

**Дяконенко О.І.**

*кандидат економічних наук,  
старший дослідник, старший науковий співробітник  
відділу соціального капіталу  
Інститут демографії та досліджень якості життя  
імені Михайла Птухи НАН України*

**Котенко Т.М.**

*кандидат економічних наук, старший дослідник,  
старший науковий співробітник  
сектору міжнародного  
наукового співробітництва  
Центру інформаційної соціоекономіки  
Інститут демографії та досліджень якості життя  
імені Михайла Птухи НАН України*

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЗИЛІЄНТНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНУ ЗГУРТОВАНІСТЬ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Потреба в адаптації до викликів, спричинених війною, дала поштовх зростанню впливу жінок на резилієнтність територіальних громад, що простежується у розвитку локальної мережі взаємопідтримки між жінками, насамперед жінками-ВПО, започаткуванні власного бізнесу та створенні нових робочих місць, участі в управлінні громадою та роботі громадських і волонтерських організацій.

Соціальна згуртованість жінок на ринку праці є безцінним ресурсом для територіальних громад. Комунікаційні канали жінок на ринку праці формують мережу взаємозалежних соціальних зв'язків на засадах довіри, взаємодопомоги та взаємних зобов'язань. Завдяки формальним та неформальним комунікаційним каналам на ринку праці підвищується здатність членів громади швидко та ефективно реагувати на виклики та загрози, ефективніше використовувати свій потенціал, мати кращий доступ до ресурсів та інформації. Натомість надмірна закритість мережі та обмеження контактів, упереджене ставлення до ресурсів та інформації, отриманих від членів інших груп, чи обмеження доступу до власної інформації негативно позначаються на резилієнтності громад.

Неформальні комунікаційні зв'язки підвищують рівень довіри між учасниками соціально-трудова відносин та надають їм мо-

жливість отримати професійну інформацію чи підтримку. Однак, жінки значно поступаються чоловікам у доступі до інформації та отриманні поради чи підтримки внаслідок гендерного обмеження неформального спілкування [4, с. 431], що значно ускладнює можливість підтримувати комунікаційні зв'язки та ліквідність свого соціального капіталу.

Соціальна згуртованість жінок на ринку праці формує кращі можливості для вдалого працевлаштування. Міжнародні дослідження стверджують, що хоча жінки менше довіряють іншим особам [2], вони мають більше шансів знайти роботу, навіть будучи ВПО [9], і більше можливостей бути працевлаштованими як некваліфіковані працівники при поверненні до поруйнованих війною місць постійного проживання [1]. Серед ВПО більше шансів працевлаштуватись матимуть ті жінки, які повернуться до місць постійного проживання впродовж двох років після початку пожвавлення економічної активності та закінчення воєнних дій. Жінки, що повернуться раніше цього терміну стикнуться з проблемою відсутності вакансій через низьку підприємницьку активність в громадах, а пізніше — через трудонадлишковість ринку праці.

Війна додала певні можливості і бар'єри виходу жінок на ринок праці. Деструктивно діє зростаюче навантаження на жінок через поєднання зайнятості на основному місці роботи, громадської діяльності і волонтерства, сімейних обов'язків (домашня робота, виховання дітей (онуків) та догляд за старшими членами родини), які знижують соціальну згуртованість та соціальну участь жінок у житті громади. Дослідження іноземних вчених показує, що кількість родичів та друзів, які живуть в одній громаді, знижує ймовірність працевлаштування жінки у воєнний та повоєнний періоди, пояснюючи цю закономірність «пасткою бідності», до якої призводить соціальна мережа, і зокрема потреба родичів у допомозі по домогосподарству, догляду за іншими членами сім'ї тощо [3].

Зниження соціальної згуртованості є прямим наслідком зuboжіння населення. Чим більша нерівність, тим сильнішою є соціальна напруга в громаді, де бідне і соціально ізольоване населення не вірить у справедливість, а багаті — сприймають бідних, як потенційну загрозу [5; 8]. Зростаючий розрив між багатими та бідними спричиняє зниження рівня громадської активності та соціальної згуртованості. Переважна більшість працездатних жінок не дотична до соціальних мереж, що мають високий потенціал зростання доходності. Бідніші з них отримують доходи, які не формують передумов для зростання соціального капіталу. Приналежність до групи з низькими показниками оплати праці автоматично свідчить про ни-

зький соціальний капітал жінки зі звуженими можливостями його підвищення. Бідні родини, зазвичай, менше включені в мережу дружніх контактів і взаємодопомоги і соціальний капітал не є для них визначальним чинником матеріального становища. Як наслідок, значна питома вага зайнятих жінок є соціально пасивними, недовірливими, стриманими у наданні допомоги чи інформації, в тому числі при організації бізнесу, налагодженні необхідних зв'язків у сфері адміністративних, побутових, освітніх послуг тощо. Серед 8 основних цінностей в житті домогосподарств України друзі та спілкування займають найнижче місце і не являються пріоритетом першого ступеню значущості.

Приналежність до групи з низькими показниками оплати праці, що проживають у депресивних населених пунктах, обмежені в доступі до соціальних зв'язків і є соціально ізольованими. Їхній дохід автоматично свідчить про низький соціальний капітал зі звуженими можливостями його підвищення. Таким особам притаманні високі показники економічної тривожності, фрустрованості, фінансового стресу. *Міжнародні дослідження, здійснені за використання факторного аналізу вертикальних (довіра між працівниками різних ієрархічних рівнів) і горизонтальних (довіра та взаємність між працівниками одного ієрархічного рівня) комунікаційних зв'язків, які впливають на психічне здоров'я працівників, засвідчили вищу (на 30-50 %) ймовірність депресії серед осіб з низькими вертикальними та горизонтальними соціальними зв'язками на робочому місці порівняно зі співробітниками з кращими комунікаційними зв'язками [6].* Однак, дослідження 11,8 тис. чоловіків та 49,1 тис. жінок на ризик виникнення гіпертонії внаслідок відсутності соціальної згуртованості, довіри, взаємодопомоги на робочому місці, засвідчило, що серед працюючих у підрозділах з низьким соціальним капіталом чоловіків ймовірність розвитку хронічної гіпертензії на 40-60 % більша, порівняно з чоловіками, що входять до підприємств с високим соціальним капіталом; натомість серед жіночої категорії така залежність не спостерігається [7].

Підвищення соціальної згуртованості жінок на ринку праці може розглядатись як засіб покращення здоров'я працівників, зниження серед співробітників нерівності у здоров'ї, послаблення негативного впливу на здоров'я таких чинників, як соціально-економічна нерівність, низька освіченість та доходність. Але соціальна згуртованість позитивно вплине на здоров'я лише тих працівників, які включені у комунікаційні зв'язки та володіють достатнім економічним капіталом. Нерівність у здоров'ї, детермінована різницею у соціальному капіталі, автоматично означає

різницю у соціально-економічному статусі, матеріальному забезпеченні, посаді та рівні освіти.

Працюючі жінки з високим соціальним капіталом отримують значно більший дохід, порівняно з особами з низьким капіталом. Задля зростання оплати праці вони намагаються підтримувати та зміцнювати соціальні зв'язки і свій соціальний статус, але до тих пір допоки витрати на підтримання соціального капіталу не перевищать економічну віддачу від нього. На відміну від осіб з високою оплатою праці, для яких соціальні витрати є менш відчутними, працюючі особи з низьким та середнім достатком змушені звужувати соціальні витрати через низький життєвий рівень, а також — мінімальний ефект від нарощування соціальної згуртованості.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Aghajanian, A. J. (2016). Social Capital and Conflict. Impact and Implications: A thesis presented for the degree of Doctor of Philosophy. *Institute of Development Studies University of Sussex*.
2. Alesina, A., & Ferrara, E. (2002). Who trusts others? *Journal of Public Economics*, 85(2), 207-234.
3. Durlauf, S. (2006). Groups, social influences, and inequality. *Poverty traps*, 141–175.
4. Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, 422-447.
5. Kearns, A., & Forrest, R. (2000). Social Cohesion and Multi-Level Urban Governance, *Urban Studies*, 37, 995–1017.
6. Oksanen, T., Kouvonen, A., Vahtera, J., Virtanen, M., & Kivimäki, M. (2010). Prospective study of workplace social capital and depression: are vertical and horizontal components equally important? *Epidemiol Community Health*, 64 (8), 684-9. doi: 10.1136/jech.2008.086074.
7. Oksanen, T., Kawachi, I., Jokela, M., Kouvonen, A., Suzuki, E., Takao, S., Virtanen, M., Pentti, J., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2012). Workplace social capital and risk of chronic and severe hypertension: a cohort study. *Hypertens*, 30(6), 1129-36. doi: 10.1097/HJH.0b013e32835377ed.
8. Úslaner, E. M., & Brown, M. (2005). Inequality, trust and civic engagement, *American Politics Research*, 33(6), 868–894.
9. Calder'on, V., G'afaro, M., & Ib'anez, A.M. (2011). Forced migration, female labour force participation, and intra-household bargaining: Does conflict empower women? *MICROCON Working paper*. <https://salo.li/eFD54dd>.
10. Zvonar, V., Dyakonenko, O., Kotenko, T. (2023). Social capital in labor relations influenced by digitalization trends. *Regimes of Capital in the Post-Digital Age*. Taylor & Francis, 170-178.