

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-10>

УДК 316.346.2:331

ЗАГАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

GENERAL ASPECTS OF GENDER-ORIENTED APPROACH IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS AND BUSINESS ACTIVITY

Сафонік Наталія Петрівнакандидат економічних наук, старший викладач,
Національний авіаційний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9822-3696>**Богомол Катерина Сергіївна**здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Національний авіаційний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5399-6046>**Safonik Nataliia, Bohomol Kateryna**
National Aviation University

У статті розглянуто особливості застосування ґендерно орієнтованого підходу у сфері трудових відносин та підприємницької діяльності. Проаналізовано рівень зайнятості населення у розрізі статі за окремими віковими групами. Визначено особливості горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації. Проаналізовано ґендерні розриви в оплаті праці. Визначено фактори, що зумовлюють ґендерний розрив у сфері підприємництва. Розкрито превентивні заходи у сфері управління підприємств в контексті застосування ґендерно орієнтованого підходу у підприємницькій діяльності. Окреслено ряд ключових тенденцій, що зумовлені пандемією та здійснюють вплив на питання ґендерного балансу та подальший розвиток жіночого підприємництва, зокрема у напрямі укріплення принципів ґендерної рівності та підвищення рівня інклюзивності кадрової політики. Визначено основні пріоритети щодо забезпечення ґендерної рівності у сфері трудових відносин та підприємницької діяльності.

Ключові слова: ґендерна рівність, зайнятість, підприємницька діяльність, жіноче підприємництво, ґендерні розриви, ґендерний баланс.

В статье рассмотрены особенности применения гендерно-ориентированного подхода в сфере трудовых отношений и предпринимательской деятельности. Проанализирован уровень занятости населения в разрезе пола по отдельным возрастным группам. Определены особенности горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации. Проанализированы гендерные разрывы в оплате труда. Определены факторы, обуславливающие гендерный разрыв в сфере предпринимательства. Раскрыты превентивные мероприятия в сфере управления предприятий в контексте применения гендерно-ориентированного подхода в предпринимательской деятельности. Очерчен ряд ключевых тенденций, которые обусловлены пандемией и оказывают влияние на вопросы гендерного баланса и дальнейшего развитие женского предпринимательства, в частности, в направлении укрепления принципов гендерного равенства и повышения уровня инклюзивности кадровой политики. Определены основные приоритеты обеспечения гендерного равенства в сфере трудовых отношений и предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: гендерное равенство, занятость, предпринимательская деятельность, женское предпринимательство, гендерные разрывы, гендерный баланс.

Gender inequalities in wages, gender segregation, gender imbalances in the business sector, which are caused by social, political factors, social stereotypes, limited economic opportunities, the study of the peculiarities of gender-oriented approach in business and labor relations is updated. The purpose of the survey is to identify the peculiarities of gender-oriented approach in the field of labor relations and business activity. The results of the research are based on general scientific and special methods. In particular, methods of generalization and comparison were used to formalize

theoretical provisions on gender equality in the sphere of labor relations and business activity; methods of analysis and synthesis – for formalization of priority directions on gender equality in the sphere of labor relations and business activity. The methods of graphic analysis have made it possible to accurately display the results obtained. The article examines the peculiarities of gender-oriented approach in the sphere of labor relations and business activity. The level of employment of the population in the sex by individual age groups is analyzed. Features of horizontal and vertical professional segregation are defined. Gender-based labor remuneration dissolving has been analyzed. The factors that lead to gender gap in entrepreneurship are identified. Preventive measures in the sphere of enterprise management in the context of gender-oriented approach in business activity are opened. A number of key trends are emerging from the pandemic and are influencing gender balance issues and the further development of women's entrepreneurship, in particular in strengthening gender equality principles and increasing the level of inclusion of personnel policy. Based on the research, it is determined that the main priorities for gender equality in the area of labor relations and business activity should be the change of established stereotypes regarding the position of women and men in the labor market, development of social entrepreneurship, promotion of women's entrepreneurship, development of public-private partnership, support of small and medium-sized businesses, to regulate the labor remuneration system, to introduce measures aimed at reducing gender segregation, to raise awareness.

Keywords: gender equality, employment, entrepreneurship, women's entrepreneurship, gender gap, gender balance.

Постановка проблеми. Сучасні трансформаційні процеси в економіці здійснюють вплив на сферу трудових відносин. На ринку праці в Україні присутні прояви ґендерної нерівності, що виражена ґендерними розривами в оплаті праці, нижчою часткою жінок, які обіймають керівні посади та більш оплачувані робочі місця. Нинішні тенденції змушують переосмислювати формат взаємодії та прийняті підходи, трансформувати бізнес, перерозподіляти наявні ресурси, зокрема і в контексті формування ґендерного паритету. Це все має фундаментальне значення для економічного зростання підприємств, їх стабільності, успіху та безпосередньо корелює з рівнем розвитку економіки і суспільства. Розширення можливостей залучення жінок до підприємництва сприятиме розвитку малого та середнього бізнесу та економіки країни в цілому. Проте, прояви ґендерних дисбалансів у підприємницькій сфері, які зумовлені соціальними, політичними факторами, усталеними суспільними стереотипами, обмеженістю економічних можливостей, актуалізують дослідження особливостей застосування ґендерно орієнтованого підходу у підприємницькій діяльності та сфері трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ґендерна проблематика сфери трудових відносин розглядалась такими науковцями як О. Іващенко, О. Лободинська; ґендерні питання в підприємницькій діяльності досліджували А. Ставицький, Г. Харламова, М. Тимчак, І. Грицай; ґендерну асиметрію у сучасному міжнародному менеджменті розглядали Н. Безрукова, В. Свічкарь. Проте, зважаючи на сучасні виклики потребують подальших досліджень питання щодо оцінки ґендерних розривів в оплаті праці та особливостей розвитку жіночого підприємництва.

Мета статті полягає у визначення особливостей застосування ґендерно орієнтованого підходу у сфері трудових відносин та підприємницької діяльності.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі для України, як і для будь-якої іншої держав одним із важливих завдань є забезпечення принципу ґендерної рівності. В даному напрямі, забезпеченню ґендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності суспільства сприятиме прийняття Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [7]. Оскільки в більшості основним джерелом доходів є заробітна плата проаналізуємо позиції жінок і чоловіків у сфері трудових відносин.

Аналіз рівня зайнятості в розрізі вікових груп показав певні відмінності щодо жінок і чоловіків (рис. 1). Так, рівень зайнятості жінок за усіма віковими групами є нижчим від рівня зайнятості чоловіків. Рівень зайнятості чоловіків працездатного віку складає 69,9%, жінок – 61,5%.

Однією із проблем у сфері працевлаштування жінок і чоловіків є присутність явища ґендерної сегрегації. О. В. Іващенко, О. М. Лободинська визначають, що «ґендерна сегрегація є виразом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок і чоловіків в різних галузях та професіях» [3, с. 45].

Горизонтальна форма професійної сегрегації характеризується тим, що жінки представлені у більш низькооплачуваних секторах, вертикальна форма професійної сегрегації проявляється в тому, що жінки менше представлені

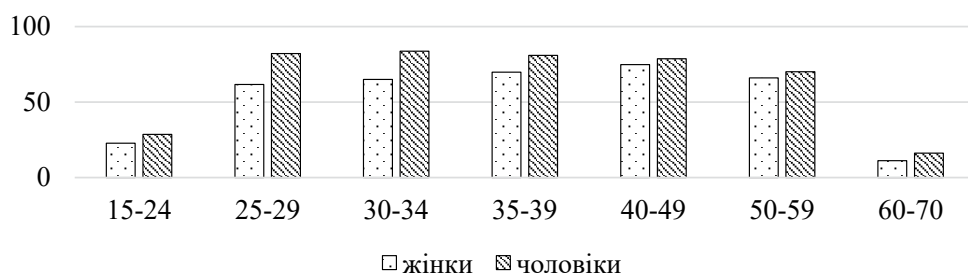


Рис. 1. Рівень зайнятості населення у розрізі статі за окремими віковими групами у 2020 році, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи

Джерело: розроблено авторами за даними [5]

на керівних посадах. В даному контексті проаналізуємо структуру зайнятого населення за окремими професійними групами (табл. 1).

Проаналізувавши дані, можемо зробити висновок, що жінки на керівних посадах, серед менеджерів (управителів), представлені менше, порівняно із чоловіками, що відповідно впливає на рівень їх економічної активності, присутня ґендерна диференціація за окремими статусами зайнятості.

В даному контексті, позитивний ефект та якісні зміни щодо працевлаштування жінок і чоловіків можуть бути викликані введенням ґендерних квот, зокрема у сфері бізнесу.

Для порівняння, для таких європейських країн як Німеччина, Греція, Бельгія, Франція, Італія, Австрія, Іспанія характерним є законодавче закріплення ґендерних квот в керівництві компаній [4].

Таблиця 1

Структура зайнятого населення України за окремими професійними групами у 2016–2020 рр., тис. осіб

2016		2017		2018		2019		2020	
ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)									
514,9	744,8	507,0	727,9	533,9	786,5	550,1	780,2	516,3	753,0
професіонали									
1765,3	1140,7	1769,1	1121,1	1847,1	1165,2	1799,5	1177,4	1735,1	1119,1
фахівці									
1237,0	672,3	1191,2	639,9	1186,9	645,9	1242,5	676,3	1203,6	667,7
технічні службовці									
404,0	81,4	407,8	69,3	402,3	72,5	432,9	98,3	420,3	90,2
працівники сфери торгівлі та послуг									
1837,1	897,6	1816,5	910,3	1871,5	868,3	1848,3	909,5	1785,0	848,6
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства									
50,5	88,2	55,6	80,2	48,3	72,6	68,2	92,5	91,0	101,7
кваліфіковані робітники з інструментом									
279,2	1667,3	277,0	1657,1	290,1	1611,9	316,8	1749,0	305,4	1654,5
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин									
291,2	1530,0	278,8	1506,2	269,2	1557,7	295,5	1551,8	262,7	1512,4
найпростіші професії									
1448,2	1627,2	1468,2	1673,2	1461,4	1669,6	1369,3	1620,2	1286,4	1562,3

Джерело: розроблено авторами за даними [5]

Таблиця 2

**Тенденції зміни середньомісячної заробітної плати чоловіків і жінок
у середньому по економіці у 2016–2020 рр., грн**

	2016	2017	2018	2019	2020
Чоловіки	6001	8879	10966	12718	14203
Жінки	4480	7020	8525	9935	11558
Гендерний розрив, %	25,3	20,9	22,3	21,9	18,6

Джерело: розроблено авторами за даними [5]

Як зазначають Н. В. Безрукова, В. А. Свічкарь, «гендерний склад топ-менеджменту компаній впливає на ефективність їх діяльності, корпоративну культуру, відношення потенційних інвесторів. Серед об'єктивних факторів, які пояснюють збільшення присутності жінок у радах директорів компаній слід в першу чергу виділити законодавчі квоти, глобальні демографічні та соціальні тенденції» [1].

Аналіз середнього рівня заробітної плати чоловіків і жінок показав, що присутні гендерні розриви в оплаті праці (табл. 2). Гендерний розрив у оплаті праці у 2020 році становив 18,6%, що на 3,3% менше, порівняно із попереднім роком, що можна вважати позитивним у напрямі забезпечення дотримання принципів гендерної рівності в оплаті праці.

Аналіз середньої заробітної плати у гендерному аспекті за сферами діяльності показав, що у більшості сфер діяльності заробітна плата чоловіків вища, окрім адміністративного та допоміжного обслуговування. В середньому зарплати жінок становлять 66–97% від зарплат чоловіків, залежно від окремих сфер діяльності (рис. 2).

Важливим кроком до зміцнення економічного статусу жінок є розвиток жіночого підприємництва. За даними дослідження відкритих даних ЄДРПОУ «Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017–2020» [7] співвідношення чоловіків і жінок серед керівників юридичних осіб та ФОПів у 2020 році становила в середньому 60/40 (рис. 3).

Гендерний розрив у сфері підприємництва показує, що існують різні фактори, що впливають на те, чому жінки рідше ведуть бізнес, до них відносять [9, с. 44]: різні мотиви жінок і чоловіків в бізнесі, питання щодо вищої освіти, значний вплив усталених стереотипів щодо того, «хто» повинен займатись підприємницькою діяльністю.

Для розвитку жіночого підприємництва важливим є наступні фактори [8, с. 77–78]:

– особистий інтерес, що формує мотиваційний потенціал жінки, як підприємця;

– матеріальний інтерес як засіб досягнення фінансового добробуту;

– бажання жінок зайнятися підприємництвом, що спрямоване на виконання у суспільстві соціальних функцій (бажання жінок реалізувати діяльність, яка спрямована на позитивну, інновативну, суттєву зміну у суспільстві через розв'язання чи пом'якшення соціальних проблем);

– гнучкий робочий графік, що дозволяє поєднувати підприємницьку діяльність з іншими видами діяльності.

Оскільки однією із груп факторів, що здійснюють вплив на результати підприємницької діяльності, зокрема щодо конкурентних позицій підприємств, є параметри кадрового потенціалу – дотримання принципів гендерної рівності в даній сфері відіграє важливу роль у забезпеченні підвищення рівня ефективності діяльності підприємств.

Зважаючи на це, для підвищення рівня ефективності діяльності підприємств необхідною є розробка превентивних заходів, що спрямовані на зниження рівня негативного впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Превентивне управління спрямоване на стабілізацію та поліпшення стану суб'єкта діяльності шляхом запобігання та недопущення виникнення несприятливих ситуацій. Превентивне управління відноситься до всіх сфер діяльності підприємств, зокрема виробничої сфери, сфери управління та функціональної сфери діяльності.

В контексті застосування гендерно орієнтованого підходу у підприємницькій діяльності превентивними заходами у сфері управління підприємств можуть бути:

– інтеграція гендерно орієнтованого підходу при створенні належних умов для підвищення рівня продуктивності праці та працевіддачі працівників;

– використання дієвих інструментів активізації трудової діяльності, зокрема у напрямі зменшення гендерних розривів в оплаті праці;

– забезпечення умов для розвитку творчої активності та обміну знаннями на підприємстві в контексті задоволення гендерних інтересів.



Рис. 2. Середня заробітна плата чоловіків і жінок за сферами діяльності у 2020 році, грн.

Джерело: розроблено авторами за даними [5]

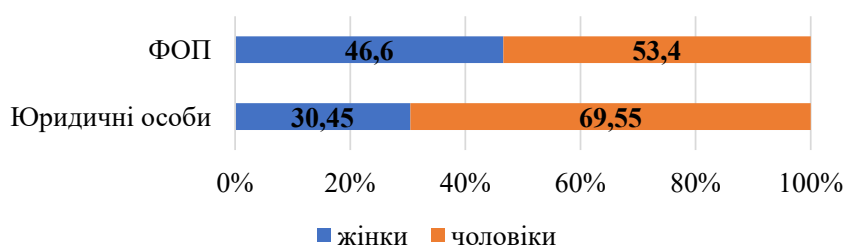


Рис. 3. Частки жінок та чоловіків і серед керівників юридичних осіб та ФОПів за 2020 рік, %

Джерело: розроблено авторами за даними [2]

Пандемія COVID-19 стала додатковим викликом та завдала значного впливу на ґендерну рівність. Виділяють ряд ключових тенденцій, що зумовлені пандемією та здійснюють вплив на питання ґендерного балансу та подальший розвиток жіночого підприємництва, зокрема у напрямі укріплення принципів ґендерної рівності та більшому рівню інклюзивності кадрової політики [6]:

- інформаційно-цифровізаційні тенденції, що зумовили розширення меж дистанційної роботи, що може слугувати каталізатором ґендерної рівності (нові засоби цифрового спілкування та співпраці сприяють можливості поєднувати бізнес та сім'ю);
- зміна вимог інвесторів щодо ґендерного складу топ-менеджменту компаній;

– врахування принципів сталого розвитку у компаніях, більш високий рівень соціальної відповідальності.

Отже, до основних пріоритетів щодо забезпечення ґендерної рівності у сфері трудових відносин та підприємницькій діяльності можна віднести: зміну усталених стереотипів щодо позиції жінок і чоловіків на ринку праці, розвиток соціального підприємництва, популяризацію жіночого підприємництва, розвиток системи державно-приватного партнерства, підтримка малого і середнього бізнесу, упорядкування системи оплати праці, впровадження заходів, спрямованих на скорочення рівня ґендерної сегрегації, підвищення рівня поінформованості.

Висновки. Сучасні зміни, що відбуваються в економіці, вплив світових тенденцій ринку праці зумовлюють врахування ґендерних моментів. Проблематика забезпечення ґендерної рівності у сфері трудових відносин та підприємницькій діяльності зумовлена рядом факторів серед яких політична та економічна ситуація в країні, високий рівень тіньової економіки, низький рівень підтримки підприємни-

цтва, суспільні стереотипи щодо участі жінок і чоловіків, диференціація у рівні освіти, вплив пандемії COVID-19 та сучасні інноваційно-цифровізаційні тенденції. Проведений аналіз свідчить про наявність ґендерної сегрегації у розрізі окремих професійних груп, ґендерних розривів в оплаті праці, відмінностей у рівні зайнятості чоловіків і жінок та різних можливостей щодо розвитку у сфері підприємницької діяльності. В даному контексті, для підвищення рівня економічної спроможності та добробуту населення важливим є зниження рівня ґендерної нерівності у сфері трудових відносин шляхом використання дієвих інструментів активізації трудової діяльності, зокрема у напрямі зменшення ґендерних розривів в оплаті праці. Одним із напрямів збільшення підприємницького потенціалу є розвиток жіночого підприємництва, що слугуватиме стимулом для розвитку малого та середнього бізнесу в країні та економіки в цілому.

Перспективи подальших розвідок полягають в дослідженні ґендерного питання в контексті забезпечення конкурентного статусу підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Безрукова Н. В., Свічкарь В. А. Гендерна асиметрія у сучасному міжнародному менеджменті. *Ефективна економіка*. 2020. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2020/58.pdf
2. Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017–2020. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/women-and-men-in-leadership-positions-in-ukraine--2017-2020.html
3. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. № 1(44). С. 43–62.
4. Кращі практики ґендерної рівності в Україні та у світі. URL: https://womenua.today/UWC-library/uwc/2021-uwc-brochure_UA.pdf
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Погляд бізнес-лідерок в Україні. Спецвипуск 2021: COVID-19. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2021/03/flo-in-ukraine.pdf>
7. Про затвердження Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : проект постанови Кабінету Міністрів України. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/709/>
8. Тимчак М. В. Загальні аспекти розвитку жіночого підприємництва в Україні. *Агросвіт*. 2021. № 5–6. С. 75–81.
9. Харламова Г., Ставицький А. Гендерне питання в підприємницькій діяльності: сучасне сприйняття підприємців. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2020. № 3(210). С. 42–52.

REFERENCES:

1. Bezrukova N. V., Svichkar V. A. (2020) Henderna asymetriia u suchasnomu mizhnarodnomu menedzhmentі [Gender asymmetry in modern international management]. *Efficient economy*, no. 10. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2020/58.pdf
2. Zhinky i choloviky na kerivnykh posadakh v Ukraini: 2017–2020 [Women and men in management positions in Ukraine: 2017–2020]. Available at: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/women-and-men-in-leadership-positions-in-ukraine--2017-2020.html
3. Ivashchenko O. V., Lobodynska O. M. (2013) Henderna sehrehatsiia chy henderna asymetriia na rynku pratsi: teoretychni zasady ta empirychni proiavy pry pratsevlashtuvanni v Ukraini [Gender segregation or gender asym-

metry in the labor market: theoretical principles and empirical manifestations of employment in Ukraine]. *Ukrainian society*, no. 1(44), pp. 43–62.

4. Krashchi praktyky hendernoї rovnosti v Ukraini ta u sviti [Best practices of gender equality in Ukraine and in the world]. Available at: https://womenua.today/UWC-library/uwc/2021-uwc-brochure_UA.pdf

5. Ofitsiinyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [Official site of the State Statistics Service of Ukraine]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

6. Pohliad biznes-liderok v Ukraini. Spetsvyypusk 2021: COVID-19 [The view of business leaders in Ukraine. Special issue 2021: COVID-19]. Available at: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2021/03/flo-in-ukraine.pdf>

7. Pro zatverdzhennia Derzhavnoi stratehii zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2030 roku: proekt postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy [Draft resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine on approval of the State Strategy for Equal Rights and Opportunities for Women and Men until 2030]. Available at: <https://www.msp.gov.ua/projects/709/>

8. Tymchak M. V. (2021) Zahalni aspekty rozvytku zhinochoho pidpriemnytstva v Ukraini [General aspects of women's entrepreneurship development in Ukraine]. *Agrosvit*, no. 5–6, pp. 75–81.

9. Kharlamova H., Stavytskyi A. (2020) Henderne pytannia v pidpriemnytskii diialnosti: suchasne spryiniattia pidpriemtsiv [Gender issue in business activity: modern perception of entrepreneurs]. *Bulletin of the Taras Shevchenko National University of Kyiv*, no. 3(210), pp. 42–52.