

**Перепельчук Т. В.**

ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,  
Одеський національний економічний університет

**Зікул В. А.**

студентка 3 курсу ФМОІТ, освітнього рівня бакалавр,  
Одеський національний економічний університет

## **ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Україна, як і багато інших країн світу, доволі часто стикається з проблемами гендерної нерівності на ринку праці. Це проблеми, які негативно впливають на розвиток суспільства та економіки в цілому, тому суто необхідно знайти швидкі та ефективні шляхи їх вирішення.

Так згідно з даними Державної служби статистики України, на 2021 р. середня заробітна плата жінок становила 81,6% від заробітної плати чоловіків. [1] В електронному виданні «Економічна правда» наведено дані опитування сервісу "OLX робота" 2021 р., яке показує, що майже 60% жінок у виробничій сфері заробляють до 10 тис грн., чоловіки ж отримували 10 – 20 тис. грн. [2] Такий розрив є результатом різних факторів, таких як професійність, низька представленість жінок у керівництві, несправедливий рівень заробітних плат у порівнянні з чоловіками, причиною чого є стереотипи щодо ролі жінок та чоловіків у суспільстві. [3] Ця тенденція підтверджується і тим фактом, що на 2021 р. за Індексом гендерної нерівності в країнах Європи Україна зайняла 35 місце з 48, тобто отримала 0,2 бала, хоча в провідних країнах цей показник не перевищував 0,1 бала. [4] За результатами цих досліджень зрозуміло, що проблема гендерної нерівності на ринку праці в Україні не є вирішеною і потребує уваги як держави, так і громадськості загалом.

Іншим важливим критерієм того, що описує наявність проблем гендерної нерівності на ринку праці, є недостатня кількість жінок на керівних посадах підприємств. Згідно з дослідженнями, в середньому, тільки 29% керівних місць у компаніях по всьому світу займають жінки, і така закономірність спостерігається і в Україні. [5] Крім того, жінки в Україні частіше за чоловіків займаються безоплатною діяльністю, такою як догляд за дітьми або хворими членами родини, внаслідок чого вони мають менше можливостей та часу для самореалізації і розвитку кар'єри, отриманню високооплачуваних та керівних посад на роботі. Поряд з цим, ще однією проблемою є недостатня увага до проблем сексуального та домашнього насильства в Україні [6], що стає перешкодою для жінок у здійсненні своїх професійних та особистих амбіцій та призводить до недооцінення їхніх здібностей та компетенцій на ринку праці.

Отже, проблеми гендерної нерівності на ринку праці в Україні потребують серйозної уваги та впровадження відповідних заходів у боротьбі з ними. Такими є, по-перше, забезпечення однакового рівня можливостей та прав для жінок та чоловіків на ринку праці (у тому числі, на рівну оплату праці), по-друге, здійснення повноцінної підтримки жінок у кар'єрному зростанні та підвищенні

кваліфікації, а також сприяння у запобіганні статевій (та й будь-якій) дискримінації на робочому місці. Додатковою перспективою є необхідне забезпечення доступності соціального захисту та підтримки для жінок, які займаються безоплатною діяльністю по догляду за дітьми або хворими членами родини.

Для розв'язання цих проблем необхідно: 1) на державному рівні прийняти законодавство, яке б запобігало дискримінації у праці та гарантувало рівність прав для жінок та чоловіків. Доцільним є встановлення квот для жінок в керівництві підприємств та в політиці, а також проведення заходів щодо просвітництва та підвищення свідомості щодо гендерної рівності. Крім того, потрібно враховувати гендерну диференціацію в розробці програм та проєктів зайнятості, які забезпечують рівний доступ до праці для чоловіків та жінок; 2) підприємства, компанії повинні взяти на себе відповідальність щодо забезпечення рівності на роботі та проведення політики, яка сприяє розвитку кар'єри для жінок. Це може включати в себе різноманітні тренінги та програми розвитку, допомогу у вирішенні проблем балансу між роботою та особистим життям, створення безпечної та відкритої робочої атмосфери. Гарним рішенням є також стимулювання розвитку сфери догляду за дітьми та особами похилого віку, що може допомогти жінкам більше зосередитися на кар'єрному зростанні. Для цього можна встановити податкові пільги для компаній, які забезпечують доглядові послуги для дітей та хворих членів родин своїх співробітників.

Взагалі, гендерна рівність є ключовим елементом сталого економічного розвитку та соціального прогресу. І хоча Україна протягом останніх років прогресує в цьому напрямку, все ще існує багато проблем та викликів, які потребують негайного рішення, тому важливо продовжувати працювати над забезпеченням рівності між жінками та чоловіками на ринку праці, щоб створити сприятливе середовище для розвитку кар'єри, підвищення економічного потенціалу жінок та забезпечення більш справедливого та збалансованого суспільства.

#### Список літератури:

1. Державна служба статистики України: [сайт]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 11.10.2023)
2. Ціна гендерної нерівності на ринку праці. Економічна правда. <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/02/15/682363/> (дата звернення: 11.10.2023)
3. Forbes. Мод Джозеф. Жінки в Україні заробляють на 20% менше за чоловіків, а витрачають більше через «податок на рожеве». Що з цим робити? URL. <http://surl.li/biqvb> (дата звернення: 11.10.2023)
4. Індекс гендерної нерівності в Україні та Європі. Слово і діло. URL. <http://surl.li/gokvv> (дата звернення: 11.10.2023)
5. Жінки посідають лише 29 % керівних посад. Що не так із гендерною рівністю в компаніях та що робити. Українська правда. URL. <http://surl.li/eivnf> (дата звернення: 11.10.2023)
6. Домашнє насильство крізь призму війни. Українська правда. URL. <http://surl.li/golab> (дата звернення: 11.10.2023)