

UDC 330.8, 331.5

JEL classification: J7, N3, J2

DOI: 10.35774/visnyk2024.02.212

Оксана ШИМАНСЬКА,

кандидатка економічних наук, доцентка,
доцентка кафедри економіки та економічної теорії
Західноукраїнський національний університет,
вул. Львівська, 11а, м. Тернопіль, 46009, Україна.
Електронна пошта: oksanapetrivna70@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-0084-3799

**ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ
(НОБЕЛІВСЬКА ПРЕМІЯ 2023 Р.)**

Шиманська О. Проблеми гендерної рівності на ринку праці (Нобелівська премія 2023 р.). *Вісник економіки*. 2024. Вип. 2. С. 210–225. DOI: 10.35774/visnyk2024.02.210

Shymanska, O. (2024). Problemu hendernoї rıvnosti na rınyku pratsi (Nobelivska premiia, 2023) [The problems of gender equality in the labor market (Nobel Prize, 2023)]. *Visnyk ekonomiky – Herald of Economics*, 2, 210-225. DOI: 10.35774/visnyk2024.02.210

Анотація.

Вступ. Гендерна рівність на ринку праці, яка передбачає однакові права для чоловіків і жінок щодо можливостей працевлаштування та отримання заробітної плати, стала предметом активних дискусій у наукових колах. Подолання гендерної нерівності на ринку праці є запорукою не лише гармонійного розвитку професійної кар'єри та створення рівних умов для всіх працівників, незалежно від статі, а й підвищення ефективності використання робочої сили. Дослідження Нобелівської лауреатки з економіки 2023 року Клаудії Голдін актуалізувало необхідність більш детального вивчення проблеми, зокрема з огляду на те, що за умов війни в Україні відбуваються зміни динаміки участі жінок як у суспільно-політичних процесах, які потребують прийняття важливих рішень, так і на ринку праці загалом.

Мета статті – обґрунтувати внесок лауреатки Нобелівської премії з економіки 2023 року К. Голдін у розвиток економічної науки в контексті побудови моделі гендерної рівності на ринку праці.

Методи. Під час підготовки статті використані загальнонаукові методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедуція, математичні методи, які найбільшою мірою сприяли розумінню наукових поглядів К. Голдін на проблеми гендерної рівності на ринку праці.

Результати. Обґрунтовано внесок Нобелівської лауреатки з економіки 2023 року К. Голдін у розуміння «теорії дискримінації», згідно з якою чоловіки

та жінки володіють відмінними фактичними та уявними кваліфікаційними характеристиками, що слугує підґрунтям виникнення гендерної нерівності в межах ринку праці. Дискримінація може посилювати відмінності у професійних компетентностях працівників або ж призводити до їх появи у випадку кар'єрного зростання, якщо одні з них є більш помітними, аніж інші. Виявлено історичний характер запропонованої К. Голдін моделі гендерної нерівності на ринку праці, що криється у минулому досвіді, який має вплив на теперішню ситуацію в межах досліджуваного ринку. Динамічний розвиток економіки, технологічні зміни, які призвели до зуження мінімального рівня компетентностей, необхідних для виконання професійних функцій, у історичному контексті привели до появи жінок на ринку праці, що, водночас, слугувало сигналом щодо зміни стандартів професій. Ключовою особливістю моделі, запропонованої К. Голдін, є асиметрія інформації, за якої суспільству невідомий рівень продуктивності конкретної претендентки на робоче місце. Виходячи з цього, її допуск до професії «забруднюватиме» статус існуючих працівників чоловічої статі у ній. Такого роду упередження може бути усунуте шляхом запровадження механізмів прозорої атестації професій. Більшість професій за своєю суттю не є суто чоловічими чи жіночими. Здебільшого «аура гендеру» виникає через риторичку, пов'язану зі сприйняттям усталених норм щодо використання певних форм фізичного капіталу. В ході дослідження виявлено один із аспектів дискримінації в оплаті праці жінок, пов'язаний з відмовою від відрядних контрактів на користь щомісячної заробітної плати працівникам, які працюють тривалий час. Встановлено, що у випадку існування відмінностей у фізичній силі, витривалості чи інтенсивності праці, виникають передумови для набуття професіями «вторинних статевих ознак».

Перспективи. Науковий внесок К. Голдін слугує підґрунтям подальших досліджень гендерних проблем на ринку праці, які можуть бути зумовлені різними чинниками залежно від періоду розвитку суспільства. Зокрема, Україна сьогодні активно розвиває національні кваліфікаційні стандарти відповідно до європейських вимог, сприяючи цифровому розвитку та розширенню можливостей для жінок на ринку праці. Дослідження Нобелівської лауреатки з економіки 2023 року Клаудії Голдін в цілому дає змогу краще зрозуміти історичний контекст ринків праці, а також те, якими вони є сьогодні і що очікує їх в майбутньому.

Ключові слова: дискримінація, ринок праці, гендерна нерівність, «теорія забруднення», гендерні відмінності, асиметрія інформації, технологічні зміни, фемінізація професії.

Формули: 5, рис.: 3, табл.: 0, бібл.: 11.

Oksana SHYMANSKA,

PhD (Economics), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Economic Theory,
West Ukrainian National University,
11a Lvivska str., Ternopil, 46009, Ukraine,
e-mail: oksanapetrivna70@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-0084-3799

THE PROBLEMS OF GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET (NOBEL PRIZE, 2023)

Abstract.

Introduction. Gender equality in the labor market, which implies equal rights for men and women in terms of employment opportunities and wages, has become the subject of active discussions in scientific circles. Overcoming gender inequality in the labor market is a guarantee not only of the harmonious development of a professional career and the creation of equal conditions for all employees, regardless of gender, but also of increasing the efficiency of the labor force uses. The research of the 2023 Nobel laureate in Economics, Claudia Goldin, actualized the need for a more detailed study of the problem, in particular given the fact that under the conditions of war in Ukraine, changes in the dynamics of women's participation are taking place both in social and political processes that require making important decisions, and in the market labor in general.

Purpose of the article – to substantiate the contribution of K. Goldin, laureate of the 2023 Nobel Prize in Economics, to the development of economic science in the context of building a model of gender equality in the labor market.

Methods. During the preparation of the article, general scientific methods of research were used: analysis, synthesis, induction, deduction, mathematical methods, which contributed to the greatest extent to the understanding of K. Goldin's scientific views on the problem of gender equality in the labor market.

Results. The contribution of the 2023 Nobel laureate in Economics, K. Goldin, to the understanding of the "theory of discrimination", according to which men and women have different actual and imaginary qualification characteristics, which serve as the basis for the emergence of gender inequality in the labor market, was substantiated. Discrimination can increase differences in the professional competences of employees or lead to their appearance in the case of career growth, if some of them are more visible than others. The historical nature of the model of gender inequality in the labor market proposed by K. Goldin, which is hidden in past experience and has an impact on the current situation within the studied market, was revealed. The dynamic development of the economics, technological changes, which led to the narrowing of the minimum level of competences necessary for the performance of professional functions, in the historical context led to the appearance of women in the labor market, which, at the same time, served as a signal for changing the standards of professions. A key feature of the model proposed by K. Goldin is the information asymmetry, in which the society does not know the level of productivity of a specific job applicant. Based on this, her admission to the profession will "contaminate" the status of existing male workers in it. This kind of prejudice can be eliminated by introducing mechanisms for transparent attestation of professions. Most professions are not inherently male or female. Mostly, the "aura of gender" arises due to rhetoric related to the perception of established norms regarding the use of certain forms of physical capital. In the research process, one of the aspects of discrimination in women's wages was revealed, which is related to the rejection of piece-work contracts in favor of monthly wages for employees who work for a long time. It was established that in the case of differences in physical

strength, endurance or intensity of work, there are prerequisites for the acquisition of “secondary sexual characteristics” by professions.

Discussion. *K. Goldin’s scientific contribution serves as a basis for further research into gender problems in the labor market, which may be caused by various factors depending on the period of social development. In particular, Ukraine today is actively developing national qualification standards in accordance with European requirements, promoting digital development and expanding opportunities for women in the labor market. 2023 Nobel Laureate in Economics Claudia Goldin’s research overall provides a better understanding of the historical context of labor markets, as well as what they are today and where they will be in the future.*

Keywords: *discrimination; labor market, gender inequality, “pollution theory”, gender differences, information asymmetry, technological changes, feminization of the profession.*

Formulas: 5, fig.: 3, tabl.: 0, bibl.: 11.

JEL classification: J7, N3, J2.

Постановка проблеми. Розвиток соціальних процесів є невіддільним від гендерної проблематики, яка фокусується на питанні забезпечення однакових можливостей для самореалізації особи незалежно від її статі, віку, соціального стану чи національності. Цілями Розвитку Тисячоліття, задекларованими світовим співтовариством у 2000 році, як пріоритету, визначено забезпечення гендерної рівності. Її реалізація не лише сприяє ефективному використанню людського потенціалу, а й розширенню можливостей людського розвитку. Гендерна нерівність, яка має багато причин, все ж акцентує на ключовій з них – існуванні стійкого розриву у зайнятості та оплаті праці за ознакою статі. Хоча за останні роки досягнуто значного прогресу у сфері досягнення гендерної рівності на ринку праці, все ж багато питань залишаються невирішеними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення дискримінації, яка охоплює теоретичні концепції, проблеми вимірювання та впливу, займає важливе місце в науковій літературі з гендерної проблематики, починаючи з досліджень Беккера Г. (1957), який першим здійснив аналіз впливу соціальної дискримінації (насамперед расової) на ринок праці [1]. До кінця 1990-х років дослідження гендерної нерівності на ринку праці зосереджувались головним чином на відмінностях у продуктивності, пов’язаних із нагромадженням людського капіталу та дискримінацією, як основних джерел гендерних розривів у заробітній платі, що знайшло своє відображення у працях Дж. Алтонджі та Р. Бланк [2]. Однак, на наш погляд, найбільш структурованого та довершеного вигляду теорія гендерної нерівності в аспекті функціонування ринку праці набула в дослідженнях К. Голдін, що принесло їй всесвітнє визнання та відзнаку Нобелівського комітету у 2023 році.

Мета статті – обґрунтувати внесок лауреатки Нобелівської премії з економіки 2023 року К. Голдін у розвиток економічної науки в контексті побудови моделі гендерної рівності на ринку праці.



Виклад основного матеріалу. Лауреаткою Нобелівської премії з економіки у 2023 році стала Клаудія Голдін – професорка Гарвардського університету, історикня економіки, фахівчиня з економіки праці та гендерних питань, наукова співробітниця Національного бюро економічних досліджень, директорка програми розвитку американської економіки. Дослідження К. Голдін відображають широкий спектр проблем, включаючи зайнятість жінок, гендерну нерівність в оплаті праці, імміграцію, освіту, технологічні зміни в економіці тощо. Наразі К. Голдін є членом Економетричного товариства, Американської академії наук, а також редакційних колегій журналів «Quarterly Journal of Economics» та «The Review of

Economics and Statistics». Вчена є авторкою численних статей та низки книг, зокрема «Розуміння гендерного розриву: економічна історія американських жінок» (1990), в якій обґрунтувала історію гендерного розриву в оплаті праці, акцентуючи увагу на чітких періодах його зменшення: зокрема, на початку XIX ст. (у зв'язку з механізацією процесів виробництва), на початку XX ст. (з розвитком канцелярської справи) та у 1980-х роках (з підвищенням рівня освіти жінок). К. Голдін, зібравши дані архівів США більш ніж за 200 років, зуміла обґрунтувати, як і чому відмінності в доходах представників різних статей змінювалися з плином часу.

Авторству К. Голдін належить, насамперед, «популярна теорія дискримінації», яка пояснює причини відмінностей професій та доходів чоловіків і жінок. На думку вченої, жінки працюють за професіями, які відрізняються від професій чоловіків, і отримують меншу заробітну плату за вочевидь однакові особисті та професійні якості. Ґрунтуючись на щорічних опитуваннях населення, К. Голдін дійшла висновку, що незважаючи на скорочення розриву у співвідношенні заробітної плати (повний робочий день, цілий рік) жінок і чоловіків віком від 25 до 34 років, які отримали 4-річне навчання в коледжі, з 0,739 до 0,605 у період 1980-2000 років та з 0,833 до 0,739 у період 1980-1995 рр., все ще існують відмінності в оплаті праці та видах зайнятості чоловіків і жінок. Дослідження Дж. Якобсона (1994), яке ґрунтувалось на обстеженні 12 850 професійно-галузевих видів зайнятості чоловіків та жінок також підтвердили зменшення стандартного показника професійної сегрегації (індексу несхожості) в діапазоні від 0,64 до 0,51 (з 1960 до 1990 рр.) та від 0,73 до 0,62 (з 1960 до 1980 рр.) [3]. Однак, незважаючи на певні позитивні зрушення, більшість досліджень стосовно відмінностей у заробітній платі та видах зайнятості чоловіків і жінок все ще підтверджують існування не обґрунтованого гендерного розриву [4].

Чоловіки і жінки здебільшого знаходять спільну думку у вирішенні різного роду питань в трудовому колективі та особистому спілкуванні. У більшості випадків чоловіки не демонструють бажання дистанціюватися від жінок так само, як можна було

б інтерпретувати прояви расової дискримінації, дискримінації за національністю чи віросповіданням. Однак, на думку К. Голдін, чоловіки налаштовані дистанціюватись від жінок у разі захисту свого статусу, як членів певної професійної групи. Запропонована К. Голдін модель розглядає дискримінацію як наслідок бажання чоловіків насамперед зберегти свій професійний статус або престиж, аніж заробітну плату. У даному випадку престиж ґрунтується на характеристиках, пов'язаних з продуктивністю (наприклад, фізичною працею, витривалістю, навичками, рівнем освіти, здібностями), яка визначається мінімумом, необхідним для виконання професійних функцій. Однак престиж може бути «спотворений» появою особи, професійні якості якої були оцінені на основі середнього показника приналежних до групи осіб, а не виходячи з її індивідуальних здібностей. Чоловіки, які займаються виключно т. зв. «чоловічою професією», можуть виявляти негативне (вороже) ставлення щодо того, щоб дати змогу жінці займатись нею, навіть якщо вона володіє відповідними навичками. Окрім цього, чоловіки, не володіючи інформацією стосовно кваліфікаційних характеристик жінки, розглядають її появу у трудовому колективі, як сигнал щодо отримання в майбутньому негативного результату роботи. Жінка у сприйнятті чоловіків вважається особою, яка може «заплямувати» професію.

Причина того, що поява жінки в колективі є сигналом щодо зміни стандартів професії, на думку К. Голдін, полягає у динамічному розвитку економіки. Технологічні зміни можуть зменшити мінімальний рівень компетентностей, необхідних для виконання професійних обов'язків. Наприклад, якщо раніше професія пожежника вимагала значної фізичної сили, що було обумовлено необхідністю переносити важке і громіздке обладнання, то поява згодом легших пожежних шлангів зменшила потребу у великій фізичній силі (хоча вона й надалі залишається набагато вищою, ніж у більшості інших професій, пов'язаних з фізичною працею). Суспільство, не володіючи достеменно вичерпною інформацією щодо змін у технологіях, схильне робити висновки про зміни на підґрунті спостережень. Одним із таких спостережуваних факторів є стать (або будь-який дескриптор групи, наприклад, раса) нових учасників. Таким чином, чоловіки можуть виявляти схильність до заборони жінкам займатися «їхньою» професією задля захисту свого статусу, навіть у випадку, якщо технологічні зміни применшують кваліфікаційні характеристики найманих працівників. Те, чи захочуть чоловіки заборонити вхід жінкам у професію, де раніше були зайняті виключно чоловіки, залежатиме від розподілу продуктивності серед осіб чоловічої та жіночої статі та мінімального рівня вихідних характеристик, необхідних для даної професії.

Ключовою особливістю моделі, запропонованої К. Голдін, є асиметрія інформації. Модель показує, як дискримінація та заробітна плата реагують на зміни в розподілі професійних характеристик чоловіків і жінок, а також те, у який спосіб знання минулих розподілів допомагає пояснити поточні гендерні відмінності на ринку праці. Докази, які відповідають певним припущенням, представлені К. Голдін для різних часових періодів. Запропонована вченою модель за своєю суттю є історичною: минулий досвід впливає на те, що відбувається в межах ринку праці в теперішньому часі. В ієрархічних моделях чоловіки, зазвичай, очікують надбавку за роботу з жінками, які мають вищий професійний статус або авторитет. Інші системи підтверджують, що

взаємодія між чоловіками та жінками на робочому місці може негативно позначатись на продуктивності через перешкоди у спілкуванні (флірт, ревності подружжя, сексуальна напруга тощо можуть зменшити продуктивність або прибуток), або ж навпаки, підвищувати її [5; 6].

Існує низка статистичних теорій дискримінації, згідно з якими чоловіки та жінки відрізняються, як за фактичними, так і за уявними кваліфікаційними характеристиками [7; 8; 9]. Дискримінація може посилювати відмінності в кваліфікаційних характеристиках працівників різної статі або ж призвести до їх появи у випадку кар'єрного зростання, якщо певні працівники є більш помітними, ніж інші.

Теорія дискримінації К. Голдін, у якій жінки є «заплямовуючим» чинником професії ґрунтується на припущенні щодо існування пов'язаної з продуктивністю певної характеристики C , в якості якої може виступати фізична сила / навички / освіта / цілеспрямованість. Характеристика не обов'язково апіорі є наявною, вона може бути здобутою або ж зміненою за допомогою додаткових факторів, зокрема таких, як автоматизація. Параметр C , різний за інтенсивністю, може бути властивим як для чоловіків, так і для жінок. Дана теорія також припускає, що розподіл C є чітким для чоловіків, і лише медіанним для жінок, він відомий усім працівникам трудового колективу, а також іншим членам суспільства.

Модель містить два періоди. У *періоді 1* лише чоловіки забезпечені роботою на ринку праці, відомою як «професія», а жінки працюють вдома. Чоловіки залишаються зайнятими у цій же професії в *періоді 2*, а жінки вступають у цьому ж періоді у категорію робочої сили. Кожна професія і вимагає мінімального рівня C , і ніхто з характеристикою C , нижчою за C_i , взагалі не може бути зайнятим в професії i . Продуктивність у професії i зростає, коли C перевищує C_i . Працівникам платять відповідно до їхньої продуктивності, тобто рівня C , і тому вони розподіляються за професіями. Таким чином, за умови рівноваги кожне значення C_i в *періоді 1* визначає виключно одну «професію» для чоловіків.

Чоловіки отримують корисність як від доходу Y_i , так і від престижу своєї професії C^*i , де престиж – це характеристика особи, ставлення до неї суспільства. Жінки отримують корисність у вигляді доходу від своєї професії в *період 2* і вартості їх домашньої зайнятості в *період 1* (хоча на початковому етапі модель це ігнорує).

Однак, внаслідок динамічності світу, професія може не вимагати того самого рівня C у *періоді 2*. Технологічні шоки Ω , усі з яких негативні, відбуваються між *періодами 1* і *2*. Кожна професія випадковим чином впливає на значення Ω , яке дорівнює 0 або 1 . Таким чином, шок або знижує мінімальний рівень C , необхідний для професії, або ж залишає його незмінним. Значення Ω для професії i відоме лише тим, хто був зайнятий у професії i в *період 1*. Жінки виходять на ринок праці в *період 2*, претендуючи на різні професії.

Таким чином, для чоловіків у *період 1*: $U^{M,1} = U^M(Y_i^1, C_i^{*,1})$, що еквівалентно $U^{M,1} = U^M(C_i^1, C_i^{*,1})$, оскільки дохід є функцією фактичного рівня C і, отже, професії у *періоді 1*. Однак у *періоді 2*: $U^{M,2} = U^M(Y_i^2, C_i^{*,2})$, що може не бути еквівалентним до $U^{M,2} = U^M(C_i^1, C_i^{*,1})$, якщо $\Omega = 1$. Яким би не було значення Ω , чоловіки захочуть підтримувати свій рівень престижу. Престиж C_i^* залежить від того, як суспільство бачить рівень C професії людини. Рівень C , пов'язаний з «професією» в *періоді 1*, відомий усім, але

лише ті, хто займається професією, знають, чи $\Omega = 1$. Оскільки працівники чоловічої статі залишаються у своїй професії *періоду 1* упродовж обох періодів, навіть якщо $\Omega = 1$, їхній дохід може зменшитися. Однак, навіть якщо їхній дохід зменшиться, їхній престиж залишиться таким же, як і в *період 1*.

Відповідно до даної теорії, важливо враховувати існування проблеми інформаційної асиметрії: того, що відомо всім, кожній людині та тим, хто займається професією в кожному з двох періодів. Загальновідомі змінні (ті, які відомі всім) – це: розподіл C для чоловіків, медіана C для жінок і мінімальне значення C , необхідне для всіх професій у *періоді 1*, тобто C_{i1} . Кожен знає свій власний C , але лише ті, хто зайнятий у професії i в *період 1*, знають значення Ω , тобто лише вони знають C_{i2} .

На цьому етапі також доцільно пригадати постулати економічної теорії, коли попит на всі товари є ідеально еластичним, а технологія виробництва характеризується постійною віддачею від масштабу. Припущення стосовно «малої країни» (з невеликою кількістю населення) та розвитку технологій виробництва гарантують, що заробітна плата не залежить від кількості осіб, які займаються тією чи іншою професією, і, отже, впливу на заробітну плату не існує, як і «скупчення робочої сили». Ці припущення згодом послаблюються, однак підтверджують, що просту версію дискримінації працівників – захист доходу – не варто плутати з захистом престижу в межах «забруднюючої теорії» (коли жінки становлять конкуренцію для чоловіків за робочі місця).

Через інформаційну асиметрію щодо Ω престиж або статус, пов'язаний із працею ткача, друкаря, лікаря чи виробника гаджетів, залежить від ідентичності нових працівників, навіть якщо $\Omega = 0$, тобто навіть якщо фактичної «декваліфікації» не було. Поява особи, яка походить із групи, яка, як відомо, має нижчий середній рівень кваліфікації, може сигналізувати про «декваліфікацію» професії, навіть якщо нічого не змінилось. Особи за межами професії не знають, яким є критерій для вступу, і для них дорого коштує отримання такої інформації (наприклад, спроба вступу у професію). Суспільство виступає «арбітром престижу», «оновлюючи» інформацію про рівень C , необхідний для професії та спостерігаючи за середньою характеристикою нового учасника.

Жінки не володіють інформацією щодо професій, які зазнали впливу технологічного шоку, а отже пошук ними робочого місця не обмежується наявністю працівників, чий мінімальний рівень C вони б могли забезпечити в *період 1*. Рівень C для кожної окремої жінки відомий лише їй, його можна виявити лише шляхом співбесіди чи складання тестів. У такий спосіб працедавець у межах певної професії може визначити, чи відповідає жінка мінімальним професійним вимогам, і лише після її появи в колективі колеги-чоловіки зможуть переконатися у відповідності її кваліфікації. Однак суспільство не володіє інформацією щодо кваліфікаційних характеристик жінки. Якщо б між *періодами 1 і 2* не відбувся технологічний шок, суспільство знало б, що жінка-претендент на робоче місце має такий же рівень продуктивності C , як і чоловіки, які вже працюють. Але суспільство не знає про значення Ω і технологічний шок у даному випадку додає критично важливого ступеня невизначеності. Отже питання полягає в тому, чи працівники-чоловіки будуть чинити опір появі жінки в професії, чи вони позитивно налаштовані з приводу її появи в якості члена трудового колективу.

На рисунку 1 відображена спрощена модель взаємодії чоловіків і жінок у професії з ідентичним розподілом C для чоловіків і жінок.

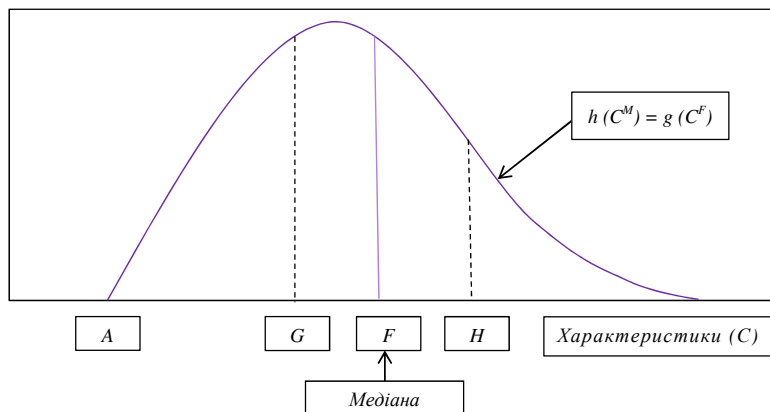


Рис. 1. Базова модель ідентичного розподілу C для чоловіків і жінок
Джерело: [10, с. 37].

Характеристика або розподіл C для чоловіків і жінок могли б бути ідентичними за умови відсутності будь-яких відмінностей у професійних характеристиках обох статей. Цілком очевидно, що розподіли продуктивності змінювалися з часом, наприклад, із впровадженням машин, заміною фізичної праці розумовою, змінами рівня освіти. Розподіл C для жінок визначається $g(C^F)$, а для чоловіків – $h(C^M)$. При цьому потрібно знати лише медіану для розподілу жінок. Припустимо, що даний момент відображає гендерно-нейтральний випадок, за якого розподіли C ідентичні для чоловіків і жінок, таким чином $g(C^F) = h(C^M)$ (див. рис. 1, де середній рівень C визначається як F).

Характерні розподіли C можуть бути не ідентичними для чоловіків і жінок, тобто можуть відрізнятися у порівнянні з минулим часом. Наприклад, співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків у фермерських громадах Нової Англії близько 1800 року було надзвичайно низьким (нижче 0,3), і чоловіки та жінки рідко виконували однакову роботу. Враховуючи рівень технологій, врожайності в сільському господарстві, властиві відмінності між статями, а також соціальні звичаї, жінки характеризувались значно нижчою відносною продуктивністю робочої сили. Промислова революція в Америці, яка розпочалася приблизно в 1820-х роках, могла змістити розподіл жіночих характеристик на графіку праворуч і, можливо, розширити обидва розподіли через диференціацію трудових функцій. Подальший зсув, на думку К. Голдін, доцільно історично пов'язати зі зростанням рівня освіти в перші десятиліття ХХ ст. та еволюцією професій, наприклад, у канцелярських, торгових, управлінських і професійних секторах, які мали вищу віддачу від навчання, аніж ті, що були представлені у сфері виробництва. У міру того, як розумові здібності замінили фізичну силу, розподіли продуктивності могли бути не ідентичними.

У версії моделі, наведеній на рисунку 2, дві характеристики розподілу C накладаються, але вони якраз є не ідентичними. Подібно до попередньої ситуації, чоловіків наймають на роботу в *період 1*, скажімо, у виробничий сектор, і вони

отримують професії залежно від рівня своєї продуктивності C . Жінки намагаються бути залученими у професії в *період 2* з відмінними вимогами щодо продуктивності у порівнянні з чоловіками.

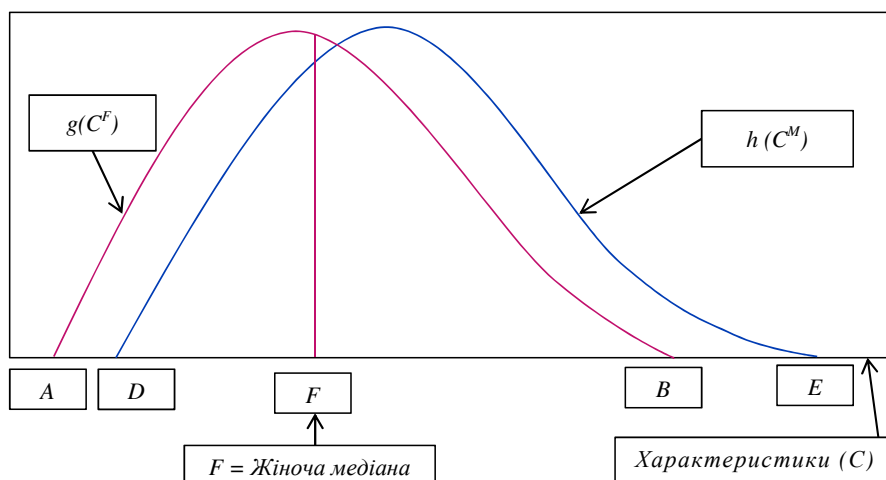


Рис. 2. Модель з відмінними розподілами C для чоловіків і жінок
Джерело: [10, с. 38].

Динамічний розвиток економічних процесів впливає на продуктивність C у тій чи іншій професії, що може бути зумовлено технологічними потрясіннями, наприклад, впровадженням обладнання, яке знижує вимоги до професійних навичок. Від ткачів, які шили одяг вручну вимагався значно вищий рівень майстерності, ніж від тих, які працювали на відповідному устаткуванні, так само, як від шевців вимагалась більша майстерність, ніж від робітників, які шили взуття з використанням швейної машини. У світі, який динамічно розвивається, статус певної професії може знижуватись під впливом об'єктивних причин. Водночас, він також може бути «заплямований» шляхом найму працівників, чий середній рівень професійних характеристик нижчий, ніж той, який наразі вимагається. Введення таких працівників є сигналом того, що професія, ймовірно, зазнала змін щодо вимог до кваліфікації, навіть якщо цього не відбулося. Повертаючись до того, чи буде працівник h (чоловічої статі) проти залучення жінки в «його» професію, варто зважати на тип сигналу, який створює найм жінки, а також на той факт, що рівень C конкретної жінки є приватною інформацією. Принаймні два сегменти на рис. 2 представляють науковий інтерес. В AD будуть працювати лише жінки, а в BE – лише чоловіки. Діапазони DF і FB (де $F = \text{жіноча медіана}$) пропонують можливість інтеграції чоловіків та жінок у професії. Модель передбачає, що професії будуть відокремлені за необхідністю в діапазоні AD , інтегровані в діапазоні DF , відокремлені за дизайном у FB і за необхідністю в BE . Лише в діапазоні FB будуть представлені і чоловічі, і жіночі професії, які можуть бути окремими в межах фірми або ж фірми найматимуть чоловіків або жінок, які виконують ідентичну роботу.

На рисунку 3 має місце зсув $g(C^F)$ праворуч до $g'(C^F)$, причиною якого, на думку К. Голдін, могло стати покращення рівня освіти упродовж перших десятиліть ХХ ст. На

відрізку від нової жіночої медіани F' до E спостерігається сегрегація зі збільшенням діапазону інтеграції на відстань FF' . Певні професії, ті, що знаходяться в діапазоні AA' , зникнуть, а інші, ті, що знаходяться в діапазоні BB' , навпаки, можуть з'явитися. Однак існує кілька причин, чому довгострокові зміни можуть зайняти доволі значний час.

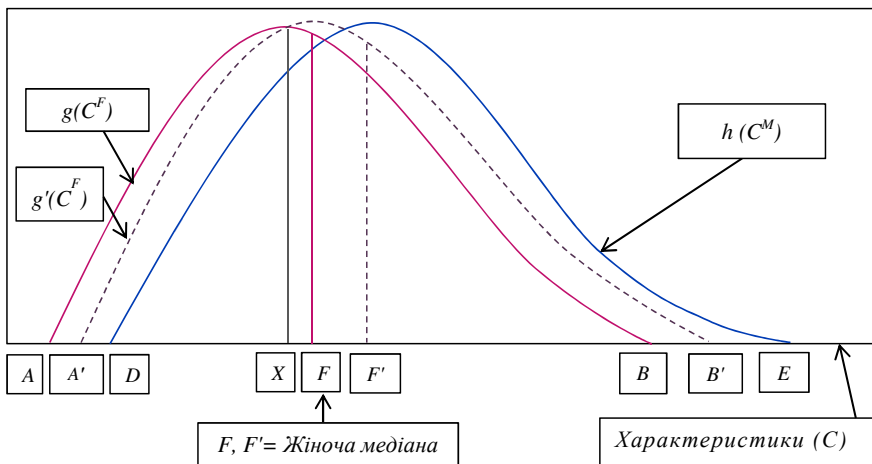


Рис. 3. Модель з відмінними розподілами C для чоловіків і жінок, а також зміна розподілу C для жінок

Джерело: [10, с. 39].

Сегментами найбільших змін будуть FF' (новий діапазон інтеграції) і BB' (новий діапазон професій). Працівники чоловічої статі в діапазоні FF' можуть чинити опір інтеграції з майбутніми працівниками жіночої статі, якщо не знатимуть, що медіана розподілу жіночих характеристик збільшилася, або якщо вважатимуть, що інші ще не обізнані щодо цього. У випадку, коли всі дізнаються медіану нового розподілу жіночих характеристик, чоловіки в діапазоні FF' не будуть «заплямовані» присутністю жінок-колег і сприймуть їх в колективі. Водночас, жінки в діапазоні FF' залишаться в уже існуючих професіях («виключно для жінок»), якщо вони будуть створені. Жінки в діапазоні BB' не зможуть обійняти чоловічі професії, для яких вони володіють відповідним рівнем кваліфікації, і змушені будуть заповнювати новостворені («виключно жіночі») професії. Якщо для створення останніх знадобиться час, жінки опиняться в «рамках будь-якої найкращої альтернативи в проміжний період часу» – у професії в точці B . Виходячи з припущення щодо «малої економіки» та постійної прибутковості, заробітна плата у даному випадку не зміниться. Однак деякі працівниці будуть заробляти занадто мало, враховуючи їхні професійні характеристики. Додатковий вплив на заробітну плату відбуватиметься в сегменті точки B , якщо для появи професій, призначених лише для жінок, у діапазоні BB' потрібен час. Особи на посадах, розташованих між F' і B , і всі працівниці в діапазоні BB' отримуватимуть надто низьку заробітну плату, враховуючи вимоги до роботи та індивідуальні здібності.

Відсутність жінок у верхній частині професійного розподілу (діапазон BB') навіть упродовж проміжного періоду може мати тривалий вплив на уявлення всіх працівників про характерний розподіл жінок і про професії, які відповідають працівникам жіночої

статі у молодому віці. Тобто, якщо, наприклад, характеристикою працівника є освіта, а B – «учитель», то жінки з рівнем освіти BB' будуть вчителями, а не директорами, юристами та лікарями. У молодих жінок не буде стимулу здобувати вищий рівень освіти. Професійна сегрегація за статтю може дати належну фінансову винагороду в один момент, але може призвести до несправедливих винагород і неправильних очікувань у майбутньому.

Професії в діапазоні FB (і пізніше в $F'B'$) можуть стати «захищеними» або через фактичні бар'єри входу, або через «ауру гендеру». Компанії зможуть залучити чоловіків на робочі місця, але лише у випадку, якщо запевнять їх, що дана професія залишиться виключно прерогативою для них. За цих умов, опинившись у професії, чоловіки в діапазоні FB матимуть стимули використовувати відповідну риторичку на користь даної («виключно чоловічої») професії, навіть якщо професійні функції зможуть виконувати особи обох статей. Це може означати створення т.зв. «вторинних статевих ознак», які діють на ринку праці. У випадку, якщо чоловіки роблять висновок стосовно медіани розподілу жіночих характеристик із розподілу професій, у яких зайняті жінки, затримки адаптації, викликані існуючими нормами, бар'єрами та повільними інформаційними потоками, призведуть до недооцінки нової медіани для жінок. Ця недооцінка призведе до того, що більшість чоловіків вороже ставитиметься до претенденток на робоче місце. Програми та політика на рівні держави, які роблять високоосвічених та успішних жінок сьогодення та минулого більш помітними, слугують протидією цьому ефекту.

Перенесення вищеописаної моделі гендерної нерівності на ринку праці у реальний вимір залежить, на думку К. Голдін, від просторових меж людського спілкування. Чоловіки-пожежники або офіцери поліції, наприклад, можуть сприймати свій статус як такий, що залежить від статевого складу пожежної частини чи поліцейської дільниці, в яких вони працюють. Деякі чоловіки схильні вважати, що їх професії поширюються на значно більшу географічну територію, таку як муніципалітет, чи штат. Окрім цього, у випадку нестачі працівників певної професії на фірмах (наприклад, бухгалтерів у невеликих офісах, вчителів у сільській місцевості), можуть існувати значні відмінності в гендерній приналежності професії. В реальній ситуації багато що залежить від того, чи знайомі працівники з колегами з інших фірм, чи сприймають їх як рівних, а також від того, чи володіють вони статусом тієї самої соціальної групи.

Модель допускає можливість зміни певних припущень, зокрема стосовно того, що суспільству невідомий рівень C конкретної претендентки на вакантне місце роботи. Ступінь, до якого її допуск до професії «забруднить» статус існуючих працівників чоловічої статі, залежить від припущення, що вона розглядається як випадкова жінка-претендент. Атестація професій (наприклад, необхідність отримання ступенів, ліцензій, проходження співбесід, здача тестів) у верхній частині розподілу характеристик могла б усунути негативний сигнал, який виникає внаслідок працевлаштування осіб жіночої статі, особливо якщо процедура атестації є прозорою. Відсутність на ринку праці відповідних робочих місць для жінок, які володіють унікальними здібностями, високим рівнем знань, навичок та компетентностей, може у випадку їх працевлаштування на посади, які не потребують високої кваліфікації, супроводжуватись невідповідністю

розмірів заробітної плати («дискримінацією в оплаті праці») і, таким чином, посилити дискримінацію. Атестація в даному випадку сприятиме усуненню негативних ефектів.

Запропонована К. Голдін модель, пояснює причини, чому чоловіки заперечують входження жінок у їхні професії. По-перше, це пояснюється бажанням зберегти дохід і місце роботи. За аналогією, члени профспілки встановлюють бар'єри для входу у професію, навіть якщо потенційні наймані працівники належать до однієї статі, раси та етнічного походження. Ще одним загальновідомим прикладом слугує той факт, що громадяни країни-реципієнта робочої сили виступають «проти» імміграції задля захисту свого заробітку та збереження робочого місця.

К. Голдін досліджувала великі масиви історичних архівних записів задля обґрунтування потенційної важливості запропонованої нею «теорії забруднення» та пошуку емпіричних доказів тих аргументів, які впливали з моделі. Професійна сегрегація на ринку праці, зв'язок між нею та: характером розподілу професій з урахуванням статі працівників, ступенем і появою «дискримінації в оплаті праці», роллю кваліфікації та стимулів в оплаті праці становили ключові аспекти сфери досліджень вченої.

Чоловіки заперечували проти того, щоб жінки обіймали їхні посади, навіть якщо величина заробітку не здатна була вплинути на цей процес, а в деяких випадках навіть після того, як на його величину негативно впливали зміни в пропозиції робочої сили чи поява нових технологій. У ході дослідження К. Голдін виявлено, що чоловіки заперечували проти жінок-робітниць під час Другої світової війни, хоча чоловікам обіцяли «рівну оплату за рівну працю». В інших випадках кількість жінок, які намагалися отримати сумнівну з точки зору їх бажань працевлаштуватися професію, була занадто малою, щоб їх поява на ринку праці спровокувала тиск у бік зниження заробітної плати більш ніж на мізерну величину. Врешті, існували приклади щодо професій, в яких відносна оплата праці зменшилася задовго до того, як жінки отримали дозвіл працювати. Під час Другої світової війни жінок брали на роботу касирами у банки, як виключення з правил, навіть незважаючи на те, що відносна заробітна плата чоловіків у цьому секторі економіки зменшилась за десятиліття до цього. Низка професій, які були інтегровані через необхідність під час війни, достатньо швидко фемінізувалася (зокрема, вищезгадана професія касирів у банках), тоді як у випадку інших професій домінувала зайнятість осіб чоловічої статі (наприклад, ремісничі професії у сфері виробництва). Деякі професії, безвідносно до конкретної фірми чи країни, повільно і не в повному обсязі фемінізувалися (наприклад, викладання, продаж товарів), тоді як в інших випадках процес фемінізації професій був швидким і повним (наприклад, робота операторів телефонного зв'язку).

К. Голдін констатує, що більшість професій за своєю суттю не є чоловічими або жіночими. Натомість вони часто набувають «аури гендеру» через риторику, яка «охоплює» ринок праці, пов'язану зі сприйняттям норм щодо використання певних форм фізичного капіталу. Походження цих відмінностей часто можна знайти у факторах забезпеченості. Зокрема, молочна галузь на Сході США на початку XIX ст. вважалася чоловічою сферою зайнятості, однак жіночою – на Середньому Заході. Фермери на Сході мали у своєму розпорядженні менш родючі землі і менші ферми, ніж на Середньому Заході. Таким чином для чоловіків на Середньому Заході

вистачало роботи у землеробстві, окрім як у виробництві молока. Таким чином факторна забезпеченість об'єктивно вплинула на розподіл гендерних ролей на ринку праці. Свого часу, наприклад, друкарями були переважно чоловіки через їх більшу фізичну витривалість у порівнянні з жінками. Але пізніше, коли набір тексту став жіночим заняттям, з'явився стереотип, що для цієї роботи потрібна жіноча спритність. Натомість, у 1890-х роках на м'ясопереробних підприємствах США працювали практично чоловіки, оскільки вважалось, що жінок не можна залучати до роботи в цехах з обрізки та різання м'яса через небезпеку підвищеного травматизму. На думку, Кеплоу, «будь-яка робота, в якій зайняті лише жінки, найімовірніше, буде класифікуватися як делікатна або монотонна» [9]. В разі існування відмінностей у ступені сили, витривалості чи інтенсивності, необхідних для роботи, виникають передумови для набуття професіями та навіть індустріями «вторинних статевих ознак». За таких ситуацій з'являються певні табу: «наявність інтересів, які жінки не поділяють, заходів, які вони не схвалюють, означатиме, появу реакцій з боку чоловіків, спрямованих проти жіночого впливу» [9]. Менеджери та керівники фірм, опитані наприкінці обох світових воєн, відзначали, що інтегрувати професії, в яких 100% зайняті чоловіки, вкрай складно [11].

Під час дослідження К. Голдін припустила, що зі зміною фізичної праці на розумову розподіл чоловіків і жінок у певних сферах зайнятості (зокрема, офісних працівників) мав би виглядати більш пропорційно, аніж це спостерігалось у сфері виробництва. Дані щодо рівня освіти офісних працівників дійсно засвідчили, що попри більшу кількість років навчання у коледжі та вчених ступенів серед чоловіків, більшість чоловіків і жінок мали схожий діапазон професійних компетентностей. Емпіричні дані за 1926 та 1939 роки у офісних працівників репрезентували інтегрованість їх професії у нижній межі заробітку (характерного розподілу), однак значна частка жінок виявилась зайнятою у відносно високооплачуваних (з вищим освітнім рівнем) професіях, які були майже повністю пов'язані з їх статтю. Лише кілька відокремлених професій існували на найнижчому рівні розподілу, більшою мірою професії інтегрувалися на середньому рівні та найбільш значною виявилась їх сегрегація на верхньому щаблі розподілу. Натомість у сфері виробництва цілі галузі розділялись за статтю, у більшості кваліфікованих видів робіт жінкам було відмовлено де-факто, у багатьох офісах працювали як чоловіки, так і жінки, обіймаючи посади нижчого рівня. В такій ситуації загалом створювались можливості для просування як чоловіків, так і жінок на однакові посади вищого рівня.

К. Голдін у ході свого дослідження виявила, що дискримінація в оплаті праці продемонструвала суттєве зростання, зокрема у другій половині ХХ століття, що було пов'язано з розвитком сфери послуг. Окрім цього, дискримінація в оплаті праці, на думку вченої, «підживлювалась» відмовою від відрядних контрактів на користь щомісячної заробітної плати, яку отримували працівники, які працювали тривалий час, або взагалі не припиняли трудової діяльності. Цілком очевидно, що заміжжя та народження дітей, яке супроводжується декретною відпусткою, або переходом на неповну зайнятість, суттєво обмежують можливості жінок у їх кар'єрному зростанні. К. Голдін класифікує дане явище як «нелінійність», або штраф за неповну зайнятість: «жінка працює вдвічі менше, ніж її партнер, але, водночас, отримує менше половини

його заробітної плати». Саме з цих міркувань К. Голдін вважає, що створення рівноправного робочого середовища насамперед визначатиметься наданням гнучкого графіка роботи працівникам з метою забезпечення рівної оплати за однакову працю, що виключить штраф за неповний робочий день для жінок з дітьми.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Аналіз наукового доробку Нобелівської лауреатки з економіки 2023 року К. Голдін доводить, що прояви дискримінації жінок на ринку праці частково обумовлюються бажанням чоловіків захистити свій професійний статус. В конкретні історичні періоди, коли робота вимагала більше фізичних зусиль, аніж розумових здібностей, розподіл «чоловічих» і «жіночих» професій виглядав доволі контрастно. «Чоловіча робота» сприймалася прихильніше, ніж «жіноча». Професійна діяльність жінки, яка виконувала роботу, властиву для чоловіків (що могло бути зумовлено проявом технологічного шоку), засвідчувала зниження статусу професії. Запропонована К. Голдін «модель дискримінації» передбачає наявність певних діапазонів сегрегації та інтеграції професій на ринку праці.

Автоматизація виробничих процесів, яка сприяла заміні фізичної праці на розумову, а також підвищення рівня освіти жінок, призвели до звуження розподілу атрибутивних характеристик робочої сили за статтю. Історичні факти, виявлені К. Голдін, слугували підтвердженням існування значних розривів на ринку праці, які перешкоджали його здатності створювати робочі місця для нових категорій працівників. Певні затримки виникали внаслідок інституціоналізації професійних бар'єрів, як це було у випадку фірм, які наймали офісних працівників у 1930-х роках, а деякі з них – через очікування працівників щодо рішень, яка робота є прийнятною для чоловіків, а яка, відповідно, для жінок. У старих галузях залишалася сильна сегрегація за статтю, тоді як нові індустрії більшою мірою використовували переваги нової пропозиції праці з боку осіб жіночої статі.

Як виявилось в ході дослідження, на результати моделі впливає наявність асиметрії інформації. Жінки знають свої здібності, як і працедавці, які їх наймають, однак інші члени суспільства цією інформацією не володіють. Будь-який механізм, який сприяє розширенню інформації щодо професійних якостей жінок, наприклад акредитація професій, пришвидшує процес інтеграції жінок на ринку праці. Водночас, активна присутність успішних жінок у публічному просторі як у минулому, так і нині, сприяє руйнуванню застарілих стереотипів та розширенню знань щодо їх професійних якостей.

Поєднавши інноваційні методи економічної історії у своїх дослідженнях, К. Голдін продемонструвала вплив різних чинників на попит і пропозицію жіночої праці, які з плином часу не втрачають своєї актуальності. До них, зокрема, належать відмінності у можливостях жінок і чоловіків поєднувати роботу та вирішення побутових питань, прийняття рішень, пов'язаних з вихованням та освітою дітей, технологічні зміни у виробничих процесах, норми та закони, структурна трансформація економіки тощо. Результати досліджень К. Голдін загалом сприяють кращому розумінню причин у відмінностях в рівнях зайнятості та оплати праці чоловіків і жінок.

Науковий внесок К. Голдін слугує підґрунтям подальших досліджень гендерних проблем на ринку праці, які можуть бути зумовлені різними чинниками залежно від

періоду розвитку суспільства. Зокрема, Україна нині активно розвиває національні кваліфікаційні стандарти відповідно до європейських вимог, сприяючи цифровому розвитку та розширенню можливостей для жінок на ринку праці. Дослідження Нобелівської лауреатки з економіки 2023 року Клаудії Голдін загалом дає змогу краще зрозуміти історичний контекст ринків праці, а також те, якими вони є нині і що очікує їх у майбутньому.

References.

1. Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press. 137 p. [in English].
2. Altonji, Joseph G. & Blank, Rebecca M. (1999). "Race and gender in the labor market", *Handbook of Labor Economics*, in: O. Ashenfelter & D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, edition 1. Vol. 3, chapter 48, 3143-3259.
3. Jacobsen, Joyce. (1994). Trends in Workforce Sex Segregation: 1960 to 1990. *Social Science Quarterly*. Vol. 31, No. 2, 153-169 [in English].
4. Goldin, Claudia. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press [in English].
5. Lang, Kevin. (1986). A Language Theory of Discrimination. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 101, No. 2, 363-382 [in English].
6. Lundberg, Shelley J., and Richard Startz. (1983). Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets. *American Economic Review*. Vol. 73, No. 3, 340-347 [in English].
7. Aigner, Dennis J., and Glen G. Cain. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial Labor Relations Review*. Vol. 30, No. 2, 175-187 [in English].
8. Phelps, Edmund S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*. Vol. 62, No. 4, 659-661 [in English].
9. Caplow, Theodore. (1954). *The Sociology of Work*. Minneapolis: University of Minnesota Press. [in English].
10. Goldin, Claudia. (2002). A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earning. *NBER Working Paper*. No. 8985, 40 p. [in English].
11. U. S. Department of Labor, Women's Bureau. (1920). *The New Position of Women in American Industry*. *Bulletin of the Women's Bureau*, No. 12. Washington, D.C.: G.P.O. [in English].

Статтю отримано 10 травня 2024 р.
Article received May 10, 2024