уровнем концентрации женщин в отрасли и их долей в общей занятости, Украина, 2013 и 2020 гг., п. п.

Примечание: если уровень концентрации женщин в отрасли превышает их долю в общей занятости, то отрасль относим к «женским», иначе – к «мужским».

Рассчитано для 16 видов экономической деятельности по КВЭД–2010.

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

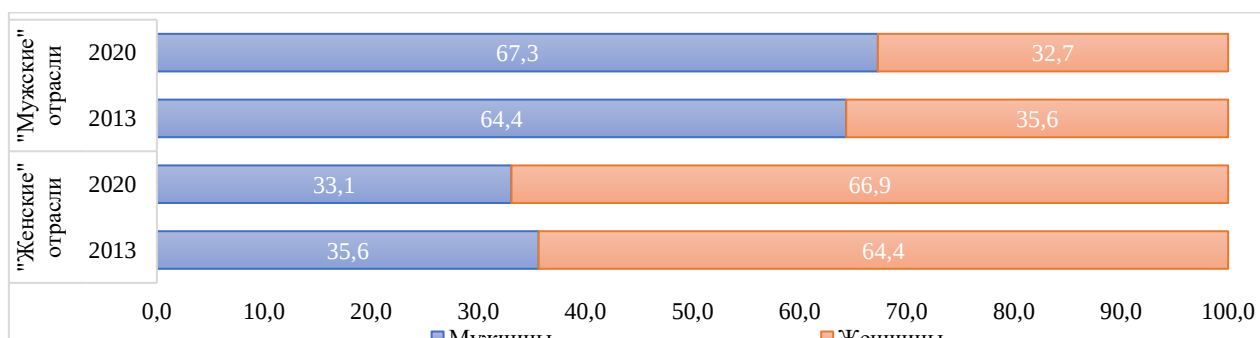


Рис. 9. Концентрация занятости в «мужских» и «женских» видах экономической деятельности, Украина, 2013 и 2020 гг., %

Примечание: рассчитано для 16 видов экономической деятельности по КВЭД–2010.

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

Изменение индекса Дункана может быть вызвано как колебаниями в профессиональной / отраслевой структуре занятости, так и динамикой внутри- профессиональной / отраслевой концентрации работников. Выше уже проанализированы эти две составляющие (структура и концентрация занятых), а оценить изолированно вклад каждой из них в динамику индекса сегрегации ID можно с помощью метода декомпозиции (F. Blau et al., 1998).

Итак, результаты расчета ID означают, что 45 – 47% мужчин или женщин пришлось бы изменить профессию, чтобы была достигнута полная интеграция (табл. 1). Так же, согласно полученным данным, наблюдается рост уровня профессиональной сегрегации (+2,22 п. п. в 2020 г. по сравнению с 2013 г.), который, как и ожидалось, вызван эффектом изменения профессиональной структуры занятости. Вклад этой компоненты (+2,99 п. п.) был выше фактического прироста индекса ID, то есть рост последнего был несколько ослаблен (-0,76 п. п.) эффектом замещения работников одного пола представителями другого в пределах самих профессий, иными словами, «женские» занятия становились более мужскими и наоборот.

Таблица 1. Декомпозиция изменения индекса профессиональной гендерной сегрегации, Украина, 2013 и 2020 гг.

Показатель	Значение
Индекс диссимилиации Дункана (ID), %:	
2013 г.	44,94
2020 г.	47,16
Изменение индекса диссимилиации Дункана (ΔID), всего, п. п.	+2,22
в т. ч. за счет:	
- эффекта изменения внутрипрофессиональной концентрации работников	-0,76
- эффекта изменения профессиональной структуры занятости	+2,99

Примечание: рассчитано для 28 профессиональных групп на уровне подразделений Национального классификатора Украины ДК 003:2010 «Классификатор профессий».

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

Углубление же асимметричности распределения мужчин и женщин по видам деятельности (табл. 2) обусловлено главным образом эффектом увеличения концентрации мужчин и женщин в типичных для их пола отраслях и дополнительно усилено ростом в совокупной занятости удельного веса гендерно доминирующих секторов (строительства, транспорта, образования).

Таблица 2. Декомпозиция изменения индекса отраслевой гендерной сегрегации, Украина, 2013 и 2020 гг.

Показатель	Значение
Индекс диссимилиации Дункана (ID), %:	
2013 г.	28,34

2020 г.	33,80
Изменение индекса диссимилиации Дункана (ΔID), всего, п. п.	+5,46
в т. ч. за счет:	
- эффекта изменения внутриотраслевой концентрации работников	+3,54
- эффекта изменения отраслевой структуры занятости	+1,92

Примечание: рассчитано для 16 видов экономической деятельности по КВЭД–2010.

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований населения по вопросам экономической активности Государственной службы статистики Украины.

Ожидается, что профессиональная и отраслевая гендерная асимметрии занятости связаны с разрывом в оплате труда мужчин и женщин в Украине. В поисках подтверждения этой гипотезы, а также выявления других факторов, влияющих на заработную плату построены уравнения регрессий, которые соотносят почасовой доход¹ с возрастом индивида, местом жительства, образованием, профессией, стажем работы, основной экономической деятельностью, размером предприятия. Итак, как показывают полученные результаты (табл. 3), в целом отдача на образование для обоих полов положительная, но у женщин она несколько выше. Например, мужчины с дипломом магистра (специалиста), при прочих равных условиях, будут получать на 28% больше, чем мужчины с полным средним образованием, женщины же выигрывают 41%.

Таблица 3. Результаты оценки уравнений заработной платы мужчин и женщин

Спецификация	Мужчины	Женщины
Возрастные группы (до 25 лет – база)		
25 – 34 лет	0,0076***	-0,0138***
35 – 44 лет	0,0201***	0,0453***
45 – 54 лет	-0,0291***	0,0401***
55 – 59 лет	-0,0517***	0,0369***
60 – 64 лет	-0,0822***	-0,0167***
65 и более лет	-0,1513***	-0,0452***
Уровень образования (полное общее среднее – база)		
Высшее	0,2472***	0,3463***
Базовое высшее	0,0648***	0,0834***
Неполное высшее	0,0317***	0,0780***
Профессионально-техническое	0,0019*	0,0083***
Базовое общее среднее и ниже	-0,0380***	-0,0361***
Профессиональное занятие (квалифицированные рабочие с инструментом – база)		
Законодатели, высшие государственные служащие, руководители, менеджеры	0,2628***	0,2206***
Профессионалы	0,2362***	0,3033***
Специалисты	0,0403***	0,0829***
Технические служащие	-0,2532***	-0,1738***
Работники сферы торговли и услуг	-0,2108***	-0,2354***
Квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйств	-0,0847***	0,0511***
Рабочие по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования	-0,0176***	-0,0145***
Простейшие профессии	-0,3228***	-0,3310***
Стаж работы (от 2 до 5 лет – база)		
До 2 лет	-0,0875***	-0,0713***
От 5 до 10 лет	0,0790***	0,0666***
От 10 до 15 лет	0,1368***	0,0925***
От 15 до 20 лет	0,1896***	0,1310***
20 лет и более	0,2364***	0,1991***

¹ Оплата труда за один отработанный час.

Отраслевая специализация (перерабатывающая промышленность – база)		
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство	-0,0726***	-0,1415***
Добывающая промышленность и разработка карьеров	0,3621***	0,1233***
Поставка электроэнергии, газа и кондиционированного воздуха	0,1018***	0,1587***
Водоснабжения; канализация, обращение с отходами	-0,1521***	-0,1428***
Строительство	-0,0956***	-0,2328***
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	-0,1846***	-0,1497***
Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	-0,0497***	-0,0142***
Временное размещения и организация питания	-0,2802***	-0,1861***
Информация и телекоммуникации	-0,0702***	-0,1037***
Финансовая и страховая деятельность	0,1116***	0,0182***
Операции с недвижимостью	-0,0852***	-0,0475***
Профессиональная, научная и техническая деятельность	-0,0835***	-0,1468***
Деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания	-0,2807***	-0,1011***
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	-0,2039***	-0,0603***
Образование	-0,2562***	-0,1308***
Здравоохранение и предоставление социальной помощи	-0,3748***	-0,2277***
Искусство, спорт, развлечения и отдых	-0,1590***	-0,1635***
Предоставление других видов услуг	-0,1380***	-0,1922***
Размер предприятия (100 – 499 человек – база)		
До 10 человек	-0,5155***	-0,3833***
10 – 49 человек	-0,4130***	-0,2763***
50 – 99 человек	-0,1565***	-0,0384***
500 – 999 человек	0,0869***	0,0153***
1000 – 4999 человек	0,1524***	0,0419***
5000 человек и более	0,2949***	0,1501***
Константа	3,5366***	3,3600***

Примечание: зависимая переменная – логарифм заработной платы за один отработанный час. Регион контролируется. Статистическая значимость коэффициентов обозначена таким образом: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Источник: рассчитано автором по данным выборочного обследования предприятий по уровню заработной платы работников по полу, возрасту, образованию и профессиональным группам Государственной службы статистики Украины.

Также положительное влияние на заработную плату как мужчин, так и женщин имеет стаж работы и переход в высшую профессионально-квалификационную группу. И если в первом случае эффекты более заметны для мужчин, то во втором – женщины в целом выигрывают больше. К примеру, преимущество в оплате труда профессионалов над квалифицированными рабочими с инструментом у мужчин составляет примерно 27%, а у женщин – 35%.

Результаты оценки указывают на положительный эффект масштаба предприятия – с укрупнением субъекта хозяйствования растет заработная плата, причем выше эта зависимость у мужчин.

Межотраслевая дифференциация в заработной плате дает следующую картину. «Премия» за работу в добывающей промышленности (по сравнению с перерабатывающей), как и «штраф» в связи с занятостью в сферах образования, здравоохранения, государственного управления выше у мужчин, чем у женщин.

Установлено, что почасовая заработная плата женщины составляет в среднем 81% от заработной платы мужчины. В табл. 4 представлены результаты декомпозиции этой разницы по методу Оаксаки – Блайндера (A. Blinder, 1973, R. Oaxaca, 1973) на основе выше оцененных уравнений.

Таблица 4. Декомпозиция разницы между средними почасовыми доходами мужчин и женщин по методу Оаксака – Блайндера (Oaxaca – Blinder)

Всего, % от заработной платы мужчин	80,84
Объясненная часть, % от разрыва в целом	35,91
Стаж работы	-21,82
Уровень образования	-17,71
Размер предприятия	-9,66
Отраслевая специализация	72,90
Профессия	6,38
Регион	5,43
Возраст	0,40
Необъясненная часть, % от разрыва в целом	64,09

Источник: рассчитано автором по данным выборочного обследования предприятий по уровню заработной платы работников по полу, возрасту, образованию и профессиональным группам Государственной службы статистики Украины.

Итак, на основании проведенных расчетов, необъясненный разрыв в оплате труда составляет 12% против 19% для нескорректированной показателя. То есть после корректировки на различия в средних характеристиках мужчин и женщин и их рабочих мест, женщины все еще зарабатывают на 12% меньше, чем мужчины.

Наибольший вклад в объяснение гендерного разрыва в оплате труда имеет фактор сферы занятости индивида. Иными словами, основную часть отставания женщин в зарплате можно объяснить тем, что их деятельность заметно больше сосредоточена в отраслях с более низким, чем там, где чаще заняты мужчины, уровнем заработной платы. Следующим по значимости фактором является неравномерное распределение мужчин и женщин по профессионально-квалификационным группам, – он объясняет около 7% разрыва.

Таким образом, отраслевая и профессиональная гендерная асимметричность занятости являются основным объяснением наблюдаемого разрыва в оплате труда. Разница же в уровнях накопленного человеческого капитала, которая в этом эксперименте отображается через разницу в уровне образования и стаже работы, примерно на 40% сокращает отставание женщин в заработной плате. Средний уровень накопленного человеческого капитала у женщин выше, чем у мужчин.

Выводы.

Для устранения гендерного неравенства в сфере занятости недостаточно обеспечить одинаковое участие мужчин и женщин в трудовой деятельности. Для этого необходимо изменить структуру спроса на рынке труда, практику найма и продвижения персонала. Результаты исследования позволяют сформулировать некоторые рекомендации относительно направлений выравнивания гендерных диспропорций в возможностях и результатах трудовой деятельности мужчин и женщин. Так, определенное влияние на устранение гендерного неравенства в сфере занятости способны оказать мероприятия, предполагающие, например, активизирование действий по контролю за соблюдением работодателями законодательства об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин в труде и вознаграждении за него, а также повышение эффективности инструментов правовой защиты в случаях дискриминации со стороны работодателей; способствование диверсификации выбора женщинами и мужчинами будущей профессии, в том числе через профориентационную работу с молодежью; проведение информационных кампаний среди населения по вопросам гендерного равенства. Что касается экономической и социальной политики, целесообразными будут мероприятия по обеспечению гендерного баланса среди руководящего состава предприятий (учреждений, организаций); стимулированию мобильности работников в направлении трудоустройства на нетипичные для их пола рабочие места; повышению привлекательности рабочих мест в бюджетном секторе экономики и стимулированию гендерного разнообразия частного сектора; созданию условий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей.

References

1. Analytical Research on Women's Participation in the Labour Force in Ukraine. Ed. E. Libanova. Kyiv: UNFPA, ILO, UCSR, 2012. 187 p.
2. ANKER, R. Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. *International Labor Reviews*. 1997, 136 (3), 315-339. ISSN 0020-7780.
3. ANKER, R. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: International Labour Office, 1998. ISBN 922109524X.
4. BAYARD, K., HELLERSTEIN, J., NEUMARK, D., TROSKE, K. New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data. *Journal of Labor Economics*. 2003, 21(4), 887-922. ISSN 1537-5307.
5. BECKER, G. *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1971. ISBN 0226041166.
6. BECKER, G. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*. 1985, 3(1, Part 2), S33-S58. ISSN 1537-5307.
7. BERGMANN, B. Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*. 1974, 1(2), 103-110. ISSN 0094-5056.
8. BLAU, F., HENDRICKS W. Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects. *The Journal of Human Resources*. 1979, 14(2), 197-210. ISSN 0022-166X.
9. BLAU, F., SIMPSON, P., ANDERSON, D. Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970s and 1980s. *Feminist Economics*. 1998, 4(3), 29-71. ISSN 1466-4372.
10. BLINDER, A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*. 1973, 8(4), 436-455. ISSN 0022-166X.
11. BLYZNIUK, V. The Gender Characteristic of the Ukrainian Labor Market. *Economy and Forecasting*. 2003, 2, 114-126. **ISSN 1605-7988**.
12. BORROWMAN, M., KLASSEN, S. Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries. *Feminist Economics*. 2019, 26(2), 62-94. ISSN 1466-4372.
13. GERASYMENKO, G. Gender Problems at Labour Market of Ukraine. *Demography and Social Economy*. 2005, 1, 178-185. **ISSN 2072-9480**.
14. HARTMANN, H. Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. 1976, 1(3, Part 2), 137-169. ISSN 1545-6943.
15. MALTSEVA I., NESTEROVA D. Gender segregation in the domestic labor market: factors and consequences. ***Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management***. 2011, (1), 244-255. ISSN 1814-2966.
16. MEZENTSEVA, E. Gender Economics: Theoretical Approaches. *Voprosy Ekonomiki*. 2000, 3, 54-65. ISSN 0042-8736.
17. MEZENTSEVA, E. Occupational Segregation by Gender In O.A. Voronina (ed.) *Theory and Methodology of Gender Studies. Lecture Course*. Moscow: MCGS-MSES, 2001. ISBN 5851330724.
18. OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*. 1973, 14(3), 673-709. ISSN 0020-6598.
19. POLACHEK, S. Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*. 1981, 63(1), 60-69. ISSN 0034-6535.
20. ROSHCIN, S., ZUBAREVICH, N. *Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millennium Development Goals*. Moscow: INFORES-PRINT, 2005. 47 p.
21. SILTANEN, J., JARMAN, J., BLACKBRUN, R. M. *Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation, A Manual on Methodology*. Geneva: International Labour Office, 1992. ISBN 9221087646.