

ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Проаналізовано причини та тенденції гендерного розриву в оплаті праці жінок в Україні.

Ключові слова: *гендерний розрив, оплата праці, жінки, дефіцит кадрів.*

Abstract

The causes and trends of the gender gap in women's wages in Ukraine are analyzed.

Key words: *gender gap, wages, women, staff shortage.*

Вступ

Гендерний розрив в оплаті праці відображає нерівність у винагороді за працю між жінками та чоловіками. Це явище може бути наслідком різниці в оплаті за однакову або подібну роботу, а також у недостатньому представництві жінок у високооплачуваних посадах та секторах економіки.

Багато факторів призводять до гендерного розриву в оплаті праці, включаючи стереотипи щодо ролей гендерів, дискримінацію на робочому місці, відсутність доступу до навчання та розвитку кар'єри, а також відмінності у відпустках для догляду за дітьми.

Деякі країни вживають заходів для зменшення гендерного розриву в оплаті праці, таких як встановлення мінімальних стандартів оплати, розвиток політик сімейного і декретного відпочинку, стимулювання жінок.

Результати дослідження

Гендерний розрив в оплаті праці зафіксований по всьому світу, практично у всіх секторах та професіях. Є надія, що в Україні вдасться не лише подолати дефіцит кадрів, а й зменшити гендерний розрив у оплаті праці принаймні до рівня країн ЄС. В Україні цей показник становить 18,6%, у ЄС – майже 13%.

Фахівці проаналізували резюме від жінок та чоловіків щодо рівня бажаної заробітної плати й прийшли до висновку, що фінансові амбіції жінок дещо скромніші. Наприклад, станом на листопад 2023 року 26% жінок були готові прийняти зарплату до 10 тис. гривень, тоді як чоловіків лише 13%.

У свою чергу український уряд розпочав реалізацію стратегії до 2030 року з метою зменшення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6% до 13,6%.

За даними звіту Жінки, Бізнес та Закон 2024, у жодній країні світу жінки не мають рівних умов праці з чоловіками. Гендерний розрив у оплаті праці в країнах ЄС у 2021 році становив 12,7%. Це означає, що жінки в середньому заробляють на 13% менше за годину, ніж чоловіки [5].

У 2022 році розрив зменшився до 10,7%, проте лише 69,3% жінок в ЄС були працевлаштовані порівняно з 80% чоловіків, повідомляють у Єврокомісії. Наприклад, у 2018 році загальний гендерний розрив у заробітках становив 36,7%.

Згідно зі Звітом про глобальний гендерний розрив 2023 року, європейські країни досягнуть гендерного паритету за 67 років, а Сполученим Штатам знадобиться 95 років. Найгірша ситуація у Євразії та Центральній Азії, де про рівність у оплаті праці можна буде говорити за 167 років [8].

Гендерний розрив у оплаті праці варіюється від менше ніж 5% у Люксембурзі, Румунії, Словенії, Польщі, Бельгії та Італії до понад 17% – в Угорщині, Німеччині, Австрії та Естонії. Однак менший розрив у оплаті праці в певних країнах не обов'язково означає, що ринок є більш рівним. Просто зайнятість жінок у таких країнах може бути нижчою.

Гендерний розрив у оплаті праці є досить широким поняттям і охоплює велику кількість нерівностей. Так, приблизно 24% гендерного розриву у оплаті праці пов'язано з тим, що у багатьох

професіях працюють переважно жінки: догляд, охорона здоров'я та освіта. Робочі місця, які переважно займають жінки, зазвичай систематично недооцінюються.

Жінки, як правило, мають більше робочих годин на тиждень, ніж чоловіки, і при цьому витрачають більше часу на неоплачувану роботу, йдеться у звіті Європейської комісії. У ЄС менше, ніж один з десяти керівників великих компаній є жінкою. Найбільша різниця в погодинній оплаті праці в ЄС у менеджерів: заробітна плата жінок на 23% нижча, ніж у чоловіків. У деяких випадках жінки отримують менше, ніж чоловіки, за виконання рівноцінної роботи.

Міжнародне об'єднання організацій Oxfam у своєму звіті за 2020 рік написало, що щодня у світі жінки витрачають 12,5 млрд годин на домашню роботу та догляд за дітьми та людьми похилого віку. І якщо за цю роботу платити хоча б мінімальні зарплати, то сума б вийшла просто колосальною – майже 10,8 трлн доларів на рік [10].

Висновки

Гендерний розрив у оплаті праці пов'язаний з тим, що жінки частіше працюють у сферах, що менше оплачуються, вони витрачають більше часу на домашню неоплачувану роботу. Щодня жінки у світі витрачають 12,5 млрд годин на домашню роботу та догляд за дітьми та людьми похилого віку, а це по оплаті праці рівнозначно 10,8 трлн доларів на рік. Тому в Україні сподіваються зменшити гендерний розрив у заробітній платі, приблизно до рівня країн ЄС, з 18,6% до 13,6% до 2030 року.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Інститут професійних кваліфікацій. Обсерваторія ринку праці. URL: <http://svitprof.org.ua>
2. Вісімнадцять загальнонаціональне опитування «Психологічні маркери війни» (жовтень 2022 р.) // Соціологічна група «Рейтинг». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosemnadcatyy_obschenacioalnyy_opros_psihologicheskie_markery_voyny_8-9_oktyabrya_2022.html
3. Інфляційний звіт (жовтень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q4.pdf?v=4
4. Кількість вакансій та кількість зареєстрованих безробітних у професійному розрізі за 2022 р. // Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1_prof00_01.01.2023_0.xlsx
5. (Не)жіночі професії. Як війна в Україні змінила ринок праці. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/ne-zhinochi-profesiyi-k-viyna-ukrayini-zminila-1708451105.html>
6. "Чоловічі" професії: як українки руйнують гендерні стереотипи на ринку праці. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240308-cholovichi-profesiyi-yak-ukrayinky-ruynuyut-genderni-stereotypy-na-rynku-praczi/>
7. Сучасні жінки на українському ринку праці під час війни. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10983-suchasni-zhinky-na-ukrainskomu-rynku-praci.html>
8. У Державному центрі зайнятості розповіли, де найбільший дефіцит кадрів. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240222-u-derzhavnomu-czentr-zajnyatosti-rozpovily-de-najbilshyj-deficyt-kadriv/>
9. Шлях до рівності: стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025. URL: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/>
10. Департамент освіти і науки КМДА «Гроші ходять за дитиною». Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки? URL: <https://don.kyivcity.gov.ua/content/finansovyy-mehanizm-groshi-hodyat-zadytynoyu.html>

Останчук Карина Русланівна - студент групи П-20б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Науковий керівник: **Безсмертна Оксана Владиславівна** - канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри підприємництва, логістики та менеджменту, Вінницький національний технічний університет, e-mail: bezsmerтнаoksana@gmail.com

Karina R. Ostapchuk - student of P-20b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Supervisor: **Bezsmerтна Oksana V.** - Cand. Sc. (Econ.), Assistant Professor, Assistant Professor of the Department of Entrepreneurship, Logistics and Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: bezsmerтнаoksana@gmail.com