



Макроекономіка

Мілтіадіс СТАБУЛІС

**ІДЕНТИФІКАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ
В ОПЛАТІ ПРАЦІ.
ПРИКЛАД ГРЕЦІЇ**

Резюме

Зазначено, що гендерний розрив в оплаті праці – це соціально-економічний феномен, європейське і світове явище, що негативно впливає на єдність солідарної економіки, її цілісність та формування. Вказано, що ідентифікація гендерного розриву в оплаті праці й намагання його усунути на національному рівні розпочались у 1970 р. Наголошено, що хоч це питання ще потребує вивчення, пріоритетність його вирішення є очевидною і йому приділяється основна увага в європейських країнах. Аналіз та зіставлення цього багатофакторного явища необхідно здійснювати на основі комплексного підходу. Обґрунтовано, що жінки можуть сприяти зростанню рівня зайнятості й соціально-економічного розвитку, вдосконалюючи свої професійні навички і підвищуючи свою кваліфікацію, але їхні професійні навички дуже часто недооцінені розміром оплати та ієрархією на ринку праці. Розглянуто ці питання на прикладі Греції та проведено оцінку факторів, що спричиняють гендерний розрив в оплаті праці, й проаналізовано явище «скляної стелі». Оцінку доходів проведено за допомогою аналізу статистичних даних за 2010 р., отриманих з грецького статистичного відомства ELSTAT. Отримано узагальнену квантильну регресію і проведено декомпозиційний аналіз з допомогою методу декомпозиції Оаксака–Бліндера. На основі результатів дослідження встановлено, що розрив в оплаті праці переважно утворюється через генде-

© Мілтіадіс Стабуліс, 2017.

Стабуліс Мілтіадіс, доцент, Університет Македонії, м. Салоніки, Греція.

рну дискримінацію (чоловіки і жінки з однаковими професійними характеристиками отримують різну оплату, а іноді жінки отримують значно нижчу оплату). Аргументовано, що застосований підхід окреслив явище «скляної стелі», яке належить до особистісних характеристик індивідів.

Ключові слова

SSE, гендерний розрив в оплаті праці, метод Оаксака–Бліндера, явище «скляної стелі», соціально-економічна ре-еволюція.

Класифікація за JEL: R23, J3, Z.

1. Вступ

Стратегія рівності між жінками та чоловіками, яка була прийнята Європейською Комісією на 2010–2015 рр., декларує, що фінансова незалежність відіграє ключову роль для обох статей у правильності прийняття. З моменту своєї зайнятості кожен прагне фінансової незалежності. Рівень фінансової незалежності залежить від фінансової винагороди, яку отримує особа.

Дискримінація на ринку праці виникає тоді, коли двоє працівників з однаковими професійними навичками розглядаються по-різному (щодо найму, заробітної плати чи умов праці) у зв'язку з екзогенними характеристиками, такими як стать, раса, освіта, рівень підготовки та досвід роботи. Вищезазначені екзогенні фактори створюють розрив між працівниками.

В Греції сім'я та бізнес часто взаємопов'язані між собою. Крім цього, гендерна дискримінація на ринку праці часто встановлює різні стандарти для чоловіків і жінок (Стратігакі, 2007). У сімейному бізнесі, а він заслуговує на увагу, жінки, які є членами сім'ї, працюють безкоштовно. Більш того, у випадках, коли жінкам платять, наявна інтенсивна гендерна дискримінація створює нерівність в оплаті праці.

Одним з основоположних принципів Європейського Союзу є однакова оплата за однакову роботу. На жаль, цей основоположний принцип і сьогодні не завжди дотримується по відношенню до більшості зайнятих європейських жінок. Реалізація політики рівної оплати праці почалася у Греції на початку

1970-х рр., проте гендерний розрив у заробітній платі існує в грецькому суспільстві і сьогодні. Гендерний розрив в оплаті праці доволі інтенсивний як у великих фірмах з високою шкалою оплати, що перевищує базові оклади колективних договорів, так і в малому та середньому бізнесі.

Помітним фактом є те, що після вступу в дію законодавства щодо рівності в оплаті праці відбулося скорочення гендерного розриву за цим показником, що сприяло збільшенню частки жінок на ринку праці, зменшенню безробіття серед жінок, а також пом'якшенню відмінностей у рівні зайнятості між жінками та чоловіками.

Скорочення гендерного розриву в оплаті праці є наслідком впливу декількох факторів, таких як збільшення кількості жінок-випускників вищих навчальних закладів, залучення жінок до роботи в галузях, де, як правило, домінували чоловіки (наприклад, будівництво або інженерія) і, нарешті, зміна жіночої культури. Сьогодні жінки прагнуть економічної незалежності – як батьківської, так і подружньої.

З іншого боку, до чинників, що впливають на гендерну дискримінацію в оплаті праці, можна зарахувати:

- нерівну участь чоловіків та жінок на ринку праці (як правило, жінок менше);
- гендерну відмінність у професіях і заняттях, що призводить до їх поділу на «жіночі» та «чоловічі»;
- відмінності в умовах праці (формах зайнятості). Відмінність в умовах праці полягає у тому, що жінок більше наймають на неповний робочий день;
- застарілий менталітет у державному і переважно приватному секторах зайнятості в питаннях кар'єрного зростання, відпустки за власний рахунок / декретної відпустки (Нтонта, 2014);

Метою дослідження є ідентифікація факторів, що впливають на формування розриву в оплаті праці та виникнення явища «скляної стелі» у Греції. Виходячи з мети дослідження, пропонуємо поділити фактори впливу на три категорії: 1) особистісні характеристики; 2) секторальні / галузеві характеристики; 3) посадові характеристики¹.

Явище «скляної стелі» можна визначити як перешкоду, з якою стикаються жінки у процесі ієрархічного службового просування. В деяких секторах економіки можливість професійного зростання жінок практично відсутня або не існує, це стосується як посадового підвищення, так і грошового сти-

¹ Термін «посада» відображає галузеву концентрацію працівників щодо економічної діяльності, що проявляється через: а) секторальну позицію на переговорах з контрагентами щодо умов колективного договору; б) секторальний гендерний розподіл.

мулювання. Взнявши статистичні дані (ELSTAT) щодо рівня доходів за 2010 р. та застосувавши метод декомпозиції Оаксака–Бліндера, визначено фактори, що найбільше впливають у Греції на гендерний розрив в оплаті праці. Цей метод дав змогу оцінити кожен фактор окремо та розрахувати рівняння заробітної плати для кожної статі (чоловіки, жінки, загальний). Після цього фактори класифіковано за гендерними характеристиками і відмінностями, що утворились внаслідок різних рівнів оплати праці працівників з аналогічними характеристиками. В підсумку визначено гендерний розрив в оплаті праці відповідно до оцінених факторів та їх класифікації.

Послідовність дослідження така. У другій частині представлено огляд літератури. У третій частині відображено масив даних і пояснено змінні величини, що використовувались у дослідженні. В четвертій частині представлено методологію ідентифікації факторів, що породжують розрив в оплаті праці. В п'ятій частині проведено емпіричний аналіз результатів. У шостій частині досліджено явище «скляної стелі». В сьомій частині подано висновки.

2. Огляд літератури

Дослідженню розриву в оплаті праці присвячено багато наукових праць, спрямованих на встановлення факторів, що породжують нерівність в оплаті праці. Ці дослідження були сфокусовані на вивченні явища гендерного розриву в оплаті праці на національному, європейському та міжнародному рівнях впродовж різних періодів часу.

Голдін (1990) розглядав гендерний розрив в оплаті праці на основі історичних подій, що відбувались у США протягом 1950–1980 рр. Його дослідження базувалось на таких змінних величинах, як: оплата праці жінок і чоловіків, вік працівників та тип роботи. Результати підтвердили наявність розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками. Незважаючи на виявлену наявність гендерної різниці в оплаті праці, варто відмітити ще один важливий висновок його дослідження – зростання занепокоєння серед чоловіків через появу жінок на ринку праці. Занепокоєння щодо появи жінок на ринку праці було викликане скороченням доходів серед чоловіків.

Стенлі і Джаррел (1998) першими застосували декомпозиційний метод Оаксака–Бліндера для дослідження гендерного розриву в оплаті праці у США. У своєму дослідженні вони ідентифікували 12 факторів, що впливали на гендерну нерівність в оплаті праці, та пояснили 80% їх варіацій.

Нікодемо (2009) у своїх дослідженнях вивчав ступінь розриву в оплаті праці в таких країнах, як Франція, Греція, Італія, Португалія й Іспанія в

2001 р. та 2006 р., використовуючи наявні статистичні дані EU-SILC² і ECHPS³. Результати дослідження виявили зменшення розриву в оплаті праці у всіх країнах та періодах, більшість з яких не можна пояснити наочними характеристиками. Крім того, в більшості країн гендерний розрив у 2006 р. був більшим внизу розподілу і меншим вверху, що свідчить про існування явища «скляної стелі» та «липкої підлоги».

У 2007 р. інші науковці, зокрема Арулампалам, теж вивчали гендерний розрив в оплаті праці в різних країнах. Досліджувались такі країни, як Австрія, Бельгія, Великобританія, Данія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Ірландія, Італія, Нідерланди й Іспанія. Використовуючи індекс зіставлення сімейних і професійних обов'язків⁴ ОЕСР (2001) за період 1995–2001 рр., автори розглянули потенційні фактори, що сприяли розриву в оплаті праці. Результати показали, що відмінності в зіставленні сімейних та професійних обов'язків і структура оплати праці відіграли важливу роль у формуванні розриву в оплаті праці.

З метою глибшого розуміння причин виникнення гендерної нерівності в оплаті праці проведено відповідне дослідження на національному та транснаціональному (порівняльному) рівнях.

3. Змінні величини та дані

Використовуючи мікродані аналізу доходів у Греції за 2010 р. (ситуативний аналіз), побудовано економетричну модель, яка дала змогу оцінити роль соціальних факторів і встановити критерії, що формують гендерний розрив в оплаті праці. Загалом проаналізовано 39 832 ситуацій, з них 22 216 ситуацій пов'язані з працівниками чоловічої статі і 17 616 – жіночої.

Далі сформовано перелік залежних та незалежних змінних, що використовуються при застосуванні методу Оаксака–Бліндера.

Якщо залежна змінна величина $\ln(w)$ описується логарифмом середнього валового доходу, то гендерний розрив в оплаті праці можна представити як відсоток від доходів чоловіків та відобразити через різницю середнього валового погодинного доходу між чоловіками і жінками.

Значення змінної величини **стать** становить 1 для чоловіків та 0 для жінок. Ми використали змінну величину **стать** для гендерного розподілу вибірки й обчислення на її основі рівняння окремого для чоловіків і жінок.

² European Union Statistics on Income and Living Conditions.

³ European Community Household Panel Survey.

⁴ Work-Family Reconciliation Index.

Крім того, в дослідженні різним рівням освіти (початкова, неповна середня, середня, професійно-технічна, університетська) відповідають різні змінні величини. Для потреб дослідження ми запропонували спеціально вигадані змінні величини для кожного зі згаданих рівнів освіти. Так, залежно від рівня, до якого належить працівник, змінні величини набувають значення 1 або 0.

Потенційний досвід розраховано таким чином: вік відповідного працівника мінус роки його освіти, мінус початок шкільного віку (6 років), мінус попередній досвід її / його з останнього місця роботи, мінус дев'ять місяців (військова служба – для чоловіків).

Змінна величина **термін перебування на посаді** представляє собою досвід роботи, пов'язаний з бізнесом, в якому працівник працював на момент оцінки його рівня доходів. Це **кількість** робочих років працівника в компанії на момент проведення дослідження.

Для оцінки впливу кожного із секторів економічної діяльності на формування гендерного розриву в оплаті праці здійснено 22 підстановки даних для кожної галузі економічної діяльності (NACE).

Змінну величину **національність** оцінено як 1 для працівників, які мають громадянство Греції, і як 0 для інших працівників. Змінну величину **національність** використано для ідентифікації дискримінації працівників, які не мають грецького громадянства.

Для ідентифікації посадових характеристик оцінено такі змінні: понаднормові години, позмінна робота, тимчасова робота, наглядова робота. Змінна величина **понаднормові години** виражає понаднормову роботу працівника, змінна величина **позмінна робота** має значення 1, якщо працівник виконує роботу по змінах, і значення 0 – в інших випадках. Змінна величина **тимчасова робота** – це тип колективного договору, в якому вказано, що працівник працює певний час. Значення для тимчасової роботи становить 1, а для постійної роботи – 0. Наглядова робота має значення 1, коли працівник виконує наглядові функції, і значення 0 – в іншому разі.

Для професій проведено 21 підстановку змінних за **двозначною** класифікацією ISCO 88. У двох випадках професії згруповано на основі **однозначної** класифікації, зокрема ISCO 1 для менеджерів і старших посадових осіб та ISCO 9 для некваліфікованих працівників.

4. Аналіз гендерного розриву в оплаті праці декомпонитним методом Оаксака–Ренсома

У цьому розділі представлено метод, що використовується для виявлення гендерного розриву в оплаті праці та проведення аналізу його окремих компонентів. З цією метою застосовано економетричну модель, що охоплює такі кроки:

1) побудова загального рівняння оплати праці й окремих рівнянь для чоловіків і жінок за допомогою множинної регресії (методом найменших квадратів – OLS);

2) аналіз гендерного розриву в оплаті праці за окремими компонентами.

Спочатку оцінено внесок кожного фактора формування гендерного розриву в оплаті праці. Потім згруповано ті фактори, що краще пояснюють розрив в оплаті праці, а саме:

- гендерна відмінність за персональними даними (освіта, досвід, економічна діяльність, рід занять і т. ін.);
- гендерна відмінність в оплаті праці між працівниками з однаковими характеристиками;
- гендерна відмінність у розподілі за родом занять та професіями;
- «чиста» дискримінація жінок в оплаті праці («чиста» – не пов'язана з іншими оцінками і доплатами за професійні характеристики).

Аналіз гендерного розриву в оплаті праці варто розпочати з розгляду простої неадаптованої моделі обрахунку заробітної плати:

$$\ln W_i = \beta (X_i) + c + \varepsilon_i, \quad (1)$$

де W_i – натуральний логарифм погодинної оплати праці фізичної особи (i); X_i – сукупність спостережуваних характеристик; β – коефіцієнт регресії; c – не пояснений розрив; ε_i – випадкова похибка. Для встановлення джерела походження гендерних відмінностей більш детально оцінено функцію заробітної плати окремо за гендерною ознакою:

$$\ln W_i^m = \beta^m (X_i^m) + c^m + \varepsilon_i^m, \quad (2)$$

$$\ln W_i^f = \beta^f (X_i^f) + c^f + \varepsilon_i^f. \quad (3)$$

До отриманої інформації застосовуємо метод Оаксака–Бліндера (1993) та проводимо декомпозицію середнього відхилення доходів чоловіків і жінок

на частини, що характеризуються як «чоловічі переваги» та «жіночі переваги».

Декомпозиційний метод Оаксака–Бліндера (1993) дав змогу отримати таке рівняння:

$$\ln \bar{w}^m - \ln \bar{w}^f = (\bar{X}^m - \bar{X}^f) \beta^* + [\bar{X}^m (\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f (\beta^* - \beta^f)] + (c^m - c^f). \quad (4)$$

Згідно зі способом декомпозиції Оаксака (4):

- перший член $(\bar{X}^m - \bar{X}^f) \beta^*$ – гендерний розрив в оплаті праці зумовлений відмінностями в характеристиках;
- другий член $[\bar{X}^m (\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f (\beta^* - \beta^f)]$ – різниця між фактичним і загальним заробітком відповідно чоловіків та жінок. В умовах дискримінації чоловікам платять конкурентоспроможну заробітну плату, а жінкам недоплачують. Якщо це так, то коефіцієнт чоловіків потрібно розглядати як недискримінаційну структуру заробітної плати. І навпаки, якщо роботодавці платять жінкам конкурентоспроможну заробітну плату, а чоловікам переплачують, то в цьому разі як недискримінаційну структуру заробітної плати потрібно розглядати коефіцієнт жінок;
- третій член $(c^m - c^f)$ – «чиста» дискримінація жінок (він піддається впливу неспостережуваних характеристик).

Далі ми робимо підстановки в рівняння. За допомогою підстановок можна визначити вплив таких факторів на розрив в оплаті праці:

- різний галузевий та професійний гендерний розподіл;
- різна оцінка «жіночих» і «чоловічих» професій та вакансій, що призвела до зниження оплати праці жінок і високої оплати праці чоловіків.

5. Емпіричні результати

Використовуючи мікродані аналізу доходів у Греції за 2010 р., розраховано середнє значення залежної змінної $\ln(w)$ та незалежних змінних величин для трьох рівнянь: рівняння для всіх зайнятих, рівняння для зайнятих чоловічої статі та рівняння для зайнятих жіночої статі. Виходячи з результатів аналізу, отримано такі основні висновки:

- виходячи зі значення залежної змінної $\ln(w)$, середня погодинна оплата праці для чоловіків і жінок становить відповідно 11,46 та 9,62 євро, тоді як середня погодинна оплата праці для всіх зайнятих становить 16,05 євро. Отже, середня погодинна оплата праці чоловіків вища за середній рівень, а для жінок – нижча. Гендерний розрив в оплаті праці становить 16,05;
- аналіз особистісних характеристик працівників показав, що рівень освіти більшості чоловіків є середнім (42%). За рівнем освіти існує незначна перевага жінок. Відсоток жінок із середньою освітою переважає аналогічний показник чоловіків на 2%, а з вищою освітою – на 7%;
- чоловіки мають мінімальну перевагу за такими показниками, як потенційний досвід та стаж роботи;
- національність для обох статей має вагоме значення з жіночою перевагою на 3%, що свідчить про невеликий відсоток працівників інших національностей на грецькому ринку праці;
- аналіз розподілу працівників за секторами економіки свідчить, що більшість чоловіків зосереджено у виробничій, гірничодобувній і транспортній галузях, а також у сфері складування та зберігання продукції. Жінки переважно зайняті у сфері оптової й роздрібно торгівлі, охорони здоров'я, соціальної роботи та в обробній промисловості.

Привертає увагу той факт, що, згідно з результатами дослідження, частка чоловіків-керівників на 4% перевищує частку жінок. Крім того, чоловіки отримують вищу оплату за понаднормові години – 4,22 євро на годину, тоді як жінки – 3,17 євро на годину. Відсоток зайнятих чоловіків у позмінній роботі більший, ніж жінок, до того ж більшість жінок працює за колективним договором.

Далі наведено найбільш вагомі фактори формування оплати праці для всіх працівників:

- змінна величина **стаж** має найвищий ступінь важливості, тому що вислуга років за останнім місцем роботи в компанії / організації визначає розмір оплати праці. Таким же важливим є загальний трудовий стаж працівника (його потенційний досвід);
- секторально-галузеві характеристики також мають вплив на розмір оплати праці, зокрема найбільшу оплату праці мають працівники, задіяні у фінансовій і страховій сферах, а також у промисловості та електроенергетиці;

- результати аналізу посадових характеристик показують, що керівні посади мають найбільший розмір заробітної плати, а позмінна робота оплачується більше порівняно з понаднормовою.

Основним завданням цього дослідження є ідентифікація основних факторів, що впливають на формування заробітної плати та гендерного розриву в оплаті праці. Отже, порівняння заробітної плати працівників різної статі з однаковими характеристиками має важливе значення. Основними результатами вищезгаданого порівняння є такі:

- працівники чоловічої статі отримують вищу заробітну плату незалежно від освітнього ступеня, але, незважаючи на це, немає суттєвої різниці у ставках оплати праці. Повна погодинна оплата праці працівників значно вища для випускників вищих навчальних закладів: 13,3% для жінок і 19,9% для чоловіків (за умов константи інших факторів);
- обсяг стажу оплачується рівномірно для обох статей, тому гендерна різниця в оплаті праці за цим показником незначна;
- чоловіки з потенційним досвідом роботи отримують вищу оплату праці;
- наявність громадянства має вагомe значення для працівників обох статей, хоч чоловіки заробляють більше за жінок;
- чоловіки на керівних посадах отримують вищу заробітну плату. Цей факт засвідчує те, що грецькі жінки не мають права займати такі посади;
- позмінна робота оплачується переважно чоловікам, це, ймовірно, пов'язано з тим, що жінки меншою мірою задіяні у позмінній праці;
- чоловіки-менеджери та керівники отримують значно вищі зарплати, що засвідчує гендерну нерівність на грецькому ринку праці. Гендерний розрив в оплаті праці для працівників з однаковими характеристиками становить 20%;
- вища оплата праці чоловіків у сфері науки, охорони здоров'я й освіти;
- взагалі чоловіки отримують вищу оплату праці в більшості професій, крім продавців і фермерів, де рівень оплати залишається низьким для обох статей. Крім того, заробітна плата жінок значно нижча порівняно із заробітною платою чоловіків у таких професіях, як оператори машин, монтажники, шахтарі, та інших ремісничих професіях. Різниця в доходах щодо конкретних професій переважно пов'язана з нульовим або низьким рівнем зайнятості значної частини зайнятих жінок.

5.1. Аналіз індивідуальних компонентів гендерного розриву в оплаті праці на основі методу Оаксака–Бліндера

Виходячи з результатів оцінки незалежних змінних та підстановок, що репрезентують персональні характеристики, секторальні характеристики і посадові характеристики, здійснено оцінку впливу кожної окремої змінної на гендерний розрив в оплаті праці. Рівняння гендерного розриву в оплаті праці на основі декомпонитного методу Оаксака–Бліндера (1993) виглядає таким чином:

$$\ln \bar{w}^m - \ln \bar{w}^f = (\bar{X}^m - \bar{X}^f) \beta^* + [\bar{X}^m (\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f (\beta^* - \beta^f)] + (c^m - c^f).$$

Результати, отримані за допомогою аналізу, наведено в табл. 1 та відображено на рис. 1.

6. Загальні результати

1. Відмінності характеристик працівників обох статей (персональні, секторальні та посадові характеристики) становлять 0,42% від загального гендерного розриву в оплаті праці, що в сумі становить 16,05%.

2. Ринкова дискримінація (гендерні цінові відмінності для робітників на ринку праці) для однакових характеристик становлять 7,26% від гендерного розриву в оплаті праці. Відповідно, найбільша відмінність між статями існує через гендерну дискримінацію, оскільки жінки з тими самими характеристиками, що й чоловіки, заробляють менше.

3. «Чиста» дискримінація жінок створює негативний ефект на формування розриву, оскільки збільшує його на 8,37%. Цей відсоток відображає дискримінацію, яка не має нічого спільного зі специфічними характеристиками, крім гендерних. «Чиста» дискримінація становить 52,1% від загального розриву в оплаті праці.

4. Персональні характеристики становлять 4,43% від загального розриву, тоді як посадові характеристики стимулюють розрив в оплаті праці на користь чоловіків на 3,01%. Секторальні характеристики несуттєво зменшують розрив в оплаті – 0,18%. Варто відзначити, що аналіз секторально-галузевих характеристик базувався на оцінці внеску кожного сектору економіки (NACE Rev.2) у формування розриву в оплаті праці.

Таблиця 1

Контрибутивний аналіз розриву в оплаті праці

Аналіз Оаксака– Бліндера, відмінності, %	Відмінності характе- ристик (1)	Ринкова дискри- мінація за однакових характе- ристик (2)	Разом (1) + (2)	Дискри- мінація в непоясне- ному роз- риві	Гендерний розрив в оплаті праці, оцінений регресією
	(1)	(2)	(1) + (2)		
	$(X^m - X^f) \beta^*$	$(\beta^m - \beta) X^m +$ $(\beta^* - \beta^f) X^f$		$C^m - C^f$	$1 - (w^f - w^m)$
Персональні характеристики	0,36%	4,43%	4,79%		
Освіта	-0,2%	0,01%	-0,19%		
Потенційний досвід	0,33%	0,9%	1,23%		
Стаж	0,32%	0,12%	0,44%		
Національність	-0,09%	3,4%	3,31%		
Секторально- галузеві харак- теристики	-0,02%	-0,18%	-0,20%		
Секторальні виплати		-0,18%	-0,18%		
Гендерний розподіл у сек- торах	-0,02%		-0,02%		
Посадові харак- теристики	0,078%	3,01%	3,093%		
Керівна робо- та, понаднор- мові години, позмінна робо- та, тимчасова робота	0,084%	0,15%	0,234%		
Гендерний розподіл за професіями (ISCO 88)	-0,006%	2,86%	2,866%		
Разом	0,42%	7,26%	7,68%	8,37%	16,05%

Детально проаналізувавши результати табл. 1, отримано такі результати:

1. Рівень освіти працівників має незначний вплив на конфігурацію розриву. Зокрема, він діє як фактор зменшення заробітної плати на 0,19%. Оцінивши детермінантний фактор «відмінності характеристик», ми отримали результати, що показують збільшення розриву в оплаті праці завдяки рівню освіти лише на 0,2%. Відповідно, оцінка детермінантного фактора «ринкова дискримінація за однакових характеристик» показала скорочення розриву в оплаті праці завдяки рівню освіти лише на 0,001%.

2. Потенційний досвід має сильностимулюючий ефект на розрив в оплаті праці на 1,23% на користь чоловіків. Вивчаючи внесок кожного детермінантного фактора, можна побачити, що 0,33% від зазначеного вище відсотка пояснюються «відмінностями характеристик», а решта 0,9% – «ринковою дискримінацією за однакових характеристик».

3. Стаж роботи становить лише 0,44% від сформованого розриву в оплаті праці.

4. «Дискримінаційний бонус» у вигляді 3,31% припадає на користь чоловіків грецької національності, і це також значною мірою сприяє формуванню розриву в оплаті праці. Точніше, працівник-грек має незаперечну перевагу перед іншими чоловіками негрецької національності / громадянства.

5. Керівна робота, понаднормові години, позмінна робота, тимчасова робота – фактори, що збільшують розрив в оплаті праці на 0,234%. Розподіл професій за статтю позитивно впливає на гендерний розрив в оплаті праці. Зокрема, у разі із детермінантним фактором «ринкова дискримінація за однакових характеристик», розподіл професій за статтю сприяє збільшенню розриву на 2,86%. Як наслідок, жінки, які мають однакові професійні характеристики з чоловіками, отримують нижчу заробітну плату.

7. Оцінка явища «скляної стелі» у Греції

У цьому розділі розглядається явище «скляної стелі» у Греції. Для аналізу взято рівняння заробітної плати для чоловіків і для жінок, як описано в розділі 4, а потім застосовано квантильну регресію (Конкер і Бассетт, 1978) для оцінки варіативності гендерного розриву в оплаті праці залежно від розподілу заробітної плати. Проведено декомпозицію розриву в оплаті праці на різні квантілі розподілу оплати залежно від вагомості, визначальних характеристик та прибутковості за однакових характеристик. Такий підхід дав змогу проаналізувати явище «скляної стелі» й визначити діапазон значень за допомогою статистичного методу.

Розглянута трудова нерівність між чоловіками і жінками є наслідком їх концентрації на різних посадах організаційної ієрархії. Після підвищення освітнього рівня жінок та зміни соціального сприйняття ролі чоловіка і жінки більшість людей очікувала, що жінки займуть вищі щаблі в ієрархії зайнятості та відбудеться збільшення рівня оплати їх праці (Вірт, 2001). Проте все ще існує дискримінація жінок на зайнятих посадах: непідвищення заробітної плати і незаохочення у професійному зростанні (Дерманакіс, 2004).

Жінки з однаковими навичками / кваліфікацією із чоловіками мають обмежені можливості для професійного розвитку та залишаються на нижчих щаблях ієрархії. Крім того, рівень освіти жінок не пов'язаний безпосередньо з їх становищем на ринку праці, а отже, він не впливає на рівень її оплати. Жінки переважно зайняті у професіях, які характеризуються як «жіночі» й залишаються на нижніх щаблях ієрархії. Більш того, вони стикаються з перешкодами / труднощами, намагаючись піднятися на вищий ієрархічний рівень. Термін «скляна стеля» охоплює перешкоди, з якими стикаються жінки при спробі досягти професійного розвитку, і бар'єри їх професійного розвитку на робочому місці.

«Скляна стеля» охоплює перешкоди, що походять з освітніх запитів та запитів досвіду. Це відображає явище нерівного ставлення, яке не пояснюється навичками чи можливостями людини, а виникає через належність її до певної статі (Вентура та ін., 2007).

7.1. Методика оцінки явища «скляної стелі»

Для того, щоб встановити наявність явища «скляної стелі», взято рівняння заробітної плати, як і в розділі 4, а потім застосовано квантильну регресію (Конкер і Бассетт, 1978) для оцінки варіативності гендерного розриву в оплаті праці залежно від розподілу заробітної плати. Цей підхід дав змогу вивчити явище «скляної стелі» за допомогою статистичного методу. Метод базується на регресійному аналізі, який запропонували Меллі (2005), Мачадо, Мата (2005) та Гослінг (2000).

Розподіл рівняння заробітної плати є діапазоном, який можна поділити на квантилі, що відображають різні частини розподілу. Розподіл здійснюється на чотири рівні частини. В літературі ці частини означені як: перша (1-а), або двадцять п'ятий квантиль; друга (2-а), або п'ятдесятий квантиль, або середній; третя (3-я), або сімдесят п'ятий квантиль; четверта (4-а), або дев'яностий квантиль.

Ізомерна регресія – метод оцінки θ квантиля залежної змінної величини у (логарифм заробітної плати у цьому дослідженні) порівняно з незалежними змінними. Регресійна модель (Конкер і Бассетт, 1978 або Бучинський,

1998) припускає, що залежний квантиль q_θ є лінійним у незалежних змінних, тобто $q_\theta = x\beta(\theta)$, а коефіцієнт $\beta(\theta)$ обчислюється таким чином:

$$\min_{\beta(\theta)} \left\{ \sum_{i=y_i \geq x_i \beta(\theta)} \theta |y_{i-x_i} \beta(\theta)| + \sum_{i=y_i < x_i \beta(\theta)} (1-\theta) |y_{i-x_i} \beta(\theta)| \right\}. \quad (5)$$

Ізомерна регресія дає змогу оцінити граничний вплив незалежних змінних у доходах (логарифм заробітної плати) в різних точках розподілу. Таким чином, за допомогою ізомерної регресії можна оцінити вплив таких змінних, як освіта, досвід і т. ін., на доходи (зріз заробітної плати) на нижньому рівні розподілу доходу (наприклад, перший квартал), у середині та в пік розподілу (наприклад, у четвертому кварталі). Застосовуючи ізомерну регресію заробітної плати, коефіцієнти оцінки $\beta(\theta)$ інтерпретують як оцінені ефекти окремих характеристик на θ квантилів розподілу заробітної плати.

Далі проводиться декомпозиція ізомерної регресії за методом Оаксака–Бліндера і визначається гендерний розрив для кожного квантиля розподілу. Виходячи з цього, отримано таке:

- (i) перший варіант пов'язаний з першим вільним членом у правій частині рівняння (6) – це рівень впливу інших характеристик обох статей на розрив оплати праці («інші» означає не тільки відмінності в персональних характеристиках, а також відмінності на робочому місці та підприємстві);
- (ii) другий варіант позначається другим вільним членом у правій частині рівняння (6), він вказує на те, що розрив є наслідком дискримінації стосовно жінок у момент, коли їм пропонується робота зі значно меншою оплатою праці, ніж чоловікам з аналогічними характеристиками, що створює явище «скляної стелі».

Декомпонентне рівняння за методом Оаксака–Бліндера виглядає так:

$$x^m \beta^m(\theta) - x^f \beta^f(\theta) = (x^m - x^f) \beta^f(\theta) + x^m [\beta^m(\theta) - \beta^f(\theta)]. \quad (6)$$

На рис. 1 і 2 відображено емпіричні результати для кожного випадку, в кожній точці розподілу заробітної плати (квантиль) для всіх працюючих та для кожного фактора як окремо, так і загалом. Емпіричні результати показують, що явище «скляної стелі» здебільшого виникає через індивідуальні відмінності між чоловіками та жінками. Освіта відіграє важливу роль у формуванні явища «скляної стелі», зокрема вища освіта є індивідуальним елементом, що створює найвагоміший вплив.

Рисунок 1

Варіант і: різні характеристики обох статей за розривом в оплаті за квантилями

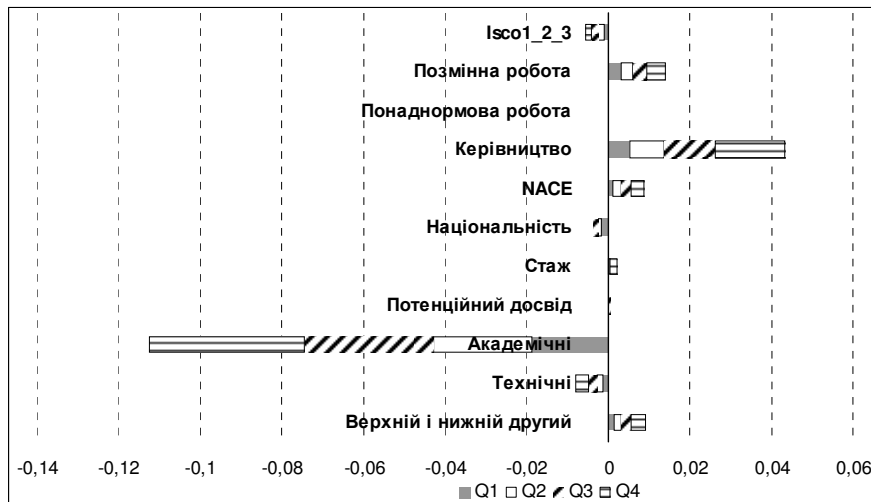
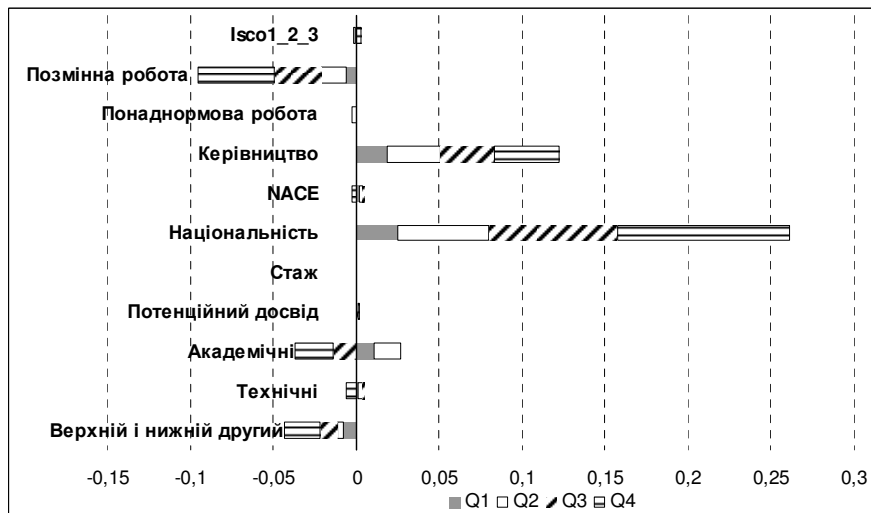


Рисунок 2

Варіант ii: різна оплата за однакових характеристик (расова дискримінація)



На рис. 1 показано, що жінки найвищого ієрархічного рівня (4-ий квантиль) отримують оплату на 3,8% менше від чоловіків через різні характеристики співробітників (варіант і). Відповідно, на рис. 2 відображено, що гендерна різниця в оплаті праці на вищих ієрархічних рівнях належить до расової дискримінації (варіант ii) і становить до 2,2%.

Відсоток зайнятих жінок на відповідальних посадах також є фактором істотного впливу на інтенсивність явища «скляної стелі». Слід зазначити, що, за результатами аналізу, оплата жінок на відповідальних посадах сприяє зменшенню явища «скляної стелі». Таким чином, потенційне збільшення кількості жінок, зайнятих на відповідальних посадах, буде сприяти скороченню розриву в оплаті праці та зменшенню явища «скляної стелі».

У табл. 2 наведено кумулятивні результати обох ситуацій за квантилями. Основний результат, що випливає з табл. 4, полягає в тому, що явище «скляної стелі» переважно проявляється в третьому і четвертому (75 та 90) квантилях розподілу заробітної плати, тобто в найвищому рівні винагороди, переважно через відмінності в характеристиках між чоловіками й жінками (персональні характеристики і т. ін.), а не через гендерну дискримінацію.

Таблиця 2

Детальна ілюстрація альтернативних ситуацій і та ii

Квантиль	Q1	Q2	Q3	Q4
Варіант і: різні характеристики обох статей у розриві оплати праці за квантилями	-0,0116	-0,01246	-0,01547	-0,01602
Варіант ii: різна оплата праці за аналогічними характеристиками (расова дискримінація)	0,0447	0,0859	0,0601	0,1001

Виходячи з аналізу явища «скляної стелі», варто підкреслити, що соціальні фактори, які викликають це явище (наприклад, сімейний стан працівника), також мають братись до уваги.

Робота й сім'я – це два фактори / сфери, що сильно взаємозалежні та відіграють важливу роль у житті людини. Часто ці дві сфери конфліктують, і цей конфлікт відбувається через усвідомлення того, що участь в одній з них

ускладнює участь в іншій. Ці конфлікти впливають на продуктивність праці (Баррето, Райан, Шит (2009)). Жінки, зайняті неповний робочий день відмовляються від професійного розвитку, вважаючи, що вони не здатні одночасно максимізувати свою ефективність в обох життєвих сферах. В результаті жінки, як правило, обмежують свою участь на ринку праці заради власної сім'ї та виховання дітей. З іншого боку, чоловіки більш віддані роботі і готові задовольняти трудові вимоги навіть за наявності сім'ї (Ліфф і Вард (2001)). Таким чином, можна зробити висновок, що материнство та сімейні обов'язки створюють різні робочі й кар'єрні моделі для обох статей.

Додаткові фактори, що впливають на формування явища «скляної стелі», – це відсутність необхідних умов та інфраструктури (гнучкого графіка, гнучких годин, допомоги з догляду за дітьми, розуміння з боку старших). Проте навіть якщо жінка не має сімейних обов'язків, то менш ймовірно те, що у процесі відбору на посаду в неї буде більше шансів її отримати.

8. Висновки

Метою цієї роботи є ідентифікація факторів, що мають найбільший вплив на формування гендерного розриву в оплаті праці. Для аналізу використано мікродані аналізу доходів у Греції за 2010 р. на основі ELSTAT. Результати показують, що гендерний розрив в оплаті є реальністю на грецькому ринку праці. Для досягнення поставленої мети застосовано економетричний аналіз розриву в оплаті праці та основних факторів, що сприяють його утворенню. Крім того, досліджено явище «скляної стелі» і визначено основні фактори, що її створюють.

Основні результати цієї роботи – підтвердження тези, що дискримінація між чоловіками та жінками пов'язана з гендерними аспектами, тобто жінки, які мають однакові з чоловіками професійні дані, отримують нижчу оплату. Конкретніше, ринкова дискримінація за умови однакових професійних даних збільшує розрив в оплаті праці на 7,26%. Крім того, розподіл професій за статтю також суттєво (на 2,86%) впливає на формування розриву. Для того, щоб скоротити розрив в оплаті праці, потрібно вжити політичних заходів, спрямованих на заохочення скорочення сегрегації робочих місць за гендерною ознакою.

Рівень освіти найменше впливає на формування розриву в оплаті праці. Примітним є той факт, що кількість чоловіків і жінок з однаковим рівнем освіти майже однакова, але при цьому жінок, зайнятих у сфері вищої освіти, більше. Навіть якщо виглядає так, що освітній рівень незначною мірою впливає на формування розриву, то різниця існує у виборі спеціальності, спеціа-

лізації, науки й т. ін. Таким чином, освіта справляє опосередкований вплив на формування гендерного розриву в оплаті праці.

Ринкова дискримінація за однакових характеристик впливає на утворення розриву в оплаті праці на 7,26%, тоді як гендерна дискримінація (чиста гендерна дискримінація) та невраховані фактори справляють негативний вплив на розрив у заробітній платі на 8,37%. Додатковим фактором, що має значний вплив на формування розриву, є національність. Результати показують, що грецький ринок праці віддає перевагу чоловікам грецької національності, оскільки їм пропонується вища заробітна плата.

Щодо явища «скляної стелі», то воно переважно проявляється у високих рівнях оплати праці (75-ий і 90-ий квантилі), та переважно формується завдяки різним професійним даним обох статей. Крім того, явище «скляної стелі» значною мірою настає тоді, коли беруться до уваги індивідуальні особливості людей, зокрема в галузі вищої освіти, коли жінки з однаковим рівнем освіти отримують меншу оплату, ніж чоловіки, які займають вищі ієрархічні посади. Явище «скляної стелі» обмежує диверсифікацію робочих місць і зменшує кількість жінок на керівних посадах – жінки не мають можливостей для професійного розвитку.

Хоч вищевказані висновки зроблено на основі результатів 2010 р., але з огляду на той факт, що негативні наслідки кризи 2008 р. проявляються в економіці країни й надалі, починаючи з 2010 р., можна стверджувати, що встановлений розрив в оплаті праці та його основні фактори є актуальними і сьогодні (2016 р.).

З огляду на те, що фіскальна ситуація в країні погіршилася порівняно з 2010 р. (продовження скорочення заробітних плат та скасування колективних договорів для працівників), можна констатувати, що визначальні фактори, які пояснювали різницю в оплаті праці в 2010 р., є актуальними і характерними в поточний період.

Проте подальші виклики, пов'язані з розривом в оплаті статі у Греції під час кризи, можна знайти в агрегатних показниках ринку праці. Часткова зайнятість стосувалась переважно жінок. Таким чином, скорочення робочих місць за повної зайнятості та збільшення зайнятості в неповний робочий день у поєднанні зі скороченням роботодавців і самозайнятих (у результаті обмеження кількості конкурентоспроможних підприємств та робочих місць чи робочих годин) замінило повний робочий день працівниками з неповною зайнятістю, що привело до:

- підвищення рівня зайнятості жінок;
- скорочення нерівності в безробітті між чоловіками і жінками.

Аналізуючи місячні дані ELSTAT щодо наявної робочої сили, зроблено такі висновки щодо ринку праці за період 2008–2016 рр. (третій квартал):

- під час 2008–2016 рр. зайнятість жінок знижується в абсолютному виразі, але дещо збільшується по відношенні до загального числа працюючих (з 39,6% до 42,1%), в той же період рівень зайнятості чоловіків дещо скорочується (з 60,4% до 57,9%);
- відсоток жіночого населення як у повній, так і в частковій зайнятості збільшився. З іншого боку, відсоток чоловіків, зайнятих повним робочим днем, знизився до 54% (з 59%), тоді як неповна зайнятість – у два рази з 2% до 4%;
- рівень безробіття торкнувся як чоловіків, так і жінок. Так, протягом 2008–2016 рр. він зріс на 14,7% для чоловіків та на 16,6% для жінок. Водночас відбулося зниження рівня безробіття серед жінок на загальному фоні. У 2008 р. рівень безробітних жінок становив 61%, тоді як протягом 2016 р. – 53%.

Загалом несприятлива економічна ситуація призвела до зниження зайнятості обох статей в абсолютному виразі, що, в свою чергу, спричинило збільшення загального рівня безробіття. Частка жінок на ринку праці зміцнилась на робочих місцях як на повний, так і неповний робочий день за наявності дискримінації в питаннях гендерного рівня зайнятості (чоловіки заповнюють вакансії, а жінки стають безробітними).

Нарешті, слід зазначити, що збільшення кількості жінок на ринку праці є відповіддю на тиск домогосподарств у зв'язку з втратою робочих місць внаслідок економічної кризи, що торкнулася будівельної галузі – галузі з найбільшою присутністю чоловічої робочої сили.

Список використаної літератури

1. Vakola M., Apospori E., (2007), Βακόλα Μ., Αποσπύρη Ε. «*Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων, Εμπόδια, Μύθοι και Προσδοκίες*», Sideris, Athens.
2. Zabou A., Kampouri N., Stratigaki M., (2013), Ζαββού Α., Καμπούρη Ν., Στρατηγάκη Μ. «*Φύλο Μετανάστευση Διαπολιτισμικότητα*».
3. Dermanakis N., (2004a), Ντερμανάκης Ν. «*Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*», ΚΕΤΗΙ, 1st Statistical Summary, 6/2004.
4. Dermanakis N., (2004b), Ντερμανάκης Ν. «*Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα*», ΚΕΤΗΙ, 2nd Statistical Summary 2/2004.

5. Ntonta Enba (2014), Ντόντα Ενβα. «Στατιστική διερεύνηση του χάσματος φύλου στις συντάξεις σε διαφορετικά συστήματα συνταξιοδότησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση», University of Piraeus, Bachelor's thesis.
6. Blau F. D., Kahn L. M. (1992) «*The gender earnings gap: learning from international Comparisons*», American Economic Review, № 82 (2), pp. 533–538 (May).
7. Blau F. D., Kahn L. M. (1996) «*Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison*», Economica, № 63 (250), pp. 29–62.
8. Blau F. D., Kahn L. M. (2003) «*Understanding international differences in the gender pay gap*», Journal of Labor Economics, № 21 (1), pp. 106–144.
9. Blinder A. S. (1973) «*Wage discrimination: reduced form and structural estimates*», Journal of Human Resources, № 8, pp. 436–55.
10. Brainerd E. (2000) «*Women in transition: changes in gender wage differentials in Eastern Europe and the former Soviet Union*», Industrial & Labor Relations Review, № 54 (1), pp. 138–162.
11. Goldin C., Katz L. (1990) «*Long-Run Changes in the US Wage Structure*», Brooking Papers on Economic Activity.
12. Grimshaw D. & Rubery J. (2007) «*Undervaluing Women's Work*», European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Working Paper Series, No. 53.
13. Koenker R. and G. Bassett (1978) «*Regression Quantiles*», Econometrica, № 46 (1), pp. 33–50.
14. Kunze A. (2008) «*Gender wage gap studies: consistency and decomposition*», Empirical Economics, № 35 (1), pp. 63–76.
15. Juhn C., Murphy K. M., Pierce B. (1991) «*Accounting for the slowdown in black–white wage convergence*», Kosters, M. H. (ed.), Workers and their wages. AEI Press, Washington DC, pp. 107–143.
16. Machado J. A. F. and Mata J. (2005) «*Counterfactual decomposition of changes in wage distribution using quantile regression*», Journal of Applied Econometrics, № 20 (4), pp. 445–465.
17. Melly B. (2005) «*Decomposition of differences in distribution using quantile regression*», Labour Economics, № 12 (4), pp. 577–590.
18. Nicodemo C. (2009) «*Gender pay gap and quantile regression in European families*», IZA Working Paper DP, No. 3978.
19. Oaxaca Ronald «*Male-Female Differentials in Urban Labor Markets*», International Economic Review, № 14 (October 1973), pp. 693–709.

20. Oaxaca R., Ransom M. (1994) «*On Discrimination and Decomposition of Wage Differentials*», Journal of Econometrics.
21. Plantenga J., Remery C. (eds.) (2006) «*The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses. A Comparative Study of 30 European Countries*», European Commission, Directorate.
22. Rubery J. (1992) «*Pay, Gender and the Social Dimension to Europe*», British Journal of Industrial Relations, № 30: 4, pp. 605–621.
23. Rubery J., Fagan C. (1994) «*Wage Determination and Sex Segregation in the EC*», Social Europe Sup. 4/94. EC, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
24. Stanley T. D. and Jarrell S. B. (1998) «*Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis*», Journal of Human Resources, № 33 (4), pp. 947–973.
25. Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R. (2005) «*A meta-analysis of the international gender wage gap*», Journal of Economic Surveys, № 19, pp. 479–511.
26. Ventoura E., Neokosmidi A., Theofiloy A., Ioannidis P. (2007) «*Women Equality In Labour Market: A Myth or a Reality? The case of women PR Managers*», Journal of Diversity Management, № 2 (4), Athens.
27. Wirth L. (2001) «*Breaking Through the Glass Ceiling*», International Labour Office, Geneva.
28. Wirth L. (2002) «*Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*», International Labour Office, First International Conference, Luxembourg.

Стаття надійшла до редакції 30 березня 2017 р.