

2. Башинський Т.В. Рівень життя населення: огляд методик оцінки / Т.В. Башинський // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2014. – № 2 (43). – С. 232–234.

3. Лук'янченко О. О. Формування системи моніторингу якості життя населення міст / О. О. Лук'янченко, В. Г. Сєвка // Економіка будівництва і міського господарства. – 2012. – № 3. – С. 219–226.

4. Рейтинг рівня життя в країнах світу 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://poradum.com>.

Попушой А.А.

студентка,

Науковий керівник: Петрацак О.О.

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

Сьогодні в Україні праця перетворилася на засіб виживання, що унеможливує високий рівень її продуктивності. Для управління дуже важливо сформуванню не тільки ефективну систему матеріальної мотивації, але й звернути увагу на те, в яких умовах діяльність персоналу найбільш ефективна.

Єдність і диференціація є одним з принципів трудового права, який пронизує всю систему трудового законодавства. Єдність регулювання в оплаті праці жінок полягає в єдності мети правового регулювання, встановлення для працюючих жінок певних, однакових для всіх найманих працівників трудових прав і обов'язків, незалежно від фактичних умов праці і статі особи. Досягнення рівності між жінками і чоловіками є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії. [3, с. 20].

У сучасних умовах господарювання дослідженням гендерної нерівності в оплаті праці займалися такі науковці, як: В.А. Близнюк, А.М. Єрмошенко, А.В. Калина, Г.А. Капліна, О.В. Калініченко, О.І. Кліпкова, О.В. Лазненко, А.В. Лебедева та ін.

Гендерний розрив в оплаті праці – це соціально-економічний феномен, європейське і світове явище, що негативно впливає на єдність солідарної економіки, її цілісність та формування. [6, с. 69].

Українська економіка потребує широкого використання жіночої праці, тому що, по-перше, вона характеризується високим професійним рівнем. По-друге, кількість жінок перевищує кількість чоловіків в структурі населення. Сьогодні основні принципи гендерної рівності у сфері праці включають: рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату праці рівної цінності; поліпшення балансу між роботою і сім'єю для працівників (жінок і чоловіків); охорону материнства. Незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, що забезпечують жінкам рівні з чоловіками можливості в оплаті праці, спостерігаються явища гендерної диференціації, а часом й дискримінації жінок в трудових

відносинах. В умовах ринкових механізмів ця проблема загострюється. Оскільки підприємницька діяльність не допускає безприбуткової діяльності, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які до того ж змушені перебувати в тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми. Заробітна плата жінок майже на третину менша, ніж чоловіків [6, с. 71]. Хоча жінка працює фактично на 4–6 годин більше, ніж чоловік. Праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна. Розглянемо динаміку розриву між заробітною платою чоловіків та жінок у розрізі видів економічної діяльності в табл. 1 [2].

Таблиця 1

Динаміка розриву між заробітною платою чоловіків та жінок за видами економічної діяльності у 2013–2017 роках в Україні

Вид діяльності	Розрив між заробітною платою чоловіків та жінок				
	2013	2014	2015	2016	2017 (I пів.)
Усього	1,29	1,31	1,34	1,34	1,25
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1,14	1,17	1,21	1,22	1,21
Промисловість	1,43	1,41	1,35	1,34	1,31
Будівництво	1,12	1,11	1,12	1,09	1,06
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1,23	1,20	1,27	1,28	1,3
Інформація та телекомунікації	1,14	1,12	1,24	1,29	1,27
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1,29	1,28	1,31	1,29	1,29
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,18	1,13	1,14	1,16	1,11
Операції з нерухомим майном	1,12	1,17	1,06	1,07	1,10
Освіта	1,1	1,07	1,07	1,07	1,03
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1,15	1,12	1,10	1,07	1,07
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	1,03	1,02	0,99	0,97	0,99
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1,11	1,13	1,11	1,12	1,11
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,61	1,97	2,12	2,00	1,82
Надання інших видів послуг	1,26	1,37	1,12	1,21	1,26

Джерело: [2]

Аналізуючи динаміку розриву між заробітною платою чоловіків та жінок впродовж 2013–2017 років по народному господарству бачимо, що тенденція не визначена, оскільки у 2013–2016 роках відбулося збільшення від 1,29 до 1,34, а у I півріччі 2017 року зменшилося до 1,25. Аналізуючи розрив між заробітною платою чоловіків та жінок за видами економічної діяльності, найбільший показник у галузі «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок», який склав відповідно у I півріччі 2017 року 1,27, тобто на 1000 жінок 1820 чоловіків отримують більшу заробітну плату. По даному виду

економічної діяльності впродовж 2013–2016 років бачимо чітку тенденцію до зростання. Найменший розрив між заробітною платою жінок та чоловіків склала діяльність у сфері адміністративного обслуговування, тобто у даній серії жінки отримують вищу заробітну плату, ніж чоловіки. Таким чином на I півріччя 2017 року однакова заробітна плата спостерігається за наступними видами економічної діяльності: Будівництво (1,06); Освіта (1,03); Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування (1,07). Крім того, збереженню заробітної плати жінок на нижчому рівні, ніж у чоловіків, сприяє ідеологія «сімейного заробітку», в якому чоловіки вважаються головними годувальниками. Згідно з нормами Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці [4, с. 286]. Але незважаючи на норми діючого трудового законодавства про гарантії для жінок, наприклад, щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (зокрема вагітній жінці), але ж вони не діють, бо не відповідають реаліям. Очевидно, що вагітній жінці потрібно шукати соціального захисту не у роботодавця, а у держави. У роботодавця всі повинні працювати, такий роботодавець буде вигідний і громадянському суспільству, і державі.

Отже, гендерна нерівність на ринку праці (де найбільшу частку робочих місць займають чоловіки і отримують вищу заробітну плату) і в соціальному житті, є гострою проблемою і потребує подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життя в Україні. Держава повинна приймати заходи які б не формально, а реально усували прояви гендерної нерівності. Такими заходами можуть бути:

- розроблення і реалізація цільових програм, спрямованих на покращення становища жінок, створення робочих груп з представників жіночих неурядових організацій;

- скорочення гендерного розриву в рівні трудових доходів населення шляхом викорінення фактів прямої дискримінації та подолання стереотипів існування «жіночих» і «чоловічих» професій, які посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями плати праці в галузях з домінуючою жіночою зайнятістю;

- боротьба з гендерними стереотипами, що звужують можливості професійного вибору як жінок, так і чоловіків;

- постійний контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації;

- формування якісно нової ментальної культури суспільства щодо розширення можливостей чоловіків для виконання сімейних (передусім, батьківських) обов'язків та ін.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про зайнятість населення»: станом на 27.09.2017 р. Верховна Рада України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Близнюк В.А. Гендерні відмінності в оплаті праці в Україні/ В.А. Близнюк// Україна: аспекти праці. –2012. – № 6 – С. 18–25
4. Єрмошенко А.М. Особливості побудови системи оплати праці і мотивації у фінансових установах / А.М. Єрмошенко, К.С. Горячева // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 8. – С. 284–289.
5. Калина А.В. Формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці в умовах нестабільного економічного розвитку / А.В. Калина // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 326–332.
6. Капліна Г.А. Гендерна диференціація оплати праці Г.А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2007. – № 10. – С. 67–75.
7. Стабуліс М.Г. Ідентифікація гендерного розриву в оплаті праці. Приклад Греції / М.Г. Стабуліс // Журнал європейської економіки. – 2017. – Т. 16, № 2. – С. 147–168.

Ткаченко С.В.

студентка;

Вербицька А.В.

*кандидат наук з державного управління, доцент,
Чернігівський національний технологічний університет*

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом констатує, що Україна є європейською країною, яка поділяє спільну історію та цінності з ЄС. Дана Угода передбачає економічне та секторальне співробітництво у 28 сферах, в тому числі і щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Співробітництво у сфері соціального захисту має на меті зниження рівня бідності та модернізації системи соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності. Як невід’ємна частина Європи Україна орієнтується на діючу в провідних європейських країнах модель соціально-економічного розвитку [1].

Однак, попри Угоду Україну поки що не сприймають як частину Європейського світу. Справа тут все ж таки у відсутності належних реформ в Україні, у тому числі і реформ соціальної політики. Україна повинна відповідати тому масштабу цілей, які ставить перед собою ЄС щодо розвитку