

ПЕРЕДКАР'ЄРНІ ЗАРПЛАТНІ ОЧІКУВАННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

PRE-CAREER SALARY EXPECTATIONS OF STUDENTS. GENDER ASPECT

Стребкова Ю.В.

кандидат філософських наук,
доцент кафедри філософії,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Солосіч О.С.

студент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Strebkova Julia

Candidate of Philosophi Sciences,
Associate Professor the Department of Philosophy,
The National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"

Solosich Oleksandr

Student,
The National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"

У статті здійснено дослідження економічних очікувань студентської молоді щодо перспективного розміру заробітної плати представниками різних статей. Досліджено передкар'єрні очікування сучасних українських студентів у гендерному розрізі, зокрема проведено аналіз мінімальних рівнів заробітної платні, на яку погоджуються представники різних статей, досліджено співвідношення між рівнями очікуваної та бажаної зарплатні для чоловіків та жінок. Перевірено гіпотезу щодо існування гендерного розриву у зарплатних очікуваннях студентів та можливого зв'язку даного явища із загальною тенденцією до заниженої оплати праці жінок на аналогічних до чоловіків посадах. Досліджена обізнаність студентської молоді у питаннях проявів гендерної дискримінації, визначено частку студентської молоді, яка стикалася з проявами гендерної дискримінації на ринку праці.

Ключові слова: гендерна рівність, зарплатні очікування, гендерний розрив в оплаті праці, гендерна дискримінація.

В статье проведено исследование экономических ожиданий студенческой молодежи относительно размера перспективной заработной платы представителями разных полов. Исследованы предкарьерные зарплатные ожидания студентов в гендерном разрезе и проверена гипотеза о гендерном разрыве зарплатного порога: готовности женщин соглашаться на более низкие зарплаты по сравнению с мужчинами и возможной связи данного явления с общей тенденцией – ниже оплачиваемой работой женщин, занимающих аналогичные с мужчинами должности. Проведен анализ минимальных уровней заработной платы, на которую соглашаются представители разных полов, исследованы соотношения между уровнями ожидаемой и желаемой зарплаты для мужчин и женщин. Проанализирована доля студенческой молодежи, которая сталкивалась с проявлениями гендерной дискриминации на рынке труда, исследована информированность студенческой молодежи в вопросах проявлений гендерной дискриминации.

Ключевые слова: гендерное равенство, зарплатные ожидания, гендерный разрыв в оплате труда, гендерная дискриминация.

This issue covers the Millennials (Generation Y) who are most prone to influence the status of gender inequality on future opportunities and expectations about adequate financial support for their own sake. The article examines the economic expectations of the youth amongst students, regarding the perspective of the salary of the different gender representatives. There has been analysed the scientific researches of foreign scientists on the problems of influence of socio-cultural environment on the economic behavior of an individual in the future, issues particularly related to the formation of prerequisites for the existence of a high level of gender pay gap in accordance with the economic, social and cultural level inherent in a particular country development, as well as the degree of democratization and liberalization of public life. Pre-career salary expectations of students by gender were examined and the hypothesis regarding women's inclination to lower salary expectations than men was tested and the possible correlation of this phenomenon with the general tendency for women to agree to a lower pay level in similar positions to men. This survey had been carried out in May 2019 by anonymous questioning using the Google Forms online service. Apart from that, the analysis of the minimum wage levels was agreed by representatives of different genders and established the average level of this indicator for both genders, examined the relationship between the levels of expected and desired wages for men and women. The share of students that have experienced gender discrimination in labor market has been analyzed, pointed out the existence of the influence of the applicant's gender on the opportunity to get a job and the corresponding salary level. Furthermore, the level of conversance of student youth in understanding the manifestations of gender discrimination and their key definitions has been studied. The results of research testify to the initial hypothesis about the existence of a gender pay gap: most of young woman will agree to a lower salary, furthermore, significantly higher expectations of men in future pay had been found.

Key words: gender equality, salary expectations, salary threshold, gender pay gap, gender discrimination.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасні умови визначають глобалізацію та ринкові цінності як домінуючу парадигму економічних відносин, що, органічно поєднуючись із динамічним розвитком технологій та інформатизацією, сприяє процесам розвитку економічної та соціальної лібералізації, найбільш повного задоволення прав та свобод людини на засадах демократичності, гуманізму та толерантності. Однак у різних країнах ці процеси відбуваються нерівномірно і мають свою специфіку. Більше та швидше залучення людського потенціалу до технологій та суспільного прогресу відбувається у країнах, де запроваджено стратегії гендерного мейнстримінгу. Країни, що не повною мірою використовують потенціал жінок працездатного віку, як правило, мають гірші показники людського розвитку і вимушені покривати гендерно детерміновані інтелектуальні втрати, наприклад за рахунок сировинної економіки. Така ситуація, перш за все, спричинена історично сформованою системою культурних цінностей та суспільно-економічним ладом у цілому, який здебільшого базувався на домінуванні патріархального укладу, що в результаті й породило одну з актуальних проблем сучасності – гендерну дискримінацію. Нині гендерна дискримінація виявляється як в економічному секторі (наявності гендерних асиметрій у структурі ринку праці та розподілі доходів), так і в соціально-культурному (рольовому статусі жінок, підпорядкованому становищі жінок у сім'ї, упередженому ставленні до жінок у політиці та ін.).

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Дослідження гендерної проблематики соціальних та економічних процесів є одним із найбільш

актуальних та широко висвітлюваних напрямів сучасних соціогуманітарних досліджень. Закордонні дослідники використовують здебільшого інтерсекційний підхід і роблять акцент на тому, що зменшення гендерного розриву у зарплатах поліпшує економічну безпеку (Economic Security) жінок та сімей [1]. Міжнародні індекси свідчать, що гендерний розрив у зарплатах посилюється з віком [2]. У Росії тривалий час дослідниці фіксують найбільші гендерні розбіжності існуючих зарплат у селах у нижньому порозі та в найвищих зарплатах у містах (Л. Ниворожкіна, 2005 р.), що може бути актуальним і для нашого ринку праці. Заслужують на увагу також російські дисертаційні дослідження Л. Зеленської «Організація заробітної плати персоналу проектно-дослідницької організації», Г. Заломської (регулювання заробітної плати та її взаємозв'язок із зайнятістю населення) та П. Туаєва (мінімальний поріг у договірному регулюванні заробітної плати).

Вітчизняний науковий дискурс проявляється в активному продукуванні українськими вченими численних досліджень у сфері політики рівних можливостей. Зокрема, глибокому аналізу була піддана гендерна сегрегація ринку праці; теоретичного висвітлення набули питання формування комплексної гендерної політики на державному рівні, її нормативно-правового забезпечення на основі відповідних світових моделей; розроблено прикладні аспекти реалізації політики рівних можливостей на макрорівні (І. Кочума, К. Левченко, О. Лободинська, Т. Мельник, Л. Малес, М. Скорик, О. Стрельник та ін.).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. У Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут» проводилося дослідження гендерних

аспектів зарплатних очікувань майбутніх фахівців у сфері адміністративного менеджменту (2012 р.) і були виявлені гендерні розбіжності у зарплатних очікуваннях. Результати підтвердилися у 2015 р.: аналіз зарплатних очікувань претендентів на керівні посади на основі їхніх резюме, проведений черкаськими науковцями, засвідчив, що бажані рівні заробітної плати у чоловіків були значно вищі [3]. Із цього можна зробити висновок, що дослідження зарплатних очікувань студентської молоді є перспективними для розв'язання завдань гендерної політики, зокрема для подолання гендерної дискримінації у сфері працевлаштування. Однак вплив гендерних ознак на особливості працевлаштування сучасної студентської молоді України є недостатньо дослідженим. Зокрема, актуальними та недослідженими залишаються питання економічних очікувань сучасного покоління (покоління Z), а саме співвідношення таких очікувань залежно від статі активних у соціальних мережах міленіалів.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). У статті розглядаються економічні аспекти гендерної (не)рівності на прикладі очікувань студентської молоді щодо майбутнього рівня оплати праці. Метою роботи є дослідження передкар'єрних зарплатних очікувань молоді, зокрема зарплатного порогу; аналіз отриманих даних у гендерному розрізі; дослідження поінформованості (обізнаності) молоді щодо питань гендерної дискримінації в контексті розуміння відповідного понятійного апарату.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Г. Заломська у дослідженні регулювання та визначення верхніх і нижніх порогів заробітної плати під нижнім порогом розуміє рівень середньомісячної заробітної плати, нижче якого більшість працівників звільняється [4]. Л. Зеленська визначає нижній поріг як величину найменшої заробітної плати, за яку працівники погоджуються працювати на ринку праці [5]. Як зазначає у дисертаційному дослідженні О. Лободинська, «високоосвічена молодь як особливий суб'єкт ринку праці знаходиться сьогодні серед найуразливіших у соціальному відношенні груп вітчизняного ринку праці, вона повною мірою відчуває на собі практично всі прояви гендерної дискримінації у поєднанні з віковою. Реалізувати свій освітньо-професійний потенціал у процесі працевлаштування найважче молодим жінкам, при цьому наявність вищої освіти не завжди є гарантією одержання ними бажаного місця праці» [6, с. 11]. Одне з важливих місць у низці чинників, що визначають можливості та спрямованість реалізації соціального потенціалу жінок, займають також моделі гендерної соціалізації, гендерні стереотипи, гендерні ідеали, які сформувалися в результаті тривалого процесу соціокультурного розвитку [7, с. 17]. Дослідження Г. Луїзо та його колег

щодо успішності дітей обох статей у математичних науках зафіксували, що показники дівчат у середньому на 10,5 пункти нижче за хлопчиків. Утім, дана різниця варіюється залежно від країни. У Туреччині хлопчики отримують кращий бал за дівчат на 22,6 пункти, тоді як в Ісландії саме дівчата перевершують хлопчиків на 14,5 пункти. Дослідники виявили, що гендерний розрив в ефективності вивчення математики зник у більшості європейських країн, що орієнтовані на гендерну рівність [8]. Таким чином, вкотре підтверджується безпосередній вплив соціокультурного середовища на можливості розвитку та реалізації інтелектуального потенціалу жінок.

Розглядаючи питання рівності економічних можливостей обох статей, варто відзначити, що найбільш прогресивними країнами у даному напрямі вважаються країни з мінімальним розривом заробітної плати жінок та чоловіків (gender pay gap). До таких країна належать Австралія (скоригована перевага чоловічої зарплати над жіночою становить 3,1%), Франція (3,7%), Канада (4%) [9]. При цьому незалежний британський аналітичний центр The Resolution Foundation констатує позитивну динаміку у зменшенні гендерного розриву, що спостерігався у різних поколіннях. Так, поколінню X на початку їхньої трудової діяльності був притаманний гендерний розрив у зарплатах на рівні 9%, який до 40 років зростав до 25%, водночас для покоління міленіалів, що є сьогодні домінуючим, ці показники встановлено на рівні 5% та 9% відповідно [10].

Саме тому актуальним є дослідження проблем гендерного детермінізму в очікуваннях молоді, чому в умовах української дійсності не приділяється належна увага або існування таких проблем узагалі заперечується; за таких умов соціально-економічний потенціал молодих жінок залишається нереалізованим або піддається значному тиску з боку гендерно детермінованих соціальних конструктів.

Завдання дослідження: перевірка гіпотези про збереження гендерного розриву в зарплатних очікуваннях українських міленіалів.

Предмет дослідження: зарплатні очікування студентської молоді.

Опис дослідження: опитування здійснювалося у травні 2019 р. шляхом анонімного анкетування з використанням електронного Інтернет-сервісу GoogleForms. Посилання на електронну анкету поширювалося через Telegram – чати серед студентів різних закладів вищої освіти м. Києва. Анкета містила низку питань, що стосувалися очікуваних розмірів зарплат та існування проблеми гендерної дискримінації на ринку праці України.

Характеристика вибірки: оцінюючи специфіку проведеного дослідження, а саме зацікавленість активних дописувачів студентських чатів, зауважимо, що всі одержані дані були

отримані виключно з відповідей респондентів. У процесі дослідження було опитано 120 осіб, з яких 70% жінок та 30% чоловіків у віці від 16 до 25 років. Найбільшу частку вибірки становить студентська молодь у віці 18–20 років, що становить 79,2% у загальній структурі вибірки. Високий рівень зацікавленості у дослідженні виявили студенти таких спеціальностей: економіка, менеджмент, маркетинг, лікувальна справа, стоматологія, облік і оподаткування. Найбільше відповідей надійшло з таких університетів: Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського», Національного медичного університету імені О.О. Богомольця та Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Результати дослідження. Результати проведеного опитування свідчать, що мінімальним порогом зарплати, за якого особа відмовиться працювати, більшість жінок визначила 8 000 грн (19%) та 5 000 грн (18%). Водночас чоловіки схильні не погоджуватися на зарплату нижче 10 000 грн (28,6%) та 8 000 грн (20%). При цьому середньозважений показник мінімального порогу зарплати для жінок становить 7 700 грн, а

для чоловіків – 9 000 грн, що свідчить про те, що жінки схильні погоджуватися на нижчу зарплату, ніж чоловіки. Таким чином, установлено, що розмір гендерного розриву зарплатного порогу становить 16,9%, що в абсолютних показниках відповідає 1 300 грн. На діаграмах (рис. 1–2) представлено розподіл відповідей респондентів чоловічої та жіночої статей щодо очікуваної та бажаної заробітної плати.

На питання, чи вважають респонденти, що стать претендента на посаду впливає на його працевлаштування, серед тих опитаних, хто має досвід роботи, 42,2% жінок відповіли позитивно, а 40,6% не погодилися. Серед чоловіків на дане питання відповіли «так» лише 21,1%, «ні» – 52,6%. Утім, відповідаючи на запитання про існування взаємовпливу заробітної плати та статі претендента, більшість жінок (45,3%) заперечила цей факт, як і більшість чоловіків (52,6%). Інші респонденти не мали досвіду роботи або не змогли відповісти однозначно на поставлене запитання. Аналізуючи обізнаність студентів із гендерними термінами у сфері зайнятості, можна стверджувати, що більшості відоме поняття сексуальних домагань (74,2%), значно менше осіб обох статей знайомі з понят-

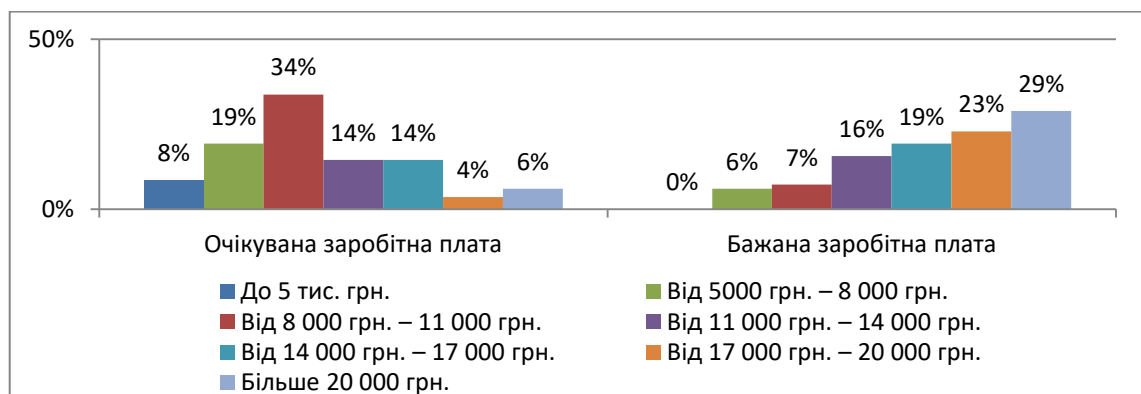


Рис. 1. Розподіл очікуваної та бажаної зарплати серед жінок

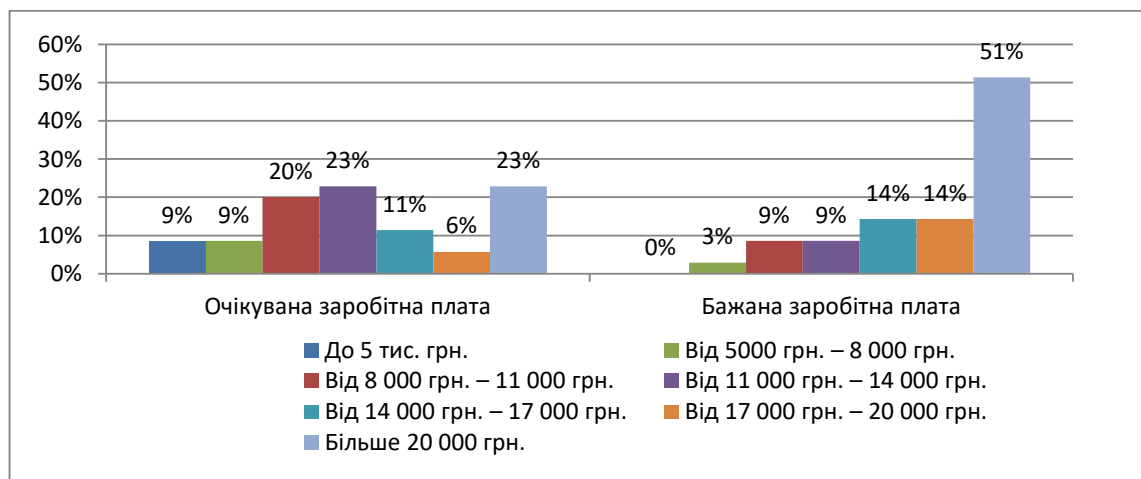


Рис. 2. Розподіл очікуваної та бажаної зарплати серед чоловіків

тями «скляної стелі» (27,5%), «липкої підлоги» (25%) та «протікаючої труби» (20%).

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Результати проведеного дослідження свідчать про підтвердження початкової гіпотези про існування гендерного розриву у зарплатних очікуваннях: більшість молодих жінок буде погоджуватися на

меншу зарплату, більше того, виявлено помітно завищені очікування чоловіків у майбутній зарплаті. Недостатньою є обізнаність студентів обох статей із поняттями гендерного змісту у сфері зайнятості. Отримані дані свідчать про важливість та необхідність освітніх заходів щодо питань гендерної дискримінації на ринку праці серед молоді.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. The Gender Wage Gap: 2018 Earnings Differences by Race and Ethnicity. Fact sheet. *Institute for woman's policy*. 2019. URL : <https://iwpr.org/publications/gender-wage-gap-2018/> (дата звернення: 12.10.2019).
2. Women's Earnings – The Pay Gap: Quick Take. *Catalyst*. 2019. URL : <https://www.catalyst.org/research/womens-earnings-the-pay-gap/> (дата звернення: 04.09.2019).
3. Кочума І.Ю., Мандоліна Т.М. Гендерні аспекти вітчизняного топ-менеджменту. *Наукове товариство Smart and Young*. 2016. С. 33–40.
4. Заломская Г.А. Регулирование заработной платы и ее взаимосвязь с занятостью населения на примере Амурской области : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.07. Москва, 2000. 154 с.
5. Зеленская Л.М. Организация заработной платы персонала проектно-изыскательской организации : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Екатеринбург, 2010. 174 с.
6. Лободинська О.М. Гендерні аспекти працевлаштування випускників ВНЗ (на прикладі Західного регіону України) : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 22.00.04 «Спеціальні та галузеві соціології». Київ, 2009. 16 с.
7. Стрельник О.О. Гендерна нерівність та соціальний статус жінки в сучасному українському суспільстві : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 22.00.01 «Теорія та історія соціології». Харків, 2003. 22 с.
8. Diversity. Culture, gender, and math / G. Luigi et al. *Science*. 2008. URL : https://www.researchgate.net/publication/5338649_Diversity_Culture_gender_and_math (дата звернення: 04.09.2019).
9. Andrew C., Daniel Z., Amanda S. Progress on the Gender Pay Gap: 2019. *Glassdoor*. 2019. URL : <https://www.glassdoor.com/research/app/uploads/sites/2/2019/02/Gender-Pay-Gap-2019-Research-Report.pdf>. (дата звернення: 04.09.2019).
10. Gender pay gap falls to 5 per cent for Millennials in their 20s – but they are still set to face a huge lifetime earnings penalty. *The Resolution Foundation*. 2017. URL : <https://www.resolutionfoundation.org/media/press-releases/gender-pay-gap-falls-to-5-per-cent-for-millennials-in-their-20s-but-they-are-still-set-to-face-a-huge-lifetime-earnings-penalty/> (дата звернення: 04.09.2019).

REFERENCES:

1. The Gender Wage Gap: 2018 Earnings Differences by Race and Ethnicity. Fact sheet. *Institute for woman's policy*. (2019) Available at: <https://iwpr.org/publications/gender-wage-gap-2018/> (accessed: 12.10.2019)
2. Women's Earnings – The Pay Gap: Quick Take. *Catalyst*. (2019) Available at: <https://www.catalyst.org/research/womens-earnings-the-pay-gap/> (accessed: 04.09.2019)
3. Kochuma I.Ju. and Mandolina T.M. (2016) *Ghenderni aspekty vitchyznjanogho top-menedzhmentu* [Gender equality in ukraine in the aspect of women presence in the top-management]. *Naukove tovarystvo Smart and Young*, pp. 33–40.
4. Zalomsкая G. A. (2000) *Regulirovanie zarabotnoy platy i ee vzaimosvyaz' s zanyatost'yu naseleniya: Na primere Amurskoy oblasti* [Wage regulation and its relationship with employment: the example of the Amur region] (PhD Thesis), Moskva.
5. Zelenskaya L. M. (2010) *Organizatsiya zarabotnoy platy personala proektno-izyskatel'skoy organizatsii* [Organization of the salary of the staff of the design and survey organization] (PhD Thesis), Ekaterinburg
6. Lobodynsjka O. M. (2009) *Genderni aspekty pracevlashtuvannja vypusknjuk VNZ (na prykladi zakhidnogho rehionu Ukrajinu)* [Gender aspects of employment of university graduates (based on the example of the western region of Ukraine)] (PhD Thesis), Kyjiv.
7. Streljnyk O. O. (2003) *Ghenderna nerivnistj ta socialjnyj status zhinky v suchasnomu ukrajinsjkomu suspiljstvi* [Gender inequality and the social status of women in contemporary Ukrainian society] (PhD Thesis), Kharkiv.
8. G. Luigi, S. Paola, M. Ferdinando, Z. Luigi. Diversity. Culture, gender, and math. *Science*. (2008). Available at: https://www.researchgate.net/publication/5338649_Diversity_Culture_gender_and_math (accessed: 04.09.2019)
9. Andrew C., Z. Daniel, S. Amanda. Progress on the Gender Pay Gap: 2019. *Glassdoor*. (2019). Available at: <https://www.glassdoor.com/research/app/uploads/sites/2/2019/02/Gender-Pay-Gap-2019-Research-Report.pdf> (accessed: 04.09.2019)
10. Gender pay gap falls to 5 per cent for Millennials in their 20s – but they are still set to face a huge lifetime earnings penalty. *The Resolution Foundation*. (2017). Available at: <https://www.resolutionfoundation.org/media/press-releases/gender-pay-gap-falls-to-5-per-cent-for-millennials-in-their-20s-but-they-are-still-set-to-face-a-huge-lifetime-earnings-penalty/> (accessed: 04.09.2019)