

також на створення нових ринків для інноваційної продукції. Його завданням є задоволення швидко мінливого попиту споживачів на інноваційну продукцію та досягнення цілей інноваційного розвитку підприємства. Впровадження інноваційних рішень та використання комплексу заходів інноваційного маркетингу дозволить вітчизняним підприємствам підвищити ефективність діяльності, конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішніх ринках, забезпечити довгостроковий сталий розвиток.

### **Література**

1. Интернет-маркетинг как эффективный инструмент для увеличения продаж. – Режим доступа: <http://www.aweb.com.ua>.
2. Економіка України в глобальному і внутрішньому вимірі: монографія/; за ред. В.Г. Федоренка, І.М. Грищенка, Т.Є. Воронкової – К. : ТОВ «ДКС центр», 2017. – 394 с.
3. Prokopenko O., Omelyanenko V., Ponomarenko T., Olshanska O. Innovation networks effects simulation models Periodicals of Engineering and Natural Sciences. – 2019. – Vol. 7, No. 2, August. – P. 752-762– Access mode: <http://pen.ius.edu.ba/index.php/pen/article/view/574/341> Scopus
4. Шацька З.Я. Сутність та зміст управлінських інновацій як економічної категорії/ З.Я. Шацька // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Науково-фаховий журнал. – К. – 2011 – №6 (61).– С. 260-264.

УДК 316.346.2:331.5

Мельник Л.С., викладач Коледжу  
мистецтв та дизайну

Київського національного університету технологій та дизайну

### **ГЕНДЕРНІ ДИСПРОПОРЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ**

Гендерна рівність - є явищем, яке відображає справедливе ставлення рівною мірою до жінок і чоловіків. Це передбачає врахування історичних моментів і подолання соціальних перешкод, які заважають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки мають рівний суспільний статус, однакові умови для реалізації своїх прав. При цьому саме поняття гендеру не нівелює, а відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим.

Досвід низки держав упродовж багатьох десятиліть демонструє, що гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, спричиняє зниження продуктивності праці й уповільнення економічного розвитку, завдає

збитків. Саме тому досягнення гендерної рівності вже тривалий час є центральним показником розвитку й цілеспрямованою політикою багатьох держав у всьому світі.

Україна, поділяючи принципи світової спільноти й розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу, щороку активно запроваджує дедалі більше якісних змін і нововведень у гендерній політиці, в основі яких лежать загальновізантані міжнародні норми, зафіксовані в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших ключових документах.[1]

Проте українське суспільство ще далеке від досягнення рівності чоловіків і жінок у соціально-економічному плані. За підсумками 2019 року наша країна посіла 65 місце зі 149 країн світу за показниками гендерного розриву (роком раніше — 61 місце зі 144 країн), а оцінка паритету становить 70,8%. Про це свідчить Глобальний звіт про гендерний розрив за 2019 рік, у межах якого було досліджено 4 основні показники: економічну участь і можливості, рівень освіти, здоров'я та тривалість життя, а також політичні права обох статей.[2]

Попри те, що з 1971 року жінки становлять 53–54% від загальної кількості населення України, вони непропорційно представлені в органах влади й бізнесі та в середньому отримують заробітну плату на 24% меншу, ніж чоловіки. [3]

Зростання кількості жінок на вищих щаблях політичного життя сприяє збільшенню їх числа на всіх рівнях і стимулює демократичні процеси в суспільстві загалом. Світовий банк зазначив, що саме скорочення гендерного розриву стало «рушійною силою економічного зростання в Європі за останнє десятиріччя».

У суспільстві доволі поширеним є міф нібито причиною гендерного розриву в оплаті праці є те, що жінкам платять менше на аналогічних посадах. Проте це не зовсім так. Ця диспропорція спричинена не прямою дискримінацією на етапі встановлення зарплати, а тому що жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки й на нижчих посадах. Найменше жінки представлені у транспортному, будівельному, промисловому та енергетичному секторах. Згідно з дослідженням, яке провів Світовий банк, відсоток українських виробничих підприємств, серед власників яких більшістю є жінки, становить менш ніж 13%. [4]

Ігнорування забезпечення рівних прав жінок і чоловіків гальмує розвиток української та світової економіки. Дослідження Глобального інституту МакКінзі (McKinsey) констатує: якщо жінки досягнули б повної

рівноправності на ринку праці, то світовий ВВП проти торішнього зріс би на 26% і становив би у 2025 році 28 трлн доларів США.[5]

Питання дотримання гендерної рівності особливо актуальне для України й у контексті децентралізації. Варто відзначити, що гендерне питання перебуває на порядку денному уряду, який прийняв Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. (Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. №273) [1].

Обнадійливими є також останні дослідження щодо ролі жінок у бізнесі, опубліковані Grant Thornton (березень 2019 р.). Згідно з даними дослідження, на момент звіту пропорція жінок на керівних посадах у бізнесі сягнула майже 30% (приріст 12% лише за останній рік). Міжнародний бізнес вживає конкретні заходи для забезпечення належного гендерного представництва у кількох напрямках: забезпечення рівного доступу до професії та професійного розвитку (34%), створення інклюзивної культури (31%), гнучкий графік роботи (29%), програми навчання та наставництва (24%), перегляд підходів до підбору персоналу (24%), встановлення цілей/квот для забезпечення гендерної рівності на керівних посадах (19%).

В цілому всі чинники, що зумовлюють гендерну нерівність на ринку праці, їх можна розділити на дві основні групи: об'єктивні і суб'єктивні. Вплив саме суб'єктивних чинників, пов'язаних, перш за все, з національними традиціями і ментальними особливостями, може бути скориговано на основі цілеспрямованих зусиль, що вживаються на державному рівні. Вважаю, що держава, що оголошує себе соціальним захисником, не повинна перекладати тягар відповідальності на роботодавців в частині вирішення проблем викорінення гендерної нерівності на ринку праці.

### **Література**

1. <https://zakon.rada.gov.ua>
2. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)
3. [https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/gender/gender\\_dok/2019.htm](https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/gender/gender_dok/2019.htm)
4. <http://www.enterprisesurveys.org/data/exploreeconomies/2019/ukraine>
5. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth>