

makes-u-s-china-economic-breakup-more-likely-u-s-businesses-in-china-say-11587113926

4. Монітор МОП: COVID-19 та сфера праці. 30 квітня 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf

УДК 331.5

Пакунова К. Г.

студентка, 4 курс, освітня програма «Міжнародна економіка»
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

Волобоєва І.О.

к.е.н., доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

У сучасному світі питання гендерної нерівності на робочих місцях все ще залишається досить актуальним. Незважаючи на те, що останнім часом усе більше держав і компаній спрямовують свою увагу і сили на те, щоб мінімізувати гендерну нерівність у сфері праці, експерти прогнозують, що розрив між чоловіками та жінками скоротиться в кращому випадку лише через 100 років.

Сьогодні жінки розширюють професійний спектр, у якому вони працюють, і рівень участі жінок на ринку праці поступово збільшується, особливо в розвинених країнах. Незважаючи на еволюцію жіночої ролі, деякі корпоративні культури досі відображають традиційний гендерний поділ на роботі та підсилюють традиційні ролі та очікування чоловіків і жінок.

Гендерна нерівність — характеристика соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи, в даному випадку — чоловіки та жінки, мають стійкі відмінності та, як наслідок, нерівні можливості в суспільстві. Якщо говорити про гендерну нерівність у сфері праці, то серед 5 млрд населення світу працездатного віку на жінок припадає майже половина цього населення, при цьому

тільки близько 50 % жінок задіяні в трудовій сфері в порівнянні з 70 % чоловіків. Причинами гендерної нерівності є дотримання традиційних чоловічих і жіночих ролей. Роботодавці пояснюють свою дискримінаційну корпоративну політику щодо жінок необхідністю компенсувати збитки або видатки, які виникають при наймі на роботу жінок. Маються на увазі збитки, спричинені меншою віддачою жінок роботі, оскільки вважається, що жінки більш орієнтовані на родину, дітей і виконання своєї ролі в якості матері, ніж на професійний розвиток. Іншим фактором є додаткові витрати, які може понести роботодавець, пов'язані з ймовірністю того, що жінки можуть піти у декретну відпустку. Хоч освіту має більша кількість жінок, ніж чоловіків, згідно зі звітом компанії McKinsey, перші з меншою ймовірністю будуть прийняті на роботу початкового рівня, ніж другі.

Гендерний розрив тільки збільшується з просуванням співробітників по кар'єрних сходах у їхніх компаніях — серед менеджерів на кожних 100 чоловіків припадає 79 жінок [1]. Це призводить до того, що менше кваліфікованих жінок може просуватися по службі в компанії, оскільки прийом на початкові позиції мінімальний і практично наближається до нуля. Навіть в офіційному секторі при однаковій освіті спостерігається різниця між оплатою праці жінок і чоловіків на користь других. Таким чином, склалася ситуація, що жінки проводять менше часу на ринку оплачуваної праці, що в майбутньому впливає на розмір їх пенсії та проводить до того, що жінки перебувають у зоні ризику бідності в літньому віці.

У останньому дослідженні МВФ оцінюється те, наскільки дорогим є гендерний розрив для світової економіки. Згідно зі звітом, скорочення розриву в зайнятості чоловіків і жінок призведе до вражаючих економічних наслідків для розвинених країн у вигляді збільшення на 9 % ВВП США і збільшення ВВП країн Європи на 13 %. Також, наприклад, Азіатсько-Тихоокеанський регіон щорічно втрачає близько 50 млрд дол. США через обмежений доступ жінок до можливостей працевлаштування [2; 3].

До того ж, існує і ряд інших складнощів, з якими жінки стикаються на сучасному мінливому ринку праці. У всіх країнах світу та в усіх професійних напрямках жінки виконують більше рутинних завдань, ніж чоловіки, тому автоматизація, розвиток цифровізації та штучного інтелекту ставить під загрозу робочі місця. При цьому, чоловіки займають 62 % керівних посад у порівнянні з жінками — 38 %, тому є висока ймовірність, що більшість жінок залишатимуться білими комірцями, які потрапляють під загрозу зникнення у зв'язку з розвитком технологій [1; 3]. Ек-

сперти вважають, що протягом двох десятиліть уже при нинішньому стані технологій зникнуть близько 26 млн робочих місць жінок у 28 країнах ООН [4].

Сьогодні не існує єдиного підходу до вирішення проблеми гендерного розриву на ринку праці, і для кожної країни та / або компанії необхідна розробка індивідуального комплексу по боротьбі з нерівністю з урахуванням організаційних, культурних і політичних чинників. Компаніям необхідно проводити роботу з культурними змінами та розглядати гендерну різноманітність як невід'ємну частину своїх бізнес-стратегій і створювати корпоративну культуру, в якій і жінки, і чоловіки, зможуть відчувати свою приналежність і матимуть можливість рівного професійного розвитку.

Прозорі процедури найму та можливості для поліпшення балансу між роботою й особистим життям позитивного вплинуть на робочі умови для представників обох статей і дозволять, особливо жінкам, відігравати активнішу роль у корпоративному світі. Як свідчить досвід Швеції, можна сприяти рівності шляхом впровадження права на оплачувану відпустку по догляду за дітьми для матерів і батьків. Також необхідно розширення доступу до фінансування для жінок-підприємців, оскільки до них частіше висуваються жорсткіші вимоги щодо термінів погашення кредитів і висуваються вищі процентні ставки, ніж для чоловіків [5]. Наприклад, програма фінансування жінок-підприємців, яка впроваджена в Чилі, допомогла ліквідувати розрив по позиках. Ще одним дієвим методом у боротьбі з гендерною нерівністю може бути рівна та прозора оплата праці. В Америці планують впровадити «сертифікати рівної оплати праці» для компаній, в яких працює більше ніж сто працівників. Суть полягає в тому, що компанії повинні будуть проходити аудит на предмет рівної оплати праці між жінками та чоловіками, і за недотримання рівності компанії змушені будуть платити штраф у розмірі 1 % від заробітку за кожен 1 % необгрунтованої різниці в оплаті праці [6].

Проблема гендерного розриву на ринку праці є актуальною, а присутність жінок у світовому корпоративному світі збільшується дуже повільними темпами. У сучасному світі спостерігається нерівність між доступом до робочих місць, оплатою праці, можливостями просування по кар'єрних сходах для чоловіків і для жінок. З економічної точки зору скорочення гендерного розриву в складі робочої сили істотно збільшило б світової ВВП і дало б великий поштовх для розвитку не тільки для регіонів з найбільшими показниками розриву, але й для розвинених країн, тому існує об'єктивна необхідність у скороченні цього розриву та в прийнятті ефективних методів по боротьбі з ним.

Список літератури

1. Women in the Workplace 2020. McKinsey & Company. 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#>.
2. Gender Diversity Journey. International Labour Organization. 2018. С. 70.
3. World Economic Forum Report: Global gender gap index. World Economic Forum. 2018.
4. M. Brussevich, E. Dabla-Norris, C. Kamunge, P. Karnane. Gender, Technology, and the Future of Work. IMF Staff Discussion Note. International Monetary Fund. 2019.
5. Sarah Hendricks. Calculating the future of women. International Labour Organization. 2019. С. 67.
6. Skye Schooley. The Workplace Gender Gap. 2019.

УДК:331.5.024.5

Панькова О. В.

кандидат соціологічних наук, доцент,
зав сектором економічної соціології, пров. наук. співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України
м. Київ, Україна

Шастун А. Д.

кандидат економічних наук, наук. співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України,
м. Київ, Україна

ВІД ВИКЛИКІВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ ДО РИЗИКО-ВІДНОВЛЮВАНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОГО ТА ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ¹²

Пандемія COVID-19, наслідки якої ще не є повністю усвідомленими, зрозумілими та прорахованими, призвела до радикального зниження економічної активності (подекуди — до фактичного припинення діяльності окремих секторів економіки) та засвідчи-

¹² Публікацію підготовлено в межах реалізації проєкту «Подолання соціально-економічних ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості України в умовах впливу пандемії COVID-19» (реєстраційний номер проєкту: 2020.01/0253, Національний фонд досліджень України).