

7. Skilky smittia zalyshaie Ukraina ta shcho z nym vidbuvaietsia [How much garbage does Ukraine leave and what happens to it]. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2017/05/29/infografika/suspilstvo/skilky-smittya-zalyshaye-ukrayina-ta-nym-vidbuvayetsya>.

8. Tsarenko O., Niesvietov O., Kadatskyi M. (2004). *Osnovy ekolohii ta ekonomika pryrodokorystuvannia* [Fundamentals of ecology and economics of nature] : navch. posibn. dlia stud. vuziv. Sumy: Universytetska knyha.

9. Shcho robyty zi smittiam? RE:FORMA [What to do with garbage? RE: FORM]. URL: <https://hromadske.ua/posts/dityachij-ombudsmen-zvernuvsya-do-ofisu-genprokurora-cherez-roman-8-modeli-iz-13-richnim-blogerom>

10. European Commission. *Tax Reforms in EU Member States 2013 of European Commission* [interactive]. Brussels, 2013 [accessed on 2014-02-14]. URL: http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_papers/taxation_paper_38.pdf.

11. Segerson K., Miceli T.J. *Voluntary Environmental Agreements: Good or Bad News for Environmental Protection?* *Journal of Environmental Economics and Management*. 1998, Vol. 36. P. 109-130.

12. Stavins R. *Environmental Economics and Public Policy. Selected Papers of R. Stavins, 1998-1999, 2003.* P. 109-124.

ДАНІ ПРО АВТОРІВ

Заклекта Ольга Іванівна, доцент кафедри економіки та економічної теорії, кандидат економічних наук, доцент, Західноукраїнського національного університету;

Мочук Оксана Богданівна, здобувач ступеня магістра, Західноукраїнський національний університет.
e-mail: o.mochuk@ippo.edu.te.ua

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Заклекта Ольга Ивановна, доцент кафедры экономики и экономической теории, кандидат экономических наук, доцент, Западноукраинского национального университета;

Мочук Оксана Богдановна, соискатель степени магистра, Западноукраинский национальный университет.
e-mail: o.mochuk@ippo.edu.te.ua

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Zakleka Olga, Associate Professor of Economics and Economic Theory, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Western Ukrainian National University;

Mochuk Oksana, Master's Degree, Western Ukrainian National University.
e-mail: o.mochuk@ippo.edu.te.ua

УДК:305+331.1

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2021-49-120-126>

«Ніде в світі у жінок немає рівних з чоловіками можливостей на ринку праці»
Дебора Грінфілд

ПРОФЕСІЙНА НЕРІВНІСТЬ ТА ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Тірбах Л. В.,
Чабан Г. В.

Предметом дослідження є гендерні особливості світового та Українського ринку праці.

Метою роботи є дослідити гендерні проблеми на ринку праці, описати причини безробіття жінок та професійну нерівність, врахувати гендерні особливості, провести структуровану оцінку існуючого стану українського ринку праці, врахувати досвід сегрегації жінок у світі, визначити напрямки та способи вирішення цієї проблеми в Україні.

Методологічною основою статті стали як загальнонаукові, так і спеціальні методи наукового пізнання. У статті використовувалися наукові методи дослідження: абстрактно-логічний – для оцінки світового та українського ринку праці; системно-структурного аналізу і синтезу – для виявлення причин існування гендерної нерівності; аналітично-розрахунковий; статистико-економічний; розрахунково-конструктивний.

Результати роботи. У статті проаналізовано гендерні проблеми на ринку праці. Описано причини безробіття жінок та професійної нерівності. Враховуючи гендерні особливості, було оцінено поточний стан українського ринку праці, визначено напрямки вирішення проблеми гендерної нерівності в Україні.

Галузь застосування. Результати даного дослідження можуть застосовуватись в регулюванні безробіття на ринку праці України, начальному процесі при викладанні дисципліни «Економіка праці і соціально-економічні відносини».

Висновки. Гендерна дискримінація – велика проблема в усьому світі. І це одна з головних причин нерівності в цілому. Ніде в світі у жінок немає рівних з чоловіками можливостей на ринку праці.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, економічна активність населення, гендерна нерівність, гендерна політика.

*«Нигде в мире у женщин нет равных с мужчинами возможностей на рынке труда»
Дебора Гринфилд*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО И ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Тирбах Л. В.,
Чабан Г. В.

Предметом исследования являются гендерные особенности мирового и украинского рынка труда.

Целью работы является исследовать гендерные проблемы на рынке труда, описать причины безработицы женщин и профессиональной неравенство, учесть гендерные особенности, провести структурированную оценку существующего состояния украинского рынка труда, учесть опыт сегрегации женщин в мире, определить направление и способ решения этой проблема в Украине.

Методологической основой статьи стали как общенаучные, так и специальные методы научного познания. В статье использовались научные методы исследования: абстрактно-логический – для оценки мирового и украинского рынка труда; системно-структурного анализа и синтеза – для выявления причин существования гендерного неравенства; аналитически-расчетный; статистико-экономические; расчетно-конструктивный.

Результаты работы. В статье проанализированы гендерные проблемы на рынке труда. Описаны причины безработицы женщин и профессиональной неравенства. Учитывая гендерные особенности, было оценено текущее состояние украинского рынка труда, определено направление решения проблемы гендерного неравенства в Украине.

Область применения. Результаты данного исследования могут применяться в регулировании безработицы на рынке труда Украины, учебном процессе при преподавании дисциплины «Экономика труда и социально-экономические отношения».

Выводы. Гендерная дискриминация – большая проблема во всем мире. И это одна из главных причин неравенства в целом. Нигде в мире у женщин нет равных с мужчинами возможностей на рынке труда.

Ключевые слова: занятость, безработица, экономическая активность населения, гендерное неравенство, гендерная политика.

*«Nowhere in the world do women have equals men opportunities in the labor market»
Deborah Greenfield*

OCCUPATIONAL INEQUALITY AND GENDER FEATURES IN THE LABOR MARKET

Tirbakh Lesya,
Chaban Galina

The subject of the research is the gender characteristics of the world and Ukrainian labor markets.

The purpose of the work is to study gender problems in the labor market, describe the causes of women's unemployment and occupational inequality, take into account gender, conduct a structured assessment of the current state of the Ukrainian labor market, take into account the experience of women's segregation in the world.

The methodological basis of the article was both general scientific and special methods of scientific knowledge. The article used scientific research methods: abstract-logical - to assess the world and Ukrainian labor market; system-structural analysis and synthesis - to identify the causes of gender inequality; analytical and computational; statistical and economic; settlement and constructive.

Results of work. The article analyzes gender issues in the labor market. The causes of women's unemployment and occupational inequality are described. Taking into account gender features, the current state of the Ukrainian labor market was assessed, and the direction of solving the problem of gender inequality in Ukraine was determined.

The field of application of results. The results of this study can be used in the regulation of unemployment in the labor market of Ukraine, the educational process in the teaching of the discipline «Labor Economics and socio-economic relations».

Conclusions. Gender discrimination is a big problem all over the world. And this is one of the main causes of inequality in general. Nowhere in the world do women have equal opportunities in the labor market with men.

Key words: employment, unemployment, economic activity of the population, gender inequality, gender policy.

JEL Classification: J16, J31, J60, E24

Предметом дослідження є гендерні особливості світового та Українського ринку праці. **Метою роботи** є дослідити гендерні проблеми на ринку праці, описати причини безробіття жінок та професійну нерівність, врахувати гендерні особливості, провести структуровану оцінку існуючого стану українського ринку праці, врахувати досвід сегрегації жінок у світі, визначити напрямок та спосіб вирішення цієї проблема в Україні. **Методологічною основою статті** стали як загальнонаукові, так і спеціальні методи наукового пізнання. У статті використовувалися наукові методи дослідження: абстрактно-логічний – для оцінки світового та

українського ринку праці; системно-структурного аналізу і синтезу – для виявлення причин існування гендерної нерівності; аналітично-розрахунковий; статистико-економічний; розрахунково-конструктивний.

Результати дослідження. Протягом трудового життя жінки все ще стикаються з серйозними перешкодами на шляху до гідної праці. За час, що минув після проведення в Пекіні в 1995 році четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок, відбулися лише незначні зміни в кращу сторону і збереглися серйозні прогалини, які треба буде подолати в ході виконання Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятої Організацією Об'єднаних Націй в 2015 році [12].

На світовому ринку праці все ще існує нерівність у можливостях, працювати та результатах між чоловіками та жінками. За останні два десятиліття основні досягнення жінок у галузі освіти ще не призвели до відносного поліпшення їхнього економічного статусу на ринку праці. У багатьох частинах світу жінки частіше, ніж чоловіки, втрачають роботу, знаходять роботу і рідше приєднуються до робочої сили, а ті, хто досягає успіху, як правило, частіше приймають пропозицію на менш якісну роботу.

Ці перешкоди повільно долаються в обмежених районах світу. Навіть у багатьох країнах розрив між участю жінок у робочій силі та ринком праці зменшився, і жінки, зайняті неоплачуваною домашньою роботою, потрапляють у сектор послуг, а якість їх робочих місць залишається тривожною.

Нерівномірність розподілу неоплачуваної роботи, пов'язаної з доглядом за сім'єю та будинком, між чоловіками та жінками, а також між сім'єю та суспільством є одним з основних факторів, що визначають гендерну нерівність на ринку праці

Гендерний розрив у рівнях участі в складі робочої сили і зайнятості звузився лише незначно. У період з 1995 по 2019 рік рівень участі жінок у складі робочої сили в світі знизився з 52,4% до 49,6% (з 79,9% до 76,1% серед чоловіків). У всьому світі шанси жінок стати учасниками ринку праці залишаються майже на 27 % нижче, ніж серед чоловіків [4].

У регіонах з великими гендерними розривами в участі ця ситуація не змінилася. У Південній та Східній Азії він набув більшого поширення. Низька участь жінок на ринку праці звузила можливості їх працевлаштування і з часом не зазнала особливих змін. Це негативно позначається на їх здатності заробляти на життя та забезпечувати економічну стабільність. У 2018 році гендерний розрив в рівнях зайнятості склав 25,5 % не на користь жінок - лише на 0,6 % менше, ніж в 1995 році.

У Північній Європі, Південній Європі та Західній Європі ця частка лише незначно зменшилася, і в цих регіонах кількість жінок, які виходять на ринок праці, все ще вища, ніж в інших регіонах. Однак це також результат зменшення кількості чоловіків, зайнятих у період спаду виробництва. Через глобальну фінансову кризу в Північній Америці гендерний розрив у рівні зайнятості тимчасово зменшився. Однак загалом нічого не змінилося. Найбільша різниця між безробітними чоловіками та жінками є в Північній Африці та арабських країнах. У Північній Європі, Південній Європі, Західній Європі та Північній Америці внаслідок фінансової кризи гендерний розрив у кількості безробітних зменшився, головним чином через економічний спад у галузях, де переважають чоловіки, та компенсації за зростання зайнятості заміжніх жінок зайняті в деяких випадках втраті сімейних доходів після втрати чоловіками роботи [13].

Серед неоплачуваних працівників сімейних підприємств частка жінок залишається високою. Однак певний прогрес був досягнутий у подоланні цього гендерного розриву. У всьому світі частка членів сім'ї, яким надається допомога, значно впала серед жінок (17,0% за останні 20 років), і серед чоловіків вона незначно знизилася (за той самий період зменшилася на 8,1%), що призвело до гендерної різниці зменшено з 19 до 10,6% з 5% у 1995 році [4].

Молоді жінки мають найбільший ризик безробіття, рівень безробіття серед жінок вищий, ніж серед чоловіків: рівень безробіття у світі сягає 5,5% серед чоловіків та 6,2% серед жінок. У всіх регіонах світу, крім Східної Азії, Східної Європи та Північної Америки, рівень безробіття серед чоловіків нижчий, ніж серед жінок, а різниця між безробітними чоловіками та жінками є найбільшою у Північній Африці та арабських країнах. У Північній Європі, Південній Європі, Західній Європі та Північній Америці внаслідок фінансової кризи гендерний розрив у кількості безробітних зменшився, головним чином, внаслідок економічного спаду у галузях, де переважають чоловіки, та компенсації за зростання зайнятості заміжніх жінок зайняті в деяких випадках втраті сімейних доходів після втрати чоловіками роботи.

Безробіття молоді досі турбує весь світ. Майже у всіх регіонах світу молоді жінки частіше страждають від безробіття, ніж молоді чоловіки. У Північній Африці та арабському світі рівень безробіття серед молоді серед жінок майже вдвічі перевищує показник серед чоловіків - 44,3% та 44,1% відповідно. Навпаки, у Північній Америці, Східній Азії та Північній Європі, Південній Європі та Західній Європі рівень безробіття серед молоді серед чоловіків вищий, ніж серед жінок. Завдяки фінансовій кризі гендерний розрив у безробітті серед молоді збільшився в Північній, Південній та Західній Європі та Північній Америці; проте останніми роками в Північній Америці спостерігаються ознаки зменшення цього розриву [8].

Гендерна дискримінація, є основною проблемою у всьому світі. І це одна з основних причин нерівності в цілому. Нідє в світі жінка немає рівних з чоловіком можливостей на ринку праці: їм важче знайти роботу. Немає рівного режиму робочого часу для чоловіків і жінок. В багатьох країнах жінкам платять менше, ніж чоловікам, за працю рівної значимості і цінності.

У 2018 році Міжнародна організація праці підготувала глобальну доповідь по зайнятості та соціальних питань. Аналіз показав, що серед жінок тільки 48 відсотків присутні на ринку праці. Серед чоловіків – 75

відсотків. Є галузі, де працюють переважно жінки, і там оплата нижче в порівнянні з галузями, де переважають чоловіки. При цьому, коли жінки опиняються в умовно «чоловічих» галузях, оплата їх праці нижче, ніж у працюючих там же чоловіків. І навпаки, коли чоловіки приходять на «жіночу територію», оплата їх праці зростає в порівнянні з жінками. Плюс, на жаль, існує насильство і утиски на робочих місцях. І страждають від цього в основному жінки.

Є країни де рівень освіти жінок вище, але платять їм все одно менше. І це не можна пояснити інакше як дискримінацією. У країнах, де процвітає нерегламентована зайнятість, до числа яких належить і Україна, жінки частіше стикаються з заниженою оплатою праці, тому що вони частіше працюють неформально і менш захищені, ніж чоловіки.

У країнах з високим і низьким рівнем доходу жінки як і раніше зайняті менше кількість часу на оплачуваній роботі і при цьому в набагато більшому ступені обтяжені неоплачуваними хатніми роботами. У країнах, про які є відповідні дані, жінки в середньому виконують як мінімум в два з половиною рази більше неоплачуваних робіт до яких входить догляд за будинком і членами сім'ї, ніж чоловіки.

Незважаючи на те що цей гендерний розрив залишається істотним, він з часом звужується в основному за рахунок деякого скорочення часу, який жінки присвячують хатній роботі, хоча не відбувається ніякого істотного скорочення часу, яке вони віддають догляду за дітьми. При цьому жінки продовжують присвячувати більше годин в день оплачуваній і неоплачуваній роботі, ніж чоловіки. Зокрема, середня тривалість робочого дня серед жінок (Самозайнятих або найманих працівників) більше, ніж серед чоловіків, і цей розрив становить 73 і 33 хвилини в день, відповідно, що розвиваються і в розвинених країнах. Навіть коли жінки працюють за наймом, вони як і раніше виконують більшу частину неоплачуваної роботи по догляду за будинком і сім'єю, що обмежує їх можливості проводити більше часу на оплачуваній формальній праці за наймом. Як наслідок, жінки, швидше за все, працюють менше часу, ніж чоловіки, будь то подорожній волі або всупереч їй (тим самим, потрапляючи в категорію «неповна зайнятість з точки зору тривалості робочого часу»). У всьому світі жінки складають менше 40% від загального числа зайнятих і при цьому 57% серед тих, хто зайнятий на умовах неповного робочого часу. Оцінки, засновані на даних про 100 країнах, показують, що більш третини працюючих жінок (34,2%) зайняті менше 35 годин на тиждень у порівнянні з 23,4% працюючих чоловіків [5].

Але країни Північної Європи домоглися найбільшого прогресу в боротьбі з нею, оскільки займалися цією проблемою кілька десятиліть. У них вироблена соціальна і державна політика, спрямована на скорочення гендерних розривів і подолання стереотипів. Там пильно відстежується ситуація з оплатою праці чоловіків і жінок. Створюються умови, щоб вони могли спільно виконувати домашні і батьківські обов'язки. Наприклад, батькам надаються батьківські відпустки.

У 2019 році проводили опитування громадської думки в різних країнах. І в усьому світі чоловіки і жінки погоджуються з тим, що жінки повинні мати право працювати не в домашньому господарстві, а на ринку праці. 88 відсотків чоловіків і 91 відсоток жінок вважають прийнятним, щоб жінка в їхній родині мала оплачувану роботу на ринку праці. Серйозні дослідження показують, що в країнах з рівними можливостями менше бідності, більше економічного зростання і більш високий рівень життя. Якби розрив в рівні зайнятості чоловіків і жінок скоротився на 25 відсотків, це дало б додатково 5,8 трильйона доларів в плані світового економічного зростання [7].

На ринку праці України виявлено суттєві відмінності між чоловічою та жіночою зайнятістю, специфічною особливістю яких є дискримінація жінок. Найбільш високооплачувані галузі зайняті чоловічою робочою силою, отже, рівень доходів чоловіків вище за рівень доходів жінок. Основною причиною гендерної нерівності оплати праці є гендерна сегрегація, відмінними рисами якої на ринку праці є: поділ галузей регіону на «чоловічі» і «жіночі» з явною перевагою перших; збільшення розриву в рівнях доходів чоловіків і жінок. Отже, можна говорити про те, що однією з причин обмеження жінок на ринку праці є неефективна система керівництва в основних галузях економічної діяльності країни [2].

Нещодавно було оприлюднено рейтинг гендерованості суспільства за країнами світу («The Global Gender Gap Report» (GGGR) Всесвітнього економічного форуму), в якому Україна посіла 59-те місце зі 153. Порівняно з попереднім роком показник суттєво покращився, адже в 2018 році ми були на 65-му місці. Рейтинг враховує показники залученості у політичне життя (обіймання жінками найвищих посад у державі), рівень освіти та доступу до неї, доступу до надання медичної допомоги, а також щодо економічних можливостей. З цих показників найбільш успішним для України є показник доступності освіти (26-те місце в рейтингу). Важливо розуміти, що цей рейтинг – не про якість освіти, а саме про те, що жінки та чоловіки в Україні мають рівний доступ до отримання світи. Найгіршим показником виявився саме показник залученості до політичного життя (83-те місце в рейтингу) [4].

Зменшення гендерної нерівності на українському ринку праці зі стратегічної точки зору вирішить проблему гендерної нерівності в доходах, допоможе збалансувати сімейний статус та покращить рівень життя в цілому. На державному рівні батьківство - це переважно материнство. Роботодавці частіше відмовляються від працевлаштування жінок, оскільки жінки найчастіше подають документи, наприклад, на батьківську відпустку. Крім того, в інтерв'ю жінки все ще запитують про особисті питання, такі як пологи, шлюб та плани пологів, тобто питання, які не мають нічого спільного з їхньою професійною кваліфікацією чи практичними навичками. Зі стратегічної точки зору зменшення гендерної нерівності на українському ринку праці вирішить проблему нерівності доходів чоловіків. Звичайно, материнство несе багато обов'язків перед жінками, але законодавчий орган ще не досяг балансу між наданням пільг працюючим жінкам та сприянням рівності між

чоловіками та жінками. Включення гендерних питань в українське законодавство є питанням соціальної справедливості, яку необхідно вирішити, щоб забезпечити рівний та стійкий розвиток людського потенціалу.

З огляду на високий рівень професійної сегрегації за статтю в Україні, необхідно приділити цьому питанню особливу увагу, і слід сформулювати відповідні заходи для зменшення цієї ситуації. Особливе занепокоєння викликає те, що коли жінки з високою академічною кваліфікацією зосереджені на посадах нижчого рівня, мають менше обов'язків, нижчу заробітну плату та обмежені можливості прийняття рішень, існує жорстка «вертикальна» ізоляція. Погляди на місце жінки в суспільстві та стандарти обмежують просування жінок на керівні посади та на більш відповідальні посади, з цієї причини використовується термін «скляна стеля» [12, с. 1]. На тому самому професійному рівні, що і чоловіки, жінки, як правило, досягають рівня «виконавця» або, щонайбільше, «заступника менеджера» у своїй професії. Ці перепони зумовлені традиційними гендерними стереотипами щодо другорядних ролей жінок у суспільному житті та їх обмеженими можливостями, включаючи лідерські якості. «Подвійний» робочий день, спричинений змушеним жінками поєднувати професійну діяльність із домашніми роботами, призводить до браку часу, що також серйозно впливає на нерівні можливості жінок отримати владні посади.

На жаль, мало досліджень вивчали фактори участі українських жінок у робочій силі. Дослідження показали, що в Україні існує проблема низької зайнятості жінок та розрив у зайнятості чоловіків та жінок. Причини, як правило, подібні до тих, що існують у світі: відсутність належних закладів догляду за дітьми, відсутність гнучких умов праці, розбіжність у оплаті праці між чоловіками та жінками, законодавчі обмеження щодо жінок, особливо вагітних жінок та жінок з дітьми [6].

Як і в західних країнах, в Україні освіченіші жінки більше залучені до робочої сили. Українські жінки та чоловіки також схильні працювати у різних секторах економіки (жінки здебільшого працюють у бюджетній сфері та у сфері легкої промисловості, а чоловіки – у добувній промисловості, у сфері транспорту та зв'язку). В Україні поширені гендерні стереотипи щодо ролі жінок в суспільстві. Згідно з даними опитування, проведеного у 2008 році, від 62% до 83% респондентів погоджуються з різними твердженнями, які зазначають, що для жінки краще бути домогосподаркою або що це той самий спосіб реалізувати себе, як і робота [8]. Новіші опитування також вказують, що гендерні стереотипи досі наявні. Зокрема, опитування, проведене GfK Ukraine у лютому 2018 року, показує, що 70% чоловіків та 65% жінок вважають, що «кожна жінка має бути передусім дружиною та матір'ю» [5]. Опитування чоловіків, проведене у червні 2018 року, показало: 82% опитаних чоловіків вважають, що бувають різні чоловічі та жіночі професії, 69% погоджуються з тим, що найважливіша роль жінки – піклуватися про власний дім та готувати їжу для родини, а 63% чоловіків зазначили, що зміна підгузків, купання та годування немовлят – це обов'язки матері [5]. Водночас, опитування жінок показують, що жінки відчувають на собі дискримінацію з боку роботодавців при пошуку роботи, особливо це стосується жінок з малолітніми дітьми та жінок перед пенсійного віку [1]. Дослідження Світового банку, проведене у 2006 році, показує, що дискримінація та нав'язування певних гендерних стереотипів, починаючи з шкільної освіти, сприяє сегрегації чоловіків та жінок за професійними групами: під впливом таких стереотипів жінки схильніші обирати менш оплачувані роботи [12]. Дослідження також вказують на великий розрив в доходах між чоловіками і жінками в Україні [11], який особливо виражений для матерів [13]. Спираючись на економічну теорію, можна припустити, що такий розрив в доходах може стимулювати українських жінок залишатися поза робочою силою.

Населення України, особливо працездатного віку щорічно скорочується. Це відбувається як через міграцію, так і через природне скорочення населення. У 2018 р. природне скорочення населення становило 252 тис. осіб. [7]. Дослідження Центру економічної стратегії, проведене у 2018 році показує, що близько 4 млн українців залучені до міграційних процесів, при чому 2,6 - 2,7 млн перебувають за кордоном одночасно [9]. Відбувається також старіння населення. У 2019 році частка дітей (0-14 років) дорівнювала 15%, особи працездатного віку (15-64 років) складала 68%, а пенсіонери (65 років і старше) - 17% від всього населення [10]. Для порівняння, у 1991 році вікова структура населення виглядала так: 22% дітей, 66% осіб працездатного віку і 12% пенсіонерів [3]. Таким чином, з огляду на постійне скорочення та старіння населення, додаткова робоча сила стає все більш необхідною, тому ми спостерігаємо збільшення робочого віку щоб забезпечити економічне зростання.

Отже, щоб Україна ефективно перетворилася на правову, демократичну та соціальну державу, громадяни повинні бути рівними. Через стійкі гендерні стереотипи, відсутність справжніх рівних можливостей, а жінки надзвичайно вразливі до різних форм дискримінації, що спостерігаються, головним чином з точки зору доступу до можливостей працевлаштування, професійного розвитку та заробітної плати, гендерної нерівності у зайнятості. Явище все ще існує. З іншого боку, надання жінкам занадто багато (а іноді і нерозумних) благ має протилежний вплив на них.

Висновки і пропозиції. Для суспільства жіноча праця є важливим резервом, необхідним для ефективного розвитку виробництва у період структурних та економічних перебудов економіки.

Отже, для подолання соціально-економічно негативу, зумовленого гендерною асиметрією на ринку праці, необхідно:

- законодавчо обґрунтувати проблему гендерної нерівності та здійснювати постійну гендерну експертизу законодавства (на сьогодні спостерігається повна відсутність антидискримінаційного блоку у законодавчому регулюванні зайнятості);

- згенерувати якісно нову ментальну культуру суспільства, яка передбачає не декларативну, а реальну рівність обох соціальних статей загалом і на ринку праці зокрема;
- налагодити мережну систему постійного гендерного моніторингу проблем нерівноправності на ринку праці через центри зайнятості;
- забезпечити у роботі центрів зайнятості реалізацію принципу адресності підтримки жінок на ринку праці шляхом розробки та втілення спеціальних програм працевлаштування, професійної орієнтації, професійного навчання, запровадження нових соціально сфокусованих технологій роботи з людьми.

Список використаних джерел

1. Аналітичний звіт «Бар'єри до зайнятості вразливих до ринку праці категорій жінок». ПРООН. 2017. URL: <https://issuu.com/undpsssr/docs/>
2. Блага В. В., Благой В. В., Тухомірова А. О. Гендерна дискримінація як перешкода на шляху до розвитку нації. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/26.pdf>.
3. Державна служба статистики населення (1990-2019 рр.) URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html
4. Дослідження зайнятості та добробуту чоловіків та жінок, проведене Info Sapiens у співпраці з Ring Ukraine. URL: <https://docs.google.com/presentation/d/1X7E-5D46Ot3VhWqoUrK1mKa6n-BDVHA>
5. Звіт «Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок». 2018. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/Сучасне%20розуміння%20маскулінності_Звіт%20дослідження.pdf.
6. Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль Державної служби зайнятості. Міжнародна організація праці. 2010. URL: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168913.pdf
7. Експрес-випуск Державної служби статистики «Демографічна ситуація» від 20.02.2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2019/02/23.doc>
8. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія. 2013(1) : 49-53. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VKNU_soc_2013_1_9.pdf
9. Центр економічної стратегії. Аналітична записка «Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити», 2018. URL: <https://ces.org.ua/migration/>
10. Експрес-випуск Державної служби статистики «Розподіл постійного населення України за статтю та віком» від 21.06.2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2019/06/84.doc>
11. Labour underutilization. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470306/lang-en/index.htm
12. The World Bank. Country Gender Assessment for Ukraine. 2016. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/128891470822320083/pdf/107673-PUB-P156988-ADD-ISBN-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>
13. Nizalova O., Sliusarenko T., Shpak S. The motherhood wage penalty in times of transition. Journal of Comparative Economics. 2016 Feb 1; 44(1) : 56-75. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/89801/1/dp7810.pdf>

References

1. Analitychnyi zvit «Bariery do zainiatosti vrazlyvykh do rynku pratsi katehorii zhinok» [Analytical report «Barriers to employment of vulnerable categories of women in the labor market»]. PROON. 2017. URL: <https://issuu.com/undpsssr/docs/>
2. Blaha, V. V., Blahoi, V. V., Tykhomyrova, A. O. (2018). Henderna dyskryminatsiia yak pereshkoda na shliakhu do rozvytku natsii [Gender discrimination as an obstacle to the development of the nation]. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/26.pdf>.
3. Derzhavna sluzhba statystyky naseleння (1990-2019 rr.) [Derzhstat Population (1990-2019)]. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html
4. Doslidzhennia zainiatosti ta dobrobutu cholovikiv ta zhinok, provedene Info Sapiens u spivpratsi z Ring Ukraine [Employment and well-being study of men and women conducted by Info Sapiens in collaboration with Ring Ukraine]. URL: <https://docs.google.com/presentation/d/1X7E-5D46Ot3VhWqoUrK1mKa6n-BDVHA>
5. Zvit «Suchasne rozuminnia maskulinnosti: stavlennia cholovikiv do hendernykh stereotypiv i nasylstva shchodo zhinok» [Report «Modern understanding of masculinity: men's attitudes towards gender stereotypes and violence against women»]. 2018. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/Contemporary%20understanding%20masculinity_Report%20Report.p20.
6. Kupets, O. (2010). Kompleksnyi hendernyi pidkhid na rynku pratsi Ukrainy ta rol Derzhavnoi sluzhby zainiatosti [Integrated gender approach in the labor market of Ukraine and the role of the State Employment Service]. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. 2010. URL: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168913.pdf
7. Ekspres-vypusk Derzhavnoi sluzhby statystyky «Demografichna sytuatsiia» vid 20.02.2019 [Express issue of the State Statistics Committee «Demographic situation» dated 20.02.2019]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2019/02/23.doc>

8. Shestakovsky, O. (2013). *Henderna nerivnist na rynku pratsi Ukrainy: strukturni peredumovy i tryvki stereotypy* [Gender inequality in the labor market of Ukraine: structural preconditions and persistent stereotypes]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Sotsiologhiia – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Sociology*, 1. 49-53. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&ImaG_File_

9. Tsentr ekonomichnoi stratehii. *Analitychna zapyska «Skilky ukrainsiv poikhalo za kordon i shcho derzhavi z tsym robyty»* [Center for Economic Strategy. Analytical note «How many Ukrainians went abroad and what should the state do with it»]. 2018. URL: <https://ces.org.ua/migration/>

10. *Ekspres-vypusk Derzhavnoi sluzhby statystyky «Rozpodil postiinoho naselennia Ukrainy za stattiu ta vikom» vid 21.06.2019.* [Express issue of the State Statistics Committee «Distribution of the permanent population of Ukraine by sex and age» dated 21.06.2019]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2019/06/84.doc>

11. *Labour underutilization.* International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470306/lang-en/index.htm

12. The World Bank. *Country Gender Assessment for Ukraine.* 2016. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/128891470822320083/pdf/107673-PUB-P156988-ADD-ISBN-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>

13. Nizalova, O., Sliusarenko, T., Shpak, S. (2016). *The motherhood wage penalty in times of transition.* *Journal of Comparative Economics*, 44(1). 56-75. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/89801/1/dp7810.pdf>

ДАНІ ПРО АВТОРІВ

Тирбах Леся Віталіївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди».

e-mail: tirbakh.lesia@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4720-0846>

Researcher ID: Y-5529-2018

Чабан Галина Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку і оподаткування ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

e-mail: halynachaban2@gmail.com

<https://orcid.org/0000-001-5359-316X>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Тирбах Леся Витальевна кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды»

e-mail: tirbakh.lesia@gmail.com

Чабан Галина Викторовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов, учета и налогообложения ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды»

e-mail: halynachaban2@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHORS

Tirbakh Lesya, PhD in Economics, Assistant Professor of Economics Department, Pereiaslav-Khmelnyskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University,

e-mail: tirbakh.lesia@gmail.com

Chaban Galina, PhD in Economics, Assistant Professor of Finances, Accounting and Taxation Department, Pereiaslav-Khmelnyskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University,

e-mail: halynachaban2@gmail.com