

UDC (УДК) 330.3: 396.5
JEL Classification: J16; O11; O57

Сватюк Оксана Робертівна,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Львівський державний університет внутрішніх справ
e-mail: svatuk@gmail.com,
ORCID ID: 0000-0003-0099-2532

Скоропад Ірина Станіславівна,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів
Національного університету «Львівська політехніка»
e-mail: skoropad.ira@gmail.com, ID: 0803804,
ORCID ID: 0000-0002-5450-0997

ФІНАНСОВО-СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ЕКОНОМІКИ

Анотація. Проаналізовано економічні, соціальні, фінансові системи, що впливають на безпеку гендерної економіки. Водночас акцентовано на економічній нерівності між жінками та чоловіками. Досліджено відмінності в економічному становищі чоловіків і жінок та причини їхнього виникнення, адже нерівність між статями впливає на розвиток економіки загалом, на рівень ВВП, на свідомість безпеки в суспільстві. У роботі з'ясовано економічний розрив між статями, нерівність у заробітних платах. Обґрунтовано рекомендації щодо подолання гендерної нерівності в нашій державі.

Дослідження проведено за методом анкетування серед чоловіків та жінок. Воно відображає ставлення певної статі до значення сімейних і професійних ролей, пов'язаних із гендером, та стереотипи пов'язані зі змістом діяльності чоловіків і жінок. Це дає змогу зрозуміти, кому суспільство надає більших пріоритетів і чоловіку чи жінці.

Ключові слова: гендерна економіка, економічне насильство, безпека суспільства, гендерна рівність, гендерний розрив.

Oksana Svatiuk,

Ph.D in Economics,
Lviv State University of Internal Affairs,
e-mail: svatuk@gmail.com,
ORCID ID: 0000-0003-0099-2532

Iryna Skoropad,

Ph.D. in Economics,
Lviv Polytechnic National University,
e-mail: skoropad.ira@gmail.com, ID: 0803804,
ORCID ID: 0000-0002-5450-0997

FINANCIAL AND SOCIAL ASPECTS OF THE GENDER ECONOMICS

Abstract. This work is based on the analysis of economic, social and financial systems, which effect on the security of the gender economy.

The main emphasis is made on economic inequalities between women and men. The differences in the economic situation of men and women and the causes of their occurrence were analyzed. As, all in all, inequality between the genders effects on the development of the whole economics, the level of GDP, the consciousness of the security in society. The economic gap between the genders and inequality in salaries are clarified in this article. The recommendations for the elimination of gender inequality in our country are substantiated.

Research was held using questionnaires method among 133 men and women. 57% of the respondents know about gender inequality. The main conclusions are: 1) the main role of the woman – family; 2) for woman it is important to succeed in the modern world; 3) the men have a belief that they must provide the whole family; 4) woman is less likely to have high-paid job; 5) different women's priorities are one of the reasons for their lower incomes; 6) during the employment men will demand the highest payment. The results of the research substantiate the attitude of a particular gender to own value in the family and work, which are related with gender, show the stereotypes about the meaning of men's and women's work. This data makes an understanding about whom the society gives higher priorities – to the man or the woman.

The following directions are proposed to improve women's position at the labor market: equalization of the payment between industries and reduction of differences in the meaning and payment by gender feature; constant monitoring of employers' compliance with labor laws to avoid gender discrimination; creation and implementation of programs, which promote the development of women's small and medium businesses; propaganda of values labor the equal distribution of family and professional roles between men and women.

Keywords: gender economics, economic violence, public safety, gender equality, gender gap.

DOI 10.32518/2617-4162-2018-2-98-106

Вступ

Гендерна економіка аналізує відмінності в економічному становищі чоловіків і жінок та причини їхнього виникнення. Гендерні аспекти є складовою всього комплексу завдань розвитку безпеки в суспільстві та державі. Гендерна нерівність стримує розвиток. В Україні вона є майже у всіх сферах діяльності. Для нас важливо подолати цю проблему. Адже нерівність між статтями впливає на розвиток економіки загалом, на рівень ВВП, на свідомість суспільства. Тому ця проблема є дуже актуальною в сучасному світі.

Гендерні питання насамперед асоціюються з незбалансованістю відносин у державній і соціально-політичній сферах, економічній безпеці, домашньому господарстві. Участь жінки у виробництві, проблеми поєднання ними сімейних і виробничих функцій доволі активно досліджується соціологами та економістами різних країн світу. Гендерні відносини є головним елементом людського розвитку, оскільки жінки і чоловіки нероздільно пов'язані одне з одним та з суспільством через родинні зв'язки, ролі, відповідальність. Проте гендерні відносини, сформовані у суспільстві, постійно змінюються. Актуальність цієї проблеми викликана розвитком гендерної економіки, одного з наймолодших напрямів економічної науки.

Юридично рівноправність жінок і чоловіків у цивілізованому світі було закріплено в двадцятому столітті. Всі ті права, які ми зараз вважаємо невід'ємними, отримали обов'язкову силу для обох статей. Тепер чоловік та жінка отримують однаково за одну і ту ж роботу, а будь-яка дискримінація в роботі за статевою ознакою забороняється. Однак насправді є відмінності.

Гендерна політика виконує важливу роль у дотриманні соціальної гармонії в суспільстві, забезпечення соціальної безпеки держави, а також засвідчує рівень її цивілізованості.

Негативне ставлення до гендерних питань призводить до розбалансованості соціальних відносин, внутрішніх негативних процесів в окремих соціальних групах населення чи суспільстві загалом. Гендерна нерівність є одним із проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві.

Недавнім часом питання гендерної нерівності набуває популярності. Гендерні дослідження аспектів різних сфер життєдіяльності здійснюють чимало фахівців, а саме В. Кравець, Т. Говорун, О. Кікінежді (2013) [1]. Серед досліджень ґрунтовними є праці А. Зубченко (2016) [5], В. Покрищука (2017) [7] та С. Ковалюк (2017) [9], Murray E. Jennex (Murray E. Jennex, 2005) [10], що описують проблематику гендерної зайнятості в Україні, та шляхи подолання цієї проблеми. Також праці О. Піжука, В. Данюка, Н. Вишневіч (2011) [10], в яких аналізувалися різноманітні аспекти гендерної нерівності та шляхи їхнього подолання. Актуальними залишаються питання досягнення гендерної рівності в освітніх і наукових установах, які працюють у галузі економіки, інформаційних систем і технологій.

Мета статті: обґрунтування поточного стану, визначення значення гендерної економіки в Україні, розроблення рекомендацій щодо подолання гендерної нерівності та безпеки економічної дискримінації.

1. Засади розвитку гендерної економіки

Термін «gender» на відміну від поняття «стать» акцентує на соціальних, а не на біологічних відмінностях між статтями.

З'ясуємо насамперед поняття гендерної рівності. Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяль-

ності суспільства. Проблема досягнення гендерної рівності в Україні як національного механізму рівноправ'я жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя в умовах євроінтеграції, є закономірним, об'єктивним процесом, що відбувається поряд з утвердженням демократичних цінностей, формуванням у молодого покоління громадянського світогляду загалом та гендерної культури зокрема [1, с. 9].

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків в економічній безпеці; на подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі у суспільстві; на створення необхідних соціальних та політичних передумов для найповнішої реалізації природних здібностей жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного, особистого життя. Основою цієї політики є загальноприйняті міжнародні норми, які є затверджені у Загальній декларації прав людини, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Платформі дій четвертої всесвітньої конференції зі становища жінок, підсумкових документах Генеральної Асамблеї ООН, Стандартах Ради Європи, Стандартах Європейського Союзу у сфері захисту персональних даних, деяких рішеннях Європейського суду з прав людини, Наказах Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та інших.

На рисунку 1 представлений глобальна характеристика гендерного розриву за 2016 рік у чотирьох під індексах.

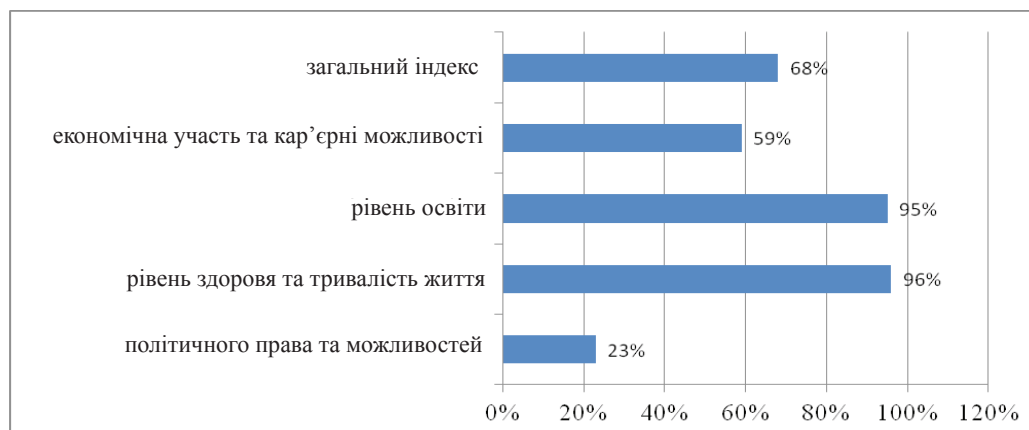


Рис. 1. Гендерний розрив за ознаками чотирьох під індексів

Він засвідчує, що в 144 країнах в середньому закрито 96% розриву за рівнем здоров'я та тривалістю життя між жінками та чоловіками, незмінним з минулого року є під індекс рівня освіти (96%). Проте розрив між жінками та чоловіками щодо економічної участі, кар'єрних можливостей та політичного права залишається великим: лише 59% розриву

економічної участі було закрито та приблизно 23% політичного розриву [2].

Загальний розрив між чоловіками та жінками закритий на 68%. Україна займає 69 місце в рейтингу щодо гендерної нерівності.

Сьогодні Україна не може похвалитись хорошими результатами у боротьбі з гендерною нерівністю, яка підсилюється національною небезпекою через тривалу військову агресію та призов чоловіків в АТО.

2. Дослідження економічного насильства в Україні

Одним із наслідків гендерної нерівності є економічне насильство – один з елементів встановлення влади й контролю однією людиною над іншою. В Україні економічне насильство тривалий час не розглядалось як насильство взагалі, а тому не обговорювалося і не досліджувалося. Часто при аналізуванні цієї проблеми можна почути таку фразу: «Це їхня особиста справа». Ситуацію ускладнює ще й те, що чимала частина молоді, за цими дослідження [3], не вважає умисне позбавлення особи житла, їжі, одягу, іншого майна чи грошей (а саме так визначається економічне насильство) насиллям узагалі, тобто можна сказати, що існують передумови для продовження поширення економічного насильства і дискримінації. Тому нам варто обговорювати цю проблему і підвищувати обізнаність про неї. Адже щоб боротися з насиллям і дискримінацією, їх треба вміти розпізнавати.

Економічне насильство – умисне позбавлення одним членом сім'ї іншого члена сім'ї житла, їжі, одягу та іншого майна чи коштів, на які постраждалий має передбачене законом право, що може призвести до його смерті, викликати порушення фізичного чи психічного здоров'я [4].

Економічна дискримінація стосується суспільного життя і можливості жінки реалізу-

вати себе в ньому. Звичайно, насильство може стосуватись і чоловіків та дітей, але у 95% жертвами домашнього насильства стають саме жінки. Чоловіки різними способами контролюють жінок і руйнують їхній фінансовий і матеріальний добробут [4]. Наскрізний мотив такого насилля – усталене суспільне сприйняття. Однією із причин може бути те, що чоловік ставить себе головним годувальником, а отже, й розпорядником коштів родини. Закріплення такої ролі не вимагає навіть підтримки грішми – досить самої впевненості у правоті та можливості розпоряджатися. Часто чоловік забороняє працювати, кажучи, що і сам достатньо заробляє, «а ти сиди вдома і за дітьми приглядай – то твоє місце» [5].

Можна впевнено сказати, що джерелом економічного насильства є сім'я. Суто еконо-

ючи самих потерпілих, членів їхніх сімей та кривдників, роботодавців, що несуть збитки внаслідок непрацездатності працівників, державні та громадські організації, які надають послуги жертвам, страхові фонди та бюджети різного рівня, платників податків та економіку країни [6].

Економічні втрати, які має українське суспільство внаслідок насильства щодо жінок, сягають до \$208 млн на рік. Порівняно з європейськими країнами ця цифра є не високою, адже за даними дослідження Європейського інституту гендерної рівності в 2014 р., наслідки насильства щодо жінок у Великобританії становили до 28 млрд євро на рік, а у всьому Європейському Союзі – майже 226 млрд євро [7].



Рис. 2. Особисті витрати, пов'язані з насильством щодо жінок (\$)

мічним чи психологічним, чи ще якимось воно не буває у родині. Воно має ознаки кількох видів і зазвичай починається із психологічного пригнічення жертви та її ізоляції. Економічне насильство ґрунтується на уявленнях про ролі жінки та чоловіка в родині, на різноманітних стереотипах. Також воно залежить від оплачуваної та неоплачуваної праці. Багато чоловіків, котрі мають певний економічний статус, вважають, що він автоматично визначає їхню провідну роль у стосунках, робить його розпорядником фінансів і дає право одноосібно ухвалювати рішення про витрати і їхню важливість. Отже, оплата праці та посада – одні з головних чинників гендерної нерівності.

Окрім безпосередньої шкоди для здоров'я та добробуту постраждалих, насильство має вагомий суспільні наслідки, які вимірюються грошовими, трудовими та нематеріальними втратами, виявляються у формі поточних, довготривалих або відкладених ефектів. Економічні втрати внаслідок насильства щодо жінок розподіляються між різними представниками суспільства, включа-

Ця відмінність не означає, що у нашій державі менше насильства. Подібні відмінності в оцінках зумовлені досконалішою системою збору даних про гендерне насильство, та більш широким спектром послуг, які надаються постраждалим від насильства (спеціалізовані притулки, комплексні програми захисту, житлова підтримка та соціальні виплати особам, які зазнали домашнього насильства). Більшість витрат жертви мають виплатити із власної кишені. В масштабах країни сукупні особисті витрати жертв насильства та їх домогосподарств можуть сягати до \$190 млн на рік. В середньому українські жінки витрачають близько \$200.

На витрати, пов'язані з насильством, впливає тяжкість травм завданих потерпілим (рис. 3). Вони можуть бути легкі, середньої тяжкості й тяжкі. Міжнародні дослідження доводять, що вкладення \$1 в превентивні заходи призводить до економії \$5–\$20 майбутніх витрат на надання послуг потерпілим, в Україні на фінансування цільових заходів із попередження домашнього насильства місцевими бюджетами було витрачено лише \$25,6 тис. Це підтверджує

залишковий принцип фінансування політики протидії насильству щодо жінок та загальний брак уваги до питань гендерної рівності.

рівень зарплат у сфері тимчасового розміщення та організації харчування: у чоловіків – 5254 грн, у жінок – 4736 грн [8].

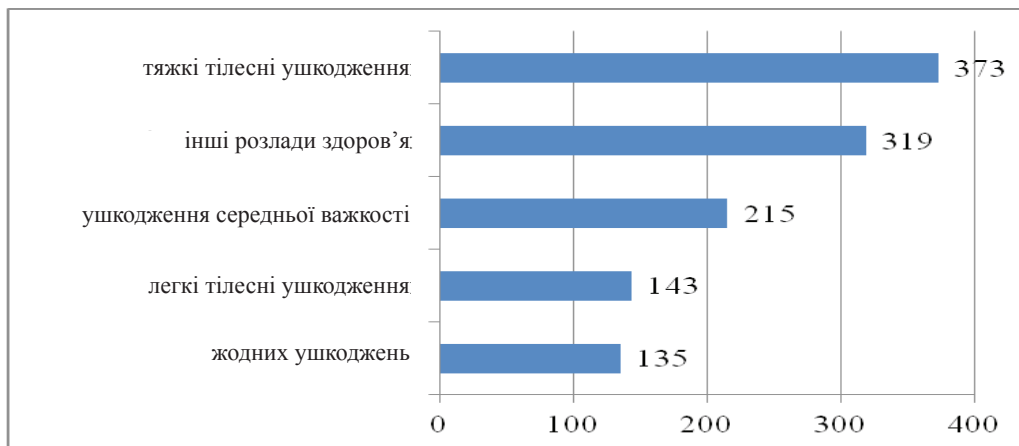


Рис. 3. Витрати, пов'язані з насильством, у співвідношенні до тяжкості завданих травм

Внаслідок насильства гине в середньому 600 жінок на рік. В результаті цих смертей країна втрачає \$1,5 млн в рік. Навіть внаслідок воєнних дій в Україні помирає менше жінок (171 особа) [7].

Щодо наслідків економічної дискримінації для економіки загалом, то такі дослідження наразі проводять не для всіх країн, але всі вони свідчать про економічну невідповідність дискримінаційних дій і їхній гальмівний вплив на соціально-економічний розвиток. За даними Інституту McKinsey, подолання дискримінації й активне залучення жінок до економічної діяльності дозволить збільшити світовий ВВП до 2025 року на 26%, або 28 трлн доларів за оптимістичним сценарієм, або на 11% (12 трлн доларів) – за реалістичним [3].

Гендерна нерівність також проявляється у співвідношенні зарплати жінки до зарплати чоловіка. У нашій країні, за даними Державної статистики, заробітна плата жінок в середньому на 20% нижча, ніж у чоловіків на тих же посадах. У Державній службі статистики розповіли, що в першому півріччі 2017 року середньомісячна заробітна плата чоловіків перевищила заробітну плату жінок на 19,75%. Водночас чоловік отримав середньомісячну зарплату в 7779 грн, тоді як середньомісячна зарплата штатного працівника-жінки склала 6243 грн [8].

За розрахунками Світового банку, ситуація з оплатою праці в Україні ще гірша – на кожній заробленій жінкою гривні, український чоловік заробить 1,67 грн. У Державній статистиці уточнили, що найвищі зарплати в Україні в сфері фінансової та страхової діяльності, чоловіки отримують в середньому 16469 грн, а жінки – 10846 грн. Найнижчий

Незважаючи на те, що заробітні плати в жінок досить нижчі, дивним є те що вони працюють більше. Крім того, жінки у всьому світі від 2 до 10 разів частіше виконують неоплачувану роботу по догляду за іншими людьми. Майже п'ять годин жінка змушена витратити на неоплачувану працю, наприклад приготування їжі, прибирання, доглядання за дитиною. Чоловіки жертвують на сімейні справи лише 1,5 години на день.

Попри те, що в доступі до освіти українки та українці мають рівні можливості, шанси на отримання високооплачуваної посади різні. Знайти хорошу роботу при однаковому рівні освіти, навиків та талантів жінці на 36% важче. Політика в сфері освіти і навчання є важливим засобом для встановлення гендерної рівності. Сьогодні у більшості країн ЄС кількість жінок із закінченою вищою середньою і університетською освітою перевищує кількість чоловіків і становить 58%. Також жінки подолали гендерний розрив на академічному рівні: їх показник становить 42% серед докторів наук, однак в окремих сферах освіти досі перевага є у чоловіків, це – математика, інформатика та інженерна справа.

Згідно з результатами дослідження Програми розвитку ООН, зараз в Україні економічно зайнятими є 52% жінок у віці 15–70 років та 62% чоловіків. Серед роботодавців – лише 32% жінок. Доля жінок в загальній кількості підприємців становить 30%. Водночас їхня частка у керівництві великим бізнесом становить лише 6%. В основному вони зайняті в малому та середньому бізнесі. До прикладу, в деяких районах Африки жінки частіше відкривають свій бізнес ніж чоловіки [9].

Багато країн намагається започаткувати боротьбу з гендерною нерівністю законодавчо

та висвітлювати в Human Development Report, Global Gender Gap Report. Першою країною, що ввела квоти для жінок у бізнесі, була Норвегія. Вона це зробила ще в 2003 році. До цього ради директорів лише на 6% склалися з жінок. Влада видала закон, який вимагав збільшення кількості жінок до 40%. Сьогодні саме Норвегія є світовим лідером за часткою жінок у бізнес-еліті та управлінні знаннями. Автор Марей І. Дженекс, головний редактор «Міжнародного журналу з управління знаннями» президент Фондації управління знаннями та асоційований професор Державного університету Сан Дієго, Каліфорнія, США дає таке визначення: «Управління знаннями (Knowledge Management) – це практика вибіркового застосування знань з накопиченого досвіду прийняття рішень для теперішньої та майбутньої практики прийняття рішень з конкретною метою – покращення організаційної ефективності» [10].

3. Анкетування серед чоловіків та жінок за гендерними чинниками

Причини нерівності заробітної плати є не лише економічними, історичними, а й психологічними. Часто коли жінка приходить влаштуватися на роботу, вона схильна занижувати свою значущість, її самооцінка часто необґрунтовано знижена, чого не можна сказати про чоловіків, які часто про себе хорошої думки. Традиційно на одні й ті ж позиції жінки ставлять бажану цифру доходу приблизно на 10% нижче, ніж чоловіки з таким же досвідом у резюме. Чоловіки частіше торгуються за підвищення зарплати. Зокрема, якщо чоловікові пропонують зарплату в 10000 грн, він попросить 12000 грн. Своєю чергою, жінка, якщо їй запропонують 8000 грн., погодиться без вагань. Чоловікам також більш важливий кар'єрне зростання, можливість підвищення посади, в той час як жінки частіше беруть до уваги на колектив, час у дорозі до роботи, особистість начальника. З цієї причини жінка може погодитися на більш комфортні умови, але нижчу зарплату. Тому топ-менеджерами компаній частіше стають чоловіки і практично ніколи жінки. У рейтингу Forbs найуспішніших топ-менеджерів світу лише 13 із 100 є жінки.

Є також фізіологічні чинники, які нібито заважають жінкам зайняти більш високооплачувану посаду. Іноді під час прийому на роботу у жінок питають, скільки у них дітей і коли вони збираються народити наступну. Діти в суспільстві вважаються жіночим обов'язком, ці питання взагалі не ставлять чоловікам. Надзвичайно поширеною є практика відмови у прийманні на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема дискримінації при наборі

на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. Водночас освіта, досвід та професійні якості, як правило, до уваги не беруться [11, с. 5].

Ще один чинник, який впливає на заниження зарплат жінок – це стереотип, що чоловік є годувальником і повинен отримати більше грошей, щоб забезпечити сім'ю. Роботодавці не враховують той факт, що найчастіше відбувається саме навпаки, коли одна жінка встигає і працювати, і сім'ю утримувати, і дітей виховувати. Крім того, в пострадянських країнах існував перелік професій, якими не могли займатися жінки. Нібито це робилося, щоб уберегти жінок від шкідливих виробництв.

Аналізуючи проблему гендерної нерівності, нами проведено дослідження методом анкетування. Всього опитування пройшло 133 осіб. З них 108 жінок та 25 чоловіків. Анкету складено із 12 питань. Ці запитання дають змогу визначити ставлення певної статі до стереотипів сімейних і професійних ролей, пов'язаних з гендером, та стереотипи пов'язані зі змістом діяльності чоловіків і жінок. В ході дослідження було виявлено:

– для більшості опитуваних (82%) є важливими і родина, і сім'я; для 9% найголовнішим є створення сім'ї (так відповіло двоє чоловіків та десять жінок); і 9% на перше місце у своєму житті ставлять роботу та кар'єру (трьох чоловіків та дев'ять жінок);

– 38,3% вважають, що чоловік має повністю забезпечувати свою сім'ю; 37,6% вважають, що матеріальна відповідальність повинна рівним чином розподілятися між чоловіком і дружиною; 21,1% не думають, що чоловік має повністю забезпечувати сім'ю; і 3%, а це суто жінки, вважають, що повинен забезпечувати лише дітей;

– більшість опитуваних (54,9%) вважають, що основна роль жінки в суспільстві – чоловік, діти, родина; 45,1% мають протилежну думку;

– майже всі учасники анкетування (94,7%) дотримуються думки, що коли жінка працює, то це не здійснює ніякого негативного впливу на сім'ю; 3% (тільки жінки) вважає, що це здійснює негативний вплив на родину загалом; 2,3% (тільки жінки) – негативно впливає на дітей;

– більшість опитуваних (59,4%) вважають, що у чоловіків і жінок однакові можливості кар'єрного росту, 25,6% мають протилежну думку;

– 62,9% опитуваних не бачать різниці під час керівництвом працювати – жінки чи чоловіка; 32,6% працювали б краще під керівництвом чоловіка; 4,5% надають перевагу жінці;

– більшість опитуваних (51,5%) вважають, що чоловіки і жінки мають однакові шанси влаштуватися на високооплачувану роботу; 42,9% надають перевагу попри все чоловікові; 5,3% жінці;

– цікавим є те, що 57,9% опитуваних знають про те, що в Україні середня заробітна плата жінки менша ніж у чоловіка;

– 54,1% опитуваних готові змінити роботу навіть на менш оплачувану якщо вона не приносить морального задоволення; 15% з цієї думкою не погоджуються;

– більшість осіб (39,8%) під час вибору робочого місця насамперед зауважують на можливість поєднати роботу і сім'ю; 25,6% – на заробітну плату; 24,1% – на перспективу кар'єрного зростання; 6,8% – на атмосферу в колективі; 2,3% – на тривалість робочого дня; і 1,5% – на відстань від роботи додому;

– більшість опитуваних (69,9%) не відмовились би від роботи якщо була б можливість сидіти вдома та займатися домашнім господарством; 18% відмовилися б (серед них більшість чоловіків).

Як бачимо, наше дослідження зголосилось пройти більше жінок. Чоловіки не були такими активними. Висновки згідно з анкетуванням такі:

1. Дослідження показало, що більшість опитуваних все таки вважають, що основна роль жінки – родина. Цим вони демонструють, що в суспільстві є обмеження щодо жінок. Хоча більшість жінок вважають, що вони створені не тільки для цього. Майже всі жінки не відмовились б від роботи, якщо би була фінансова можливість сидіти вдома з дітьми і займатися домашнім господарством. Можна зробити висновок, що для жінки є важливим реалізувати себе у сучасному світі.

2. Щодо забезпечення сім'ї, то все ж чоловіки дотримуються стереотипу, що вони мають забезпечувати повністю всю сім'ю. Хоча, судячи з опитування, доволі велика частина жінок теж так вважає. Хоча багато з них готові забезпечувати сім'ю на рівні з чоловіком. Цікавим є те, що жоден чоловік не бачить нічого поганого в тому, що жінка працює. Однак є жінки, які мають протилежну думку.

3. Жахливим є те, що жінку як керівника обрали б лише шість опитуваних осіб. Жінка в менших випадках може стати керівником підприємства, тобто отримати високооплачувану роботу. Це є суттєва дискримінація щодо жінок у суспільстві.

4. Важливим є те, що опитування нам показало, що при влаштуванні на роботу жінки менше звертають увагу на розмір заробітної

плати, для них найважливішим насамперед є можливість поєднати сім'ю та роботу, тривалість робочого дня, відстань до роботи, атмосфера в колективі і для дуже малої частини є важливе кар'єрне просування. Тобто для жінки важливішим є комфорт, а не розмір заробітної плати. Отже, можна сміливо сказати, що пріоритети для жінок є однією із причин їхніх менших доходів.

5. У чоловіків зовсім інші думки щодо цього. Для них заробітна плата і можливість кар'єрного росту є на першому місці. Тому при влаштуванні на роботу вони будуть вимагати найвищої оплати.

6. Позитивним є те, що попри все 57% опитуваних людей знає про гендерну нерівність в оплаті праці. Це показує нам, що наука і дослідження щодо управління гендерною нерівністю в нашій країні розвиваються.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Отже, ми повинні боротися з проблемою гендерної нерівності, тому що це проблема не виключно жінок чи чоловіків, а усього суспільства. Підсумовуючи сказане можна стверджувати, що одна з основних причин цієї проблеми є те, що дуже часто жінка недооцінює себе. У неї в підсвідомості закладено сумніватися у свої здібності, недовіряти своїм рішенням, погоджуватися з тим, що чоловік зробить певну роботу краще за неї. Хоча у сучасному світі у жінки дуже багато обов'язків.

Для зниження гендерної нерівності в Україні можна здійснити такі заходи: введення санкцій за невиконання квот під час проведення виборів, заохочення тат до більшого залучення до виховання дітей та рівномірного розподілу хатніх обов'язків, приділення більшої уваги гендерній рівності у школах, розвиток мережі дитсадків, з метою надати можливість обом батькам поєднати кар'єру та виховання дітей. Зі здійсненням таких заходів наша країна зможе повніше використовувати наявний людський потенціал. Чоловіки повинні зрозуміти, що жінка може бути хорошим фахівцем у будь-якій сфері діяльності, а можливо навіть і краще.

Свідченням стимулювання наукового розвитку в Україні є платформа Horizon 2020, яка цілеспрямована на підтримку і досліджень, і інноваційних розробок за трьома напрямками: 1) прогресивна наука; 2) індустріальне лідерство; 3) соціальні виклики. Головними цілями програми є вихід європейської науки на всесвітній рівень, усунення перешкод щодо створення інновацій та надання можливості спів-

робітництва державним і приватним підприємствам для проведення спільних досліджень і створення інноваційних продуктів [12].

Ситуація в сучасній Україні потребує створення і реалізації державної програми подолання гендерної нерівності, адже зміни у становищі жінок в Україні можливі лише за умови послідовної державної гендерної політики.

Тому нашій державі можна запропонувати такі напрями для покращення становища жінок на ринку праці: вирівнювання оплати праці між галузями та зменшення відмінностей у змісті та оплаті праці за статевою озна-

кою; постійний контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства, щоб уникнути гендерної дискримінації; створення та впровадження програм сприяння розвитку жіночого малого та середнього бізнесу; пропаганда безпеки і цінностей щодо рівного розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками.

Предметом подальших досліджень є розробка гендерної політики в напрямі глобалізації стилів управління в державі та акцент на захист прав внутрішньо переміщених осіб.

Список використаних джерел

1. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія / В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежди та ін.; за наук. ред. В. П. Кравця. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 448 с.
2. The Global Gender Gap Report (2017). URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf
3. The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth (2017). URL: <http://www.mckinsey.com/>
4. Про запобігання та протидію домашньому насильству Документ 2229-VIII, чинний, поточна редакція – Прийняття від 07.12.2017 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>
5. Зубченко А. Заборона працювати – турбота чи насильство. *Я: Гендерний журнал*. 2016. № 41. С. 11–13.
6. Аналіз та рекомендації щодо згладжування гендерної нерівності в Україні. (2017) URL: <https://voxukraine.org/uk/analyze-ta-rekomendatsii-shchodo-zglazhuvannya-gendernoi-nerivnosti-ua/>.
7. Економічні наслідки насильства щодо жінок в Україні (2017). URL: http://www.unfpa.org.ua/files/articles/7/45/%20наслідки%20насильства%20щодо%20жінок%20в%20Україні_2017.pdf
8. Державна служба статистики України (2017). URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
9. Гендерна нерівність в Україні: чому наші жінки отримують менші зарплати, ніж у чоловіків (2017). URL: <http://asn.in.ua/ua/news/publishing/119951-gendernoe-neravenstvo-v-ukraine-pochemu-ukrainki-n.html>
10. Knowledge Management. International Journal of Knowledge Management (IJKM) Editor-in-Chief: Murray E. Jennex. San Diego State University, USA. Published Quarterly. Est. (2005). URL: <http://www.igi-global.com/journal/international-journal-knowledge-management-ijkm/1083>
11. Покришук В., Коваль С. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України. *Україна: Аспекти праці*, 2011. № 2. С. 3–10.
12. The EU Framework Programme for Research and Innovation. URL: <http://ncp.khai.edu/uk/site/horizon-2020-at-a-glance.html>

References

1. Genderni doslidzhennia: prykladni aspekty: monohrafiia (2013) [Gender Studies: Applied Aspects: monograph] / V. P. Kravets, T. V. Hovorun, O. M. Kikinezhdii ta in.; za nauk. red. V. P. Kravtsia. Ternopil: Navchalna knyha – Bohdan, 448 s. [in Ukr.]
2. The Global Gender Gap Report (2017). URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf
3. The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth – 2017. URL: <http://www.mckinsey.com/>
4. Pro zapobigannya ta proty`diyu domashn`omu nasy`l`stvuv. Zakon Ukrayiny` 2229-VIII, chy`nny`j, potochna redakciya [On Preventing and Combating Domestic Violence. The Law of Ukraine 2229-VIII]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19> [in Ukr.]
5. Zubchenko A. (2016) Zaborona pratsiuvaty – turbota chy nasylstvo [Prohibition to work – care or violence] // «I»: Hendernyi zhurnal («I»: Gender journal) № 41. S. 11–13. [in Ukr.]
6. Analiz ta Rekomendatsii shchodo Zghladzhuvannia Hendernoi Nerivnosti v Ukraini (2017). [Analysis and Recommendations on Elimination of Gender Inequality in Ukraine]. URL: <https://voxukraine.org/en/analyze-ta-rekomendatsii-shchodo-zglazhuvannya-gendernoi-nerivnosti-ua/> [in Ukr.]
7. Ekonomichni naslidky nasylstva shchodo zhinok v Ukraini (2017). [Economic Impact of Violence Against Women in Ukraine]. URL: http://www.unfpa.org.ua/files/articles/7/45/%20results%20iversity%20daily%20english%20v%20Ukraine_2017.pdf [in Ukr.]
8. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2017). [State Statistics Service of Ukraine]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. [in Ukr.]

9. Henderna nerivnist v Ukraini: chomu nashi zhinky otrymuiut menshi zarplaty, nizh u cholovikiv (2017). [Gender inequality in Ukraine: why our women receive lower wages than men]. URL: <http://asn.in.ua/en/news/publishing/119951-gendernoe-neravenstvo-v-ukraine-pochemu-ukrainian-n.html> [in Ukr.]
10. Murray E. Jennex (2005) Knowledge Management. *International Journal of Knowledge Management* (IJKM). San Diego State University, USA. Published Quarterly. Est. URL: <http://www.igi-global.com/journal/international-journal-knowledge-management-ijkm/1083>
11. Pokryshchuk V., Koval S. (2011) Problemy hendernoї zainiatosti naselennia na rynku pratsi Ukrainy [Problems of Gender Employment in the Labor Market of Ukraine]. *Ukraina: Aspekty pratsi (Ukraine: Aspects of Labor)*, № 2. S. 3–10. [in Ukr.]
12. The EU Framework Programme for Research and Innovation. URL: <http://ncp.khai.edu/uk/site/horizon-2020-at-a-glance.html>

Стаття надійшла 20 червня 2018 року
The article was received on June 20, 2018