

DOI: <https://doi.org/10.15407/ingedu2023.56.150>
УДК 330.8+305-055.2
JEL: A11, J310, N300

Лопух К.В., кандидат економічних наук,
доцентка кафедри економічної теорії,
макро- та мікроекономіки
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4143-0309>
Researcher ID: ABV-3537-2022
e-mail: kseniia.lopukh.312@gmail.com

ЖІНКИ ПЕРЕМАГАЮТЬ: КЛАУДІА ГОЛДІН – ЛАУРЕАТКА ПРЕМІЇ З ЕКОНОМІЧНИХ НАУК ПАМ'ЯТІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ 2023 РОКУ

Стаття присвячена висвітленню основних біографічних подій та наукового внеску американської економічної історикі, професорки Гарвардського університету Клаудії Голдін на основі аналізу її ключових наукових робіт. Цього року вона була нагороджена Премією у галузі економічних наук пам'яті Альфреда Нобеля за вагомі наукові досягнення у вивченні ключових причин гендерних відмінностей на ринку праці. Лауреатка вперше надала вичерпні, науково обґрунтовані свідчення про зміни у заробітній платі жінок та їхню участь на ринку праці США протягом двох століть, які до цього були майже невідомими. Використовуючи історико-економічний аналіз, К. Голдін показала, що незважаючи на технологічний розвиток, економічне зростання та збільшення частки зайнятих жінок у ХХ столітті, протягом тривалого періоду розрив у доходах між жінками та чоловіками майже не зникав. Разом з тим, рівень освіти жінок постійно зростає, і в більшості країн з високим рівнем доходу він зараз значно вищий, ніж у чоловіків. К. Голдін у своїх дослідженнях продемонструвала, що крім освіти, доступ жінок до протизаплідних препаратів відіграв важливу роль у прискоренні революційних змін, що давали нові можливості жінкам для планування кар'єри, шлюбу та родини.

К. Голдін змогла пояснити, що більша частина гендерного розриву в доходах до 1980-х років була викликана відмінностями

між жінками і чоловіками в освіті та виборі професії. Особливо ситуація змінювалася, коли жінки виходили заміж і не поверталися на ринок праці. Тому основну увагу у своїх дослідженнях гендерної нерівності в оплаті праці К. Голдін приділила аналізу поведінки заміжніх жінок і змін у їхніх доходах у зв'язку із заміжжям. Таким чином, дослідниця довела, що нерівність у доходах у сімейних парах (жінки і чоловіка) на сучасному етапі все одно існує, навіть якщо обоє мають високооплачувану роботу або займаються однією професією. Ця різниця у доходах виникає в основному з народженням першої дитини.

Ключові слова: Клаудія Голдін, економічна історія, гендерний розрив, зайнятість жінок, батьківство, «ненаситна робота».

Lopukh K.

WOMEN WINNING: CLAUDIA GOLDIN AWARDED BY SVERIGES RIKSBANK PRIZE IN ECONOMIC SCIENCES IN MEMORY OF ALFRED NOBEL 2023

The article highlights the main autobiographical events and scientific contribution of the American economic historian, Harvard University professor Claudia Goldin. This year, she has been awarded the Alfred Nobel Memorial Prize in Economic Sciences for significant scientific achievements in explaining essential causes of gender differences in the labor market. For the first time, the laureate has provided comprehensive evidence of changes in women's wages and their participation in the US labor market over two centuries, which previously were largely unknown. Using historical and economic analysis, C. Goldin showed that despite technological development, economic growth and an increase in the share of employed women in the 20th century, the income gap between women and men almost did not disappear over a long period. However, women's educational attainment has steadily increased, and in most high-income countries, it is now significantly higher compared with men. In her research, she demonstrated that, in addition to education, women's access to contraceptives played a crucial role in accelerating revolutionary changes that provided new opportunities for career, marriage, and family planning.

C. Goldin explained that most of the gender gap in income before the 1980s was caused by differences in education and career choices between women and men. Exceptionally, the situation changed when women got married and did not return to the labor market. Therefore, in her research on gender pay inequality, C. Goldin focused on analyzing

the behavior of married women and changes in their incomes during marriage. Thus, the researcher proved that income inequality in married couples (woman and man) still exists, even if they both have high-paying jobs or are engaged in the same profession. This difference in income occurs mainly with the birth of the first child.

Keywords: *Claudia Goldin, economic history, gender gap, employment of women, parenthood, «greedy work».*

За традицією, щорічно у жовтні Королівська Шведська Академія Наук оголошує лауреатів Нобелівської премії у різних галузях наукової діяльності, серед них – економічна наука. Цього року лауреаткою премії у галузі економіки стала Клаудія Голдін, американська економістка, професорка Гарвардського університету, «за поглиблення нашого розуміння наслідків виходу жінок на ринок праці». Таким чином, вона стала третьою жінкою в історії вручення премії і першою, яка отримала її індивідуально.

Присудження премії економістці важливе тим, що, по-перше, її дослідження є історико-економічним, яке охоплює 200 років в американській історії; по-друге, авторка аналізує саме зайнятість жінок у різні історичні періоди і під впливом різних факторів (різниця у заробітній платі, кар'єрні можливості, вплив шлюбу та появи першої дитини, технологій та наявності/відсутності вищої освіти тощо); по-третє, авторка виявила непрямі, але визначальні причини існування ґендерного розриву в оплаті праці на основі аналізу неекономічних факторів, як-от проблема балансування розподілу сімейних обов'язків у стосунках і догляду за дітьми та розвиток кар'єри. У кого в родині має бути більше обов'язків, якщо обоє з батьків працюють і займаються кар'єрою? Існування цього проблемного питання Голдін пояснює «ненаситністю роботи» («greedy work») [1, с. 40], що відображає проблему нерівності в сімейній гетеросексуальній парі, і як наслідок, спричиняє до ґендерної нерівності в оплаті праці. Тож Клаудія Голдін вперше ретроспективно дослідила зміни у розмірі доходів американських жінок та наслідків участі жінок на ринку праці за більш ніж 200 років та відстежила еволюцію ґендерного розриву в оплаті праці серед жінок та чоловіків, продемонструвавши, як і чому ґендерні відмінності в доходах і рівнях зайнятості змінювалися з часом.

Клаудія Дейл Голдін народилася у 1946 р. у Нью Йорку. Ступінь бакалавра отримала у Корнельському університеті, а ступінь магістра – у Чиказькому університеті. Після отримання ступеня магістра вступила до аспірантури Чиказького універси-

тету, де спочатку планувала досліджувати промислові організації, але згодом дещо змінила об'єкт дослідження, предметно ознайомившись з економікою праці, яку викладав Гері Беккер, нобелівський лауреат з економіки 1992 р. Вагомий вплив на формування наукових інтересів Голдін мав Роберт Фогель, історик економіки, її науковий керівник та лауреат премії імені Альфреда Нобеля з економіки 1993 року. Данину поваги вона віддала своєму наставнику в одній зі статей, присвяченій йому та Дагласу Норту за їхній внесок у розвиток нової економічної історії (кліометрії) [2].

У 1974 р. Фогель працював над дослідженням економіки рабства у США, а Голдін паралельно досліджувала пов'язану тему існування рабства у американських містах. Під час цієї роботи Голдін звернула увагу на вищий рівень зайнятості темношкірих жінок порівняно з кількістю зайнятих білих жінок у період від Реконструкції Півдня (1865–1877 рр.) до середини ХХ століття. Результатом цього дослідження стала публікація у 1976 р. першої книги (її дисертація) за темою «Рабство у містах Американського Півдня, 1820–1860: кількісна історія» («Urban Slavery in the American South, 1820–1860. A quantitative History»). Ступінь доктора філософії з економіки Голдін отримала у 1972 р. у Чиказькому університеті.

У 1970–80-х роках розвиток її кар'єри як професорки був пов'язаний з Принстонським університетом та Університетом Пенсильванії. З 1990 року вона стала першою жінкою – штатною професоркою – економічного факультету Гарвардського університету.

Свою наукову та викладацьку діяльність майбутня нобеліантка поєднувала з багатьма іншими активностями. Так, у 1984–1988 рр. вона була редакторкою Журналу з економічної історії (Journal of Economic History). У 1989–2017 рр. – директорка Програми розвитку американської економіки Національного бюро економічних досліджень (NBER). Клаудія Голдін також очолювала Американську економічну асоціацію (the American Economic Association) у 2013 р. та була президенткою Асоціації економічної історії (the Economic History Association) у 1999–2000 рр. Вона є членкинею Національної академії наук (the National Academy of Sciences) та Американського філософського товариства (the American Philosophical Society), а також членом Американської академії політичних і соціальних наук (the American Academy of

Political and Social Science), Американської академії мистецтв і наук (the American Academy of Arts and Sciences), Товариства економістів праці (the Society of Labor Economists), Економетричного товариства (the Econometric Society) та Кліометричного товариства (the Cliometric Society). Діяльність науковиці відзначена численними нагородами. Зокрема у 2009 р. Клаудія Голдін одержала Премію Мінцера за значний внесок у розвиток економіки праці; 2016 р. стала лауреаткою престижної премії IZA з економіки праці; 2019 р. отримала міжнародну премію за вагомий внесок у розвиток економічної науки (BBVA Frontiers in Knowledge award); 2020 р. – лауреатка престижної Премії Неммерса у галузі економічних наук (Nemmers Prize in Economics). Сьогодні Клаудія Голдін є однією з 10-ти найбільш впливових жінок-економісток у світі.

У 1970-х роках Голдін розпочала серію досліджень, які були присвячені різним вимірам, показникам і чинникам участі жінок у робочій силі США впродовж 200 років. У 1977 р. вийшла її стаття під назвою «Участь жінок у робочій силі: походження відмінностей між темношкірими і білими, 1870–1880» [3], яка стала серйозним внеском до аналізу участі жінок на ринку праці за ознакою раси. Це дослідження показало, що расова приналежність є дуже важливою для пояснення відмінностей участі жінок у робочій силі. Маючи дітей та зберігаючи трудовий дохід сім'ї, темношкірі жінки працювали більше порівняно з білими жінками. Відображені у статті результати вказували на те, що самі по собі економічні та демографічні відмінності не могли повністю пояснити показники участі темношкірих і білих жінок у робочій силі. Більш вірогідним, на думку авторки, було те, що ці відмінності потрібно відносити до непрямой спадщини рабства.

Певний період часу Голдінг займалася економічною історією та вивчала економіку американського Півдня та історію афроамериканців, кількісну соціальну історію та економіку сім'ї. Вже тоді авторка почала звертати увагу на роль темношкірих заміжніх жінок після емансипації. Працюючи над проблематикою економіки сім'ї, Голдін зосереджувалася на аналізі сімейних рішень наприкінці XIX – початку XX століть щодо зайнятості та освіти; коли діти залишають родину; умови проживання сім'ї тощо. У 1998 р. у своєму автобіографічному есе «Економіст – як детектив», Голдін писала: «Приблизно у 1980 році я зрозуміла, що щось випускаю з уваги. Я не помічала члена родини, який підда-

ється найбільшим змінам у довгостроковій перспективі – дружину та матір. Я їх не помічала, оскільки в архівах / ресурсах / історичних джерелах вони залишалися непоміченими. У даних завжди містилася інформація тільки про молодих та самотніх жінок, або жінок, які овдовіли. Але жінки майже «зникали» з архівних джерел після того, як одружувалися, оскільки вони не виробляли товари та послуги в секторах, які були або будуть частиною ВВП [4, с. 5]. Цей період ознаменувався виходом низки статей авторки, що свідчили про формування стійкого наукового інтересу до історико-економічного аналізу ролі жінок на ринку праці у різному соціальному статусі: «Робота та заробітна плата одиноких жінок» (1980) [5], «Історична еволюція жіночих функцій і професій» (1984) [6], «Економічний статус жінок у ранній республіці: кількісні докази» (1986) [7], «Участь заміжніх жінок у трудовій діяльності протягом життєвого циклу: історичні дані та значення» (1989) [8].

У 1990 р. Голдін публікує першу книгу на тему жіночої праці та існування ґендерного розриву протягом значного періоду часу – «Розуміння ґендерного розриву: економічна історія американських жінок» (1990) [24]. У ній вона показала, що історія ґендерного розриву в оплаті праці характеризується не постійним прогресом, а чіткими періодами, коли розриви зменшувалися, зокрема на початку XIX століття у зв'язку із механізацією праці (індустріалізацією), на початку XX століття – з розвитком канцелярської роботи, а в 1980-х роках – із підвищенням рівня освіти жінок.

Ця ідея знайшла своє продовження у статті 1995 р. «U-подібна функція жіночої робочої сили в економічному розвитку та економічній історії» [9]. Голдін дослідила, що участь жінок на ринку праці не мала висхідної тенденції протягом усього цього періоду, а натомість утворювала U-подібну криву. Участь заміжніх жінок зменшилася з переходом від аграрного до індустріального суспільства на початку XIX століття, але потім почала збільшуватися із зростанням сфери послуг на початку XX століття. Голдін пояснила цю закономірність як результат структурних змін та еволюції соціальних норм щодо жіночих домашніх та родинних обов'язків (рис. 1) [22].

До того, як Голдін опублікувала свою новаторську книгу, дослідники в основному вивчали дані за XX століття і дійшли висновку, що існує чіткий позитивний зв'язок між економічним зростанням і кількістю жінок, які працюють за наймом. Тобто, за

поступового зростання економіки все більше жінок працювали. Однак, оскільки дані за попередні століття майже не вивчалися, цей зв'язок залишався неясним протягом тривалого періоду часу.

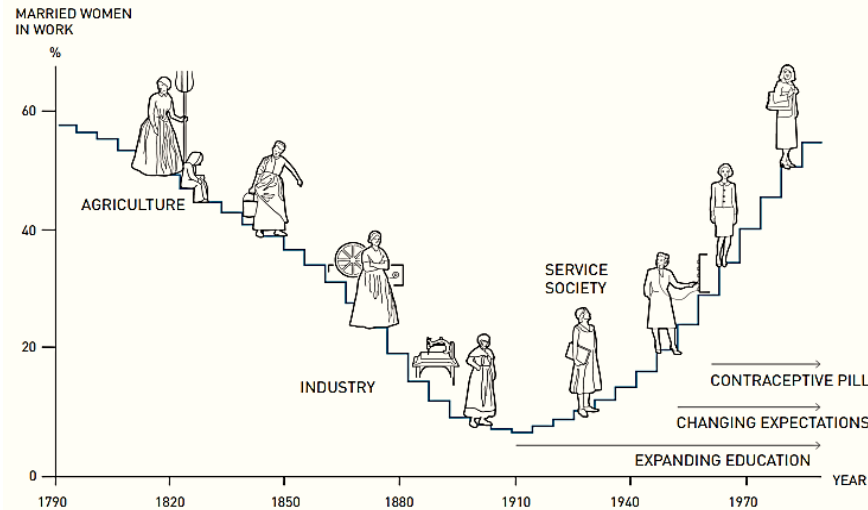


Рис. 1. Участь заміжніх жінок на ринку праці США протягом 200 років
Джерело: Johan Jarnestad / The Royal Swedish Academy of Sciences.

Першим спостереженням Голдін було те, що рівень зайнятості жінок в існуючих джерелах часто вказувався неправильно. Наприклад, у переписах населення та державних архівах професію жінок позначали як «дружину», але навіть якщо вони були заміжні, це не означало автоматично, що вони не виконують іншої роботи, окрім домашньої. Здійснивши низку історичних досліджень із використання робочого часу, промислової статистики та переписів, Голдін встановила, що наприкінці 1890-х років частка жінок у робочій силі США була значно більшою, ніж це було відображено в офіційній статистиці.

Відкривши дані аж до кінця XVIII століття, вона також змогла продемонструвати новий історичний факт: до підйому індустріалізації у XIX столітті жінки частіше брали участь у робочій силі. Однією з причин цього було те, що індустріалізація ускладнила багатьом заміжнім жінкам можливість працювати вдома й таким чином поєднувати роботу та родину. Голдін задокументувала це

в інноваційний спосіб, використовуючи дані понад десяти тисяч жінок, які були головами домогосподарств у Філадельфії XVIII століття. Голдін показала, що багато незаміжніх жінок були зайняті на виробництві в індустріальну епоху (у деяких американських штатах до 40% усіх молодих жінок працювали в промисловості), проте загальна кількість жінок у робочій силі зменшилася.

Таким чином, Голдін розробила історичну модель участі жінок у робочій силі США, яку описала за допомогою U-подібної кривої для двохсотлітнього періоду з кінця XVIII століття. Враховуючи, що протягом цього періоду економічне зростання було стабільним, крива Голдін показала, що немає історично послідовного зв'язку між участю жінок на ринку праці та економічним зростанням.

Важливе місце у наукових дослідженнях Голдін посідає історія освіти. Вивчення цієї сфери стало для економістки одним із визначальних факторів більш глибокого розуміння та, у подальшому, обґрунтування ґендерної нерівності, зокрема в оплаті праці серед жінок і чоловіків протягом XX століття. Голдін згадує: «Після роботи над історичними аспектами безробіття, сезонності, заощаджень, імміграційних обмежень і нерівності в доходах я вирішила вивчити історію освіти у XX столітті. Коли я була аспіранткою у Чикаго, Гері Беккер сказав нам, що, хоча віддача від освіти була високою, вона, мабуть, була ще вищою до 1940 р., коли рівень освіти стрімко зростав. Але справа була в тому, що лише у 1940 р. під час переписів населення у США почали вносити інформацію про освіту чи доходи. Свідчень про період до 1940 р. майже не було» [4, с. 13]. І вона знову розпочала свою роботу «детектива».

Досліджуючи зміни у трансформації освіти США (загальної, середньої та вищої), вона виявила, що зміни, які відбулися в середній освіті з 1910 по 1940 рік, були значно швидшими, ніж у двох інших рівнях. Голдін вирішила проаналізувати розширення підтримки освіти на державному рівні та визначити сили, які спричинили ці надзвичайні зміни, оскільки вони вплинули на розвиток економіки США у XX столітті. Так, у статті «Як Америка закінчила середню школу: 1910–1960» (1994) авторка проаналізувала роль освіти в економічному зростанні різних американських штатів. Ті, в яких була потужно розвинена середня школа, найчастіше були багатими сільськогосподарськими штатами з високим доходом на душу населення, але з помірною промисловою

активністю. Якщо у 1920-х роках високий попит на робочу силу у промисловості негативно вплинув на вступ до середньої школи, то вплив Великої Депресії на середню освіту був кращим, оскільки відсутність роботи збільшила кількість учнів у школах. У цілому, як доводить Голдін, практично зростання рівня освіти населення у період з 1900 по 1970 рік стало можливим завдяки зростанню ролі старшої школи (high school), а не вищої освіти (college) [10, с. 27].

Із розгортанням феміністичного руху у 1970-х роках Голдін усвідомила, де вона може залишити свій слід: у вивченні участі жінок в економіці. Вона жила у період значних соціальних змін і трансформації уявлень про роль жінки.

У продовження своїх досліджень з історії американської освіти Голдін звернула свою увагу на залежність між вищою освітою жінок та народженням дітей. У статті «Кар'єра та родина: студентки коледжів дивляться в минуле» (1995) [11] авторка вперше висвітлила проблему, якою вона буде займатися протягом наступних 20 років, а саме – поєднання жінками кар'єри та родини. Її дослідження виявило, що мета більшості жінок – поєднати сім'ю з кар'єрою – залишалася недосяжною протягом всього ХХ століття. Голдін розробила когортний підхід¹ до аналізу зайнятості жінок, які виходили на ринок праці після закінчення коледжу у різні часові періоди протягом ХХ ст. та стикалися з різними життєвими обставинами, як-от шлюб, поява дітей, кар'єра, розвиток технологій. Наприклад, на початку ХХ століття більшість жінок працювали лише кілька років до шлюбу, а потім залишали ринок праці, що і впливало на їхні можливості продовжувати кар'єру. На думку Голдін, справа полягала в очікуванні:

¹ Когортний підхід – метод, який розробила К. Голдін для аналізу поведінки та можливостей жінок різних поколінь після отримання вищої освіти щодо їхніх можливостей до самореалізації в особистому житті та кар'єрному розвитку. На основі вивчення великого масиву даних, вона виділила п'ять поколінь (когорт) студенток (жінок), які змінювали своє ставлення до родини та кар'єри протягом століття. Кожна з цих когорт зіткнулася з різними обмеженнями, і кожна робила свій вибір щодо сім'ї та кар'єри з урахуванням цих обмежень у різні історичні періоди розвитку суспільства та економіки. Перша когорта: роки завершення університету – 1900-1919 – вибір «родина або кар'єра»; друга когорта – 1920-1945 – «робота, а потім родина»; третя когорта – 1946-1965 – «родина, а потім робота»; четверта когорта – 1966-1979 – «кар'єра, а потім родина»; п'ята когорта – 1980-1990 – «кар'єра та родина» [12, с. 21-22].

у періоди швидкого економічного розвитку жінки приймали рішення, засновані на очікуваннях, які згодом не виправдовувалися.

У другій половині ХХ століття суспільні зміни призвели до того, що заміжні жінки часто поверталися на ринок праці, коли їхні діти підростали. У багатьох молодих жінок у 1950-х роках матері були домогосподарками, і коли їхні матері повернулися на ринок праці, доньки вже обрали свій освітній шлях. Тобто, доньки не сподівалися на кар'єру, коли планували своє майбутнє, і тільки значно пізніше стало зрозуміло, що вони можуть мати кар'єру, яка буде довгою та активною. Молоді жінки 1970-х років більше інвестували у свою освіту. В останні десятиліття жінки також навчаються більше, а в країнах з високим рівнем доходу жінки, як правило, мають вищий рівень освіти, ніж чоловіки.

Проте, навіть якщо зміна суспільних норм, нові моделі ринку праці та підвищення рівня освіти вплинули на рівень зайнятості жінок, то новітні технології докорінно змінили їхні можливості як для планування, так і розвитку власної кар'єри. Який прихований фактор стоїть за успіхами жінок на ринку праці з 1970-х років? Клаудія Голдін вважає, що це – протизаплідні препарати, які стали справжньою інновацією та повністю змінили життєвий вибір жінок.

Очікування жінок на ринку праці змінилися наприкінці 1960-х років, коли були винайдені протизаплідні таблетки – простий у використанні спосіб планування сім'ї та контрацепції, який жінки могли контролювати самостійно. Голдін та її співавтор (і чоловік) Лоуренс Катц – професор Гарвардського університету, спеціаліст з економіки праці – продемонстрували «силу таблетки» (power of the pill) у своїй статті «Сила таблетки: оральні контрацептиви та рішення про кар'єру і шлюб жінок» (2002) [13]. Ця стаття є свого роду революційною. Голдін в одному зі своїх інтерв'ю [14] зазначила, що хоч такі фактори, як, розвиток фемінізму, антидискримінаційні закони та зміни норм на ринку праці були важливими для зростання активності жінок (зокрема, заміжніх) на ринку праці, наслідки цих змін важко проаналізувати. Лише поява оральних контрацептивів – таблеток – є вірогідним та вимірним поясненням.

Голдін та Катц виявили, що оральні контрацептиви спричинили зміни у поведінці жінок, а саме, вони почали відкладати шлюб і народження дитини, обирали професії, які вважалися «не жіночими», наприклад економіку, право та медицину для вивчен-

ня. Автори досліджували групи жінок, які народилися у 1950-х роках та мали доступ до таблеток, коли були молодими. Таким чином, з появою оральної контрацепції жінки могли краще планувати своє майбутнє а, отже, чіткіше уявляти, чого вони очікують. Це надавало їм абсолютно нові стимули інвестувати у свою освіту та кар'єру.

Навіть якщо фармацевтична інновація вплинула як на освіту, так і на вибір жінками кар'єри, це не означало, що розрив у доходах між жінками та чоловіками повністю зник, хоча він став значно меншим з 1970-х років. Тому Голдін хотіла зрозуміти, як загалом розрив у доходах змінювався протягом історії. У низці наукових праць Голдін і Катц, зокрема у статтях «Витоки комплексності технології та навичок» (1998) [15] та «Гонка між освітою і технологіями: еволюція різниці у заробітній платі у США, 1890–2005 рр.» (2007) [16], дослідили історію економічної нерівності в США, вплив технологічних змін і темпів розвитку освіти на структуру заробітної плати за 100 років. Цим дослідженням автори ще раз підтвердили важливість історико-економічного аналізу для виявлення закономірностей та причинно-наслідкових зв'язків між різними соціально-економічними явищами.

Різниця в заробітній платі у США була надзвичайно високою на початку ХХ століття, а потім зменшувалася в кілька етапів протягом наступних восьми десятиліть. З початку 1980-х років надбавка до заробітної плати різко зросла, але до 2005 р. вона повернулася на рівень 1915 р. Автори пояснили такі коливання технологічними змінами, що спричинили зміни у набутті нових навичок і появу, відповідно, нових напрямів в освіті. Наприклад, до початку 1920-х років заробітки представників розумової праці – «білих комірців» – почали різко падати, у той час як кількість випускників середньої школи зростала. Ключовим процесом цього періоду також був розвиток різних високотехнологічних галузей промисловості, зокрема електротехнічне машинобудування, літакобудування, виробництво кольорових металів, хімікатів та фарб. Голдін звернула увагу на те, що ці галузі наймали непропорційну кількість випускників середніх шкіл як працівників («сині комірці»). Висновок був таким: завдяки технічній освіті ці випускники мали цінні когнітивні навички та здібності, що цінувалися компаніями в окремих галузях. Як виявилось, такими галузями,

що були готові платити вищу заробітну плату за цінних робітників, були більш капіталомісткі, новіші та високотехнологічні.

Вивчаючи ціле століття, Голдін і Катц побачили, що зміни в попиті та пропозиції на працівників з вищою освітою пояснювали коливання надбавок до заробітної плати для краще освічених працівників. Ці флуктуації відображали гонку між освітою та технологіями, а також свідчили про те, що система освіти не відставала від мінливих вимог технологій до розвитку нових навичок.

Разом з тим, незважаючи на технологічний прогрес, економічне зростання та збільшення частки зайнятих жінок у ХХ столітті, розрив у доходах між жінками та чоловіками не зникає і до сьогодні. Голдін вважає скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків одним із останніх викликів для досягнення ґендерної рівності на робочому місці у США та інших країнах з розвинутою економікою. Вирішення цієї проблеми стало можливим завдяки проривним дослідженням професорки Голдін, що вивели дискусію про ґендерний розрив за межі пояснень, заснованих на сексизмі та стереотипах.

Як і попередні свої дослідження, аналіз розриву в оплаті праці жінок і чоловіків Голдін почала зі збору статистики, що охоплювала 200 років. На основі широкого масиву даних вона змогла продемонструвати динаміку ґендерного розриву у доходах упродовж двохсотлітньої історії розвитку американської економіки. Так, під час промислової революції (1820–1850) та зростання попиту на адміністративні та канцелярські послуги (1890–1930) різниця в оплаті праці жінок і чоловіків була значно меншою. Натомість, у період між 1930 і 1980 роками, незважаючи на економічне зростання, підвищення рівня освіти серед жінок і подвоєння частки жінок на ринку праці, розрив у доходах залишався незмінним. Крім того, дані дали змогу дослідниці показати, що дискримінація в оплаті праці за ґендерною ознакою значно зросла із розвитком сфери послуг у ХХ столітті. З кінця ХІХ століття до 1940 року різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками, яку можна пояснити дискримінацією, зросла з 20% до 55% [23]. Однією з причин зростання такої нерівності стали зміни в системі оплати праці в цілому. До 1940-х років праця чоловіків і жінок оплачувалася відповідно до їх продуктивності, тобто пануючою була відрядна форма оплати праці («piecework contracts»). У наступні періоди роботодавці почали дедалі частіше відмовлятися від відрядних контрактів на користь систем оплати праці за від-

працьований час. Тому, як показала Голдін, у зв'язку із запровадженням сучасних систем оплати праці роботодавці, як правило, надавали перевагу працівникам із довгою та безперервною кар'єрою.

Разом з тим, якщо до кінця 1970-х років ґендерний розрив в оплаті праці пояснювався в основному дискримінацією за статевою ознакою, нижчим рівнем освіти у жінок порівняно з чоловіками, то з 1980-х років тенденція почала змінюватися. За висловом Голдін, відбулася «тиха революція» [17], яка змінила погляди жінок щодо вибудовування власної кар'єри як важливої складової свого особистого розвитку та ухвалення власних рішень стосовно свого трудового та сімейного життя.

Протягом 1990-х та 2000-х років Голдін активно працювала над дослідженням причин існування ґендерного розриву в оплаті праці. Її попередні висновки свідчили про те, що розвиток економіки та соціальні зміни спричинили зміни ролі і місця жінки в суспільстві та на ринку праці. Найбільш помітно це проявилось у зменшенні відмінностей у рівні оплати праці – він суттєво зменшився до 10–20% у розвинутих країнах. Так, у статті «Зростання (а потім зниження) значення статі» (2002) [18] Голдін зазначила, що в цілому, за останні 100 років значення статі на ринку праці зменшилося. Це вона ілюструє даними: близько 80% американських жінок у віці від 25 до 44 років працюють і отримують заробітну плату, а серед жінок, які закінчили коледж, працюють від 85 до 90%. Якщо поглянути на все ХХ століття, то ґендерний розрив щодо участі в робочій силі в основному ліквідований, а розрив у доходах значно скоротився, особливо за останні 20 років. Тоді як пояснити існування різниці в оплаті праці чоловіків і жінок? І професорці Голдін вдається знайти ключове пояснення – *батьківство*.

У статті «Динаміка ґендерного розриву для молодих спеціалістів у корпоративному та фінансовому секторах» (2009) [19] Голдін разом з колегами оцінили відносну важливість різних факторів, що спричиняли ґендерний розрив у кар'єрних досягненнях високоосвічених працівників зі ступенем MBA корпоративного та фінансового секторів США. Вони досліджували випускників – чоловіків та жінок – найкращих бізнес-шкіл США у період з 1990 по 2006 рік. Висновки були нестандартними. Незважаючи на те, що на початку своєї кар'єри чоловіки та жінки зі ступенем MBA мають майже однакові трудові доходи, їхні доходи через певний

час починають відрізнятися – відбувається зростання на користь чоловіків. Дослідники аналізували три можливі причини значного та зростаючого ґендерного розриву в їхніх доходах: відмінності у підготовці до отримання диплому MBA; відмінності у перервах кар'єри та різниця у кількості відпрацьованих годин. Виявилось, що перерва у кар'єрі жінки внаслідок появи дітей є основною причиною зменшення досвіду роботи, більшої перерви в кар'єрі та скорочення робочого дня для жінок зі ступенем MBA.

Голдін виявила, що з народженням першої дитини доходи жінок падають порівняно з чоловіками, навіть якщо вони мають однакову освіту та професію. Дослідження в інших країнах підтвердили висновок Голдін. Фактор батьківства майже повністю пояснює різницю в доходах жінок і чоловіків у країнах з високим рівнем доходу (рис. 2).

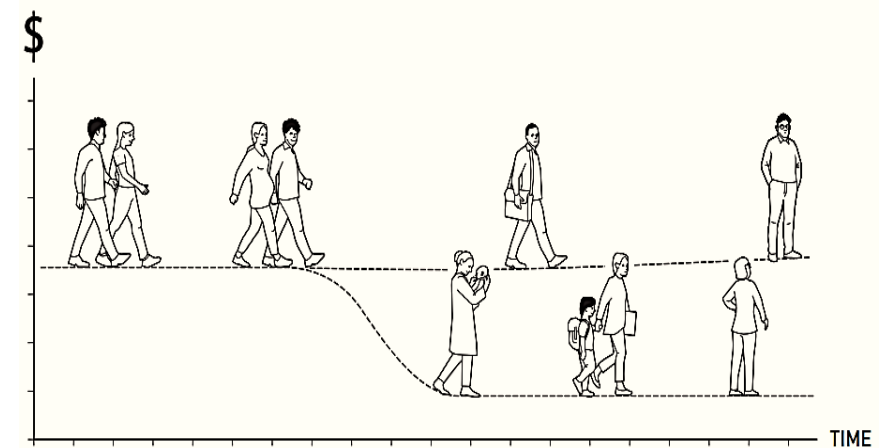


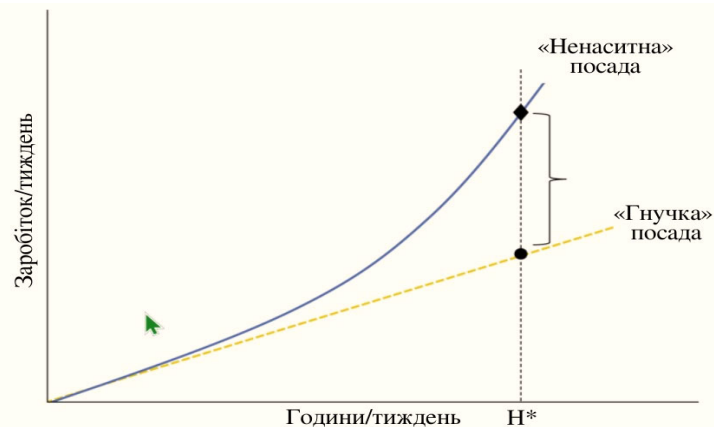
Рис. 2. Вплив народження дитини на розвиток кар'єри жінок [22]
Джерело: The Royal Swedish Academy of Sciences.

На думку Голдін, цей ефект материнства можна частково пояснити природою сучасних ринків праці, де очікується, що працівники будуть постійно доступними та гнучкими відповідно до вимог роботодавця. Оскільки, наприклад, жінки часто беруть на себе більшу відповідальність щодо догляду за дітьми, ніж чоловіки, це ускладнює просування по службі та збільшення доходів саме жінок. Домашні обов'язки, які важко поєднувати з роботою на повний робочий день, також зменшують можливості

жінки зберегти кар'єру у майбутньому. Навіть коли діти виростають і жінка знову виходить на ринок праці, ґендерний розрив у заробітній платі матері і батька («parental gender gap») [20] буде значним.

У своїй нещодавній книзі «Кар'єра та сім'я: багатовіковий шлях жінок до справедливості» (2021) Голдін систематизувала свої наукові дослідження про п'ять поколінь переважно білих американських жінок із вищою освітою протягом 120 років щодо змін, які відбулися у можливостях жінок поєднувати роботу та особисте життя. У книзі дослідниця також представила свою концепцію про «ненаситну роботу» («greedy work»). Це є власна науково обґрунтована розробка Голдін для пояснення існування ґендерного розриву в оплаті праці у гетеросексуальних сімейних парах, де чоловік і жінка мають вищу освіту та обоє мають і хочуть розвивати кар'єру, але після народження дітей стикаються з нерівністю в оплаті праці. Як зазначила Голдін, якщо немає рівності у родині, то не буде рівності й в оплаті праці.

Під «ненаситністю роботи» дослідниця має на увазі роботу (у будь-якій сфері і галузі), що вимагає понаднормової зайнятості, непередбачуваного розкладу або його частих змін, термінових викликів (серед ночі, на вихідних), зустрічей, переїздів тощо. На графіку 1 відображено сутність концепції «ненаситної» роботи.



Графік 1. Ґендерна нерівність та нерівність у (сімейній) парі
Джерело: Goldin, C. Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity. Princeton University Press. 2021. С. 25.

На графіку відображені траєкторії двох посад. Одна є гнучкою (неповний робочий день), і незалежно від того, скільки годин працівник працює на тиждень, оплата за годину є однаковою. Інша позиція є менш гнучкою (або «ненаситною»), і чим більше годин відпрацьовано, тим вище оплата за годину. Горизонтальна вісь показує відпрацьовані години на тиждень. По вертикальній осі відкладено загальний заробіток за тиждень. H^* – це звичайна кількість годин на тиждень, наприклад 40 або 45. Різниця між «ненаситною» позицією і «гнучкою» позицією, що позначена фігурною дужкою, ілюструє суму доходу, від якої працівник відмовляється щотижня, якщо не працює понаднормово, не виконує додаткових завдань тощо.

Ідея «ненаситності роботи» означає, що пари з дітьми або іншими обов'язками з догляду мають робити вибір, хто – один з батьків – готовий відмовитися від такої надмірної, але високооплачуваної зайнятості заради проведення більше часу з дітьми. Як правило, це є жінка (дружина). Поки у родині немає дітей, то чоловік і дружина працюють з однаковою навантаженістю і виконують свої професійні обов'язки, обоє прагнуть розвивати свою кар'єру. Але коли народжується дитина, то хтось із батьків має бути гнучким і відмовитися від роботи (хоч б на певний час), і це – жінка. Виникає ситуація, в якій потрібно пожертвувати рівністю у подружжі. Якщо чоловік і жінка хочуть розділити догляд за дитиною порівну, то їм потрібно порівняти це бажання з тим, скільки це їм коштуватиме. З цього приводу Голдін пише: «У світі «ненаситної роботи» рівність у сімейній парі є надто дорогою» [1, с. 26]. І коли жінка змушена бути більш гнучкою у виборі роботи і бути «більш» сімейною (be on call at home), то, як наслідок, вона буде отримувати нижчий дохід. Натомість сучасні роботодавці у різних галузях вимагають високого навантаження та виконання великого обсягу завдань («ненаситна робота») і, відповідно, винагороджують «необтяжених» працівників – переважно чоловіків, які їх виконують.

Замість висновку. У жовтні 2023 року, на наступний день після повідомлення від Королівської Шведської Академії Наук про присудження Голдін премії, на сайті Національного бюро економічних досліджень, із яким новоспечена лауреатка наразі співпрацює як дослідниця проекту «Ґендер в економіці», було опубліковано статтю «Чому жінки виграли» (2023) [21]. Авторка вкотре доводить значущість історичного методу й у дослідженні

боротьби за громадянські права жінок, їх право голосувати та впливати на суспільні процеси силою свого голосу.

1. Goldin, C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton: Princeton University Press. doi: <https://doi.org/10.1515/9780691226736>.
2. Goldin, C. (1995). Cliometrics and the Nobel. *Journal of Economic Perspectives*, 2, 191-208. doi: <https://doi.org/10.1257/jep.9.2.191>.
3. Goldin, C. (1977). Female Labor Force Participation: The Origin of Black and White Differences, 1870 and 1880. *Journal of Economic History*, 37(1), 87-108. doi: <https://doi.org/10.1017/S0022050700096753>.
4. Goldin, C. (1998). The Economist as Detective. In: Szenberg, M. *Passion and Craft: Economists at Work*. University of Michigan Press.
5. Goldin, C. (1980). The Work and Wages of Single Women, 1870-1920. *The Journal of Economic History*, 1, 81-88. doi: <https://doi.org/10.1017/S0022050700104565>.
6. Goldin, C. (1984). The Historical Evolution of Female Earnings Functions and Occupations). *Explorations in Economic History*, 21, 1-27. doi: [https://doi.org/10.1016/0014-4983\(84\)90014-7](https://doi.org/10.1016/0014-4983(84)90014-7).
7. Goldin, C. (1986). The Economic Status of Women in the Early Republic: Quantitative Evidence). *Journal of Interdisciplinary History*, 16, 375-404. doi: <https://doi.org/10.2307/204496>.
8. Goldin, C. (1989). Life-Cycle Labor Force Participation of Married Women: Historical Evidence and Implication. *Journal of Labor Economics*, 7, 20-47. doi: <https://doi.org/10.1086/298197>.
9. Goldin, C. (1995). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. *National Bureau of Economic Research*. No. 4707 In: Schultz TP *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*. University of Chicago Press, 61-90. doi: <https://doi.org/10.3386/w4707>.
10. Goldin, C. (1994). How America Graduated from High School: 1910 to 1960. *NBER Working Paper Series*, № 4762. doi: <https://doi.org/10.3386/w4762>.
11. Goldin, C. (1995). Career and Family: College Women Look to the Past. *NBER Working Paper Series*, № 5188. doi: <https://doi.org/10.3386/w5188>.
12. Goldin, C. (2004). The Long Road to the Fast Track: Career and Family. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 596:1, 20-35. doi: <https://doi.org/10.1177/0002716204267959>.

13. Goldin, C., Katz, L. (2002). The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. *Journal of Political Economy*, 110:4, 730-770. doi: <https://doi.org/10.1086/340778>.
14. Goldin discusses the impact of oral contraceptives on gender equality in the workplace. URL: <https://news.harvard.edu/gazette/story/2002/12/by-ken-gewertz>.
15. Goldin, C., Katz, L. (1998). The Origins of Technology-Skill Complementarity. *The Quarterly Journal of Economics*, 113:3, 693-732. doi: <https://doi.org/10.1162/003355398555720>.
16. Goldin, C., Katz, L. (2007). The Race between Education and Technology: The Evolution of U.S. Educational Wage Differentials, 1890 to 2005. *NBER Working Paper*, № 12984. doi: <https://doi.org/10.3386/w12984>.
17. Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96 (2): 1-21. doi: <https://doi.org/10.1257/000282806777212350>; <https://doi.org/10.3386/w11953>.
18. Goldin, C. (2002). The Rising (and then Declining) Significance of Gender. *NBER Working Paper*, № 8915. doi: <https://doi.org/10.3386/w8915>.
19. Bertrand, M., Goldin, C., Katz, L. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Corporate and Financial Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3): 228-55. doi: <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>.
20. Goldin, C., Kerr, S., Olivetti, C. (2022). When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle. *NBER Working Paper*, № 30323. doi: <https://doi.org/10.3386/w30323>.
21. Goldin, C. (2023). Why women won. *NBER Working Paper*, № 31762. doi: <https://doi.org/10.3386/w31762>.
22. Press release. The Royal Swedish Academy of Sciences. URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/press-release>.
23. Economics Science Prize 2023. Popular Science Background (2023, October 9). History helps us understand gender differences in the labor market. URL: <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf>.
24. Time Traveller. (2018, December). Peter J. Walker profiles Claudia Goldin. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2018/12/profile-of-harvard-economist-claudia-goldin>.

References

1. Goldin, C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton: Princeton University Press. doi: <https://doi.org/10.1515/9780691226736>.
2. Goldin, C. (1995). Cliometrics and the Nobel. *Journal of Economic Perspectives*, 2, 191-208. doi: <https://doi.org/10.1257/jep.9.2.191>.
3. Goldin, C. (1977). Female Labor Force Participation: The Origin of Black and White Differences, 1870 and 1880. *Journal of Economic History*, 37(1), 87-108. doi: <https://doi.org/10.1017/S0022050700096753>.
4. Goldin, C. (1998). The Economist as Detective. In: Szenberg, M. *Passion and Craft: Economists at Work*. University of Michigan Press.
5. Goldin, C. (1980). The Work and Wages of Single Women, 1870-1920. *The Journal of Economic History*, 1, 81-88. doi: <https://doi.org/10.1017/S0022050700104565>.
6. Goldin, C. (1984). The Historical Evolution of Female Earnings Functions and Occupations. *Explorations in Economic History*, 21, 1-27. doi: [https://doi.org/10.1016/0014-4983\(84\)90014-7](https://doi.org/10.1016/0014-4983(84)90014-7).
7. Goldin, C. (1986). The Economic Status of Women in the Early Republic: Quantitative Evidence. *Journal of Interdisciplinary History*, 16, 375-404. doi: <https://doi.org/10.2307/204496>.
8. Goldin, C. (1989). Life-Cycle Labor Force Participation of Married Women: Historical Evidence and Implication. *Journal of Labor Economics*, 7, 20-47. doi: <https://doi.org/10.1086/298197>.
9. Goldin, C. (1995). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. *National Bureau of Economic Research*. No. 4707 In: Schultz TP *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*. University of Chicago Press, 61-90. doi: <https://doi.org/10.3386/w4707>.
10. Goldin, C. (1994). How America Graduated from High School: 1910 to 1960. NBER Working Paper Series, № 4762. doi: <https://doi.org/10.3386/w4762>.
11. Goldin, C. (1995). Career and Family: College Women Look to the Past. NBER Working Paper Series, № 5188. doi: <https://doi.org/10.3386/w5188>.
12. Goldin, C. (2004). The Long Road to the Fast Track: Career and Family. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 596:1, 20-35. doi: <https://doi.org/10.1177/0002716204267959>.
13. Goldin, C., Katz, L. (2002). The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. *Journal of Political Economy*, 110:4, 730-770. doi: <https://doi.org/10.1086/340778>.
14. Goldin discusses the impact of oral contraceptives on gender equality in the workplace. Retrieved from <https://news.harvard.edu/gazette/story/2002/12/by-ken-gewertz>.
15. Goldin, C., Katz, L. (1998). The Origins of Technology-Skill Complementarity. *The Quarterly Journal of Economics*, 113:3, 693-732. doi: <https://doi.org/10.1162/003355398555720>.
16. Goldin, C., Katz, L. (2007). The Race between Education and Technology: The Evolution of U.S. Educational Wage Differentials, 1890 to 2005. *NBER Working Paper*, № 12984. doi: <https://doi.org/10.3386/w12984>.
17. Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96 (2): 1-21. doi: <https://doi.org/10.1257/000282806777212350>; <https://doi.org/10.3386/w11953>.
18. Goldin, C. (2002). The Rising (and then Declining) Significance of Gender. *NBER Working Paper*, № 8915. doi: <https://doi.org/10.3386/w8915>.
19. Bertrand, M., Goldin, C., Katz, L. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Corporate and Financial Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3): 228-55. doi: <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>.
20. Goldin, C., Kerr, S., Olivetti, C. (2022). When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle. *NBER Working Paper*, № 30323. doi: <https://doi.org/10.3386/w30323>.
21. Goldin, C. (2023). Why women won. *NBER Working Paper*, № 31762. doi: <https://doi.org/10.3386/w31762>.
22. Press release. The Royal Swedish Academy of Sciences. Retrieved from <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/press-release>.
23. Economics Science Prize 2023. Popular Science Background (2023, October 9). History helps us understand gender differences in the labor market. Retrieved from <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf>.
24. Time Traveller. (2018, December). Peter J. Walker profiles Claudia Goldin. Retrieved from <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2018/12/profile-of-harvard-economist-claudia-goldin>.

Стаття надійшла до редакції 20 жовтня 2023 р.