

УДК 331.102

Визначення методів дослідження гендерної складової ринку праці

Лисенко С.М.

кандидат економічних наук, доцент, директор
Індустріального інституту ДВНЗ «ДонНТУ»

Дяченко Н.І.

кандидат історичних наук,
завідувач кафедри загальнонаукової підготовки
Індустріального інституту ДВНЗ «ДонНТУ»

Гуляс Я.Ю.

студент
Індустріального інституту ДВНЗ «ДонНТУ»

Стаття присвячена визначенню алгоритму діагностики соціальних процесів на регіональному ринку праці. Виявлено стабілізуючі та дестабілізуючі фактори гендерного розвитку на ринку праці. Ідентифіковано відхилення від норми соціальних та економічних показників ринкового середовища. Визначено напрями ефективного управління соціальними процесами регіонального ринку праці. Запропоновано впровадження системи індикаторів оцінки гендерної дискримінації на ринку праці.

Ключові слова: об'єкт, діагностика, система індикаторів, норма, ринок праці, фактори, гендерний аналіз, дискримінація.

Лысенко С.Н., Дьяченко Н.И., Гуляс Я.Ю. ОПРЕДЕЛЕНИЕ МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ГЕНДЕРНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ РЫНКА ТРУДА

Статья посвящена определению алгоритма диагностики социальных процессов на региональном рынке труда. Выявлены стабилизирующие и дестабилизирующие факторы гендерного развития на рынке труда. Идентифицированы отклонения от нормы социальных и экономических показателей рыночной среды. Определены направления эффективного управления социальными процессами регионального рынка труда. Предложено внедрение системы индикаторов оценки гендерной дискриминации на рынке труда.

Ключевые слова: объект, диагностика, система индикаторов, норма, рынок труда, факторы, гендерный анализ, дискриминация.

Lysenko S.N., Dyachenko N.I., Gulyas Y.Y. DETERMINATION OF METHODS FOR RESEARCHING THE GENDER COMPONENT OF THE LABOR MARKET

The article is devoted to algorithm of diagnostics of social processes on the regional labor market. Stabilizing and destabilizing factors of gender development in the labor market are revealed. Deviations from the norm of social and economic indicators of the market environment have been identified. The directions of effective management of social processes of the regional labor market are determined. The introduction of a system of indicators for assessing gender discrimination in the labor market is proposed.

Keywords: object, diagnosis, indicator system, norm, labor market, factors, gender analysis, discrimination.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ринок праці має значний вплив на розвиток економічної системи країни, адже він здійснює функції, що формують та забезпечують ефективно використання трудового потенціалу країни, а також впливають на його динамічний розвиток. Функції ринку праці полягають в тому, щоб регулювати: оптимальність співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринку; відповідність кваліфікаційних характеристик працівників вимогам, що надаються до посад, на які ці пошукачі претендують; заходи щодо запо-

бігання перенасичення ринку спеціалістами обмежених груп, особливо невиробничого спрямування тощо.

Сучасний ринок праці в Україні функціонує неефективно. Можливо, це викликано досить нетривалим періодом його функціонування та проблемами сьогодення. Але структура ринку потребує негайної оптимізації для забезпечення запобігання кризовим явищам. Будь-які диспропорції і незбалансованість у функціонуванні регіональних ринків праці неминуче призводять до зниження рівня і якості життя населення. Це свідчить про те, що процеси,

які протікають в ринковому середовищі, носять соціальний характер. Неоднозначний вплив соціальних процесів ринку праці потребує, з одного боку, активізації діяльності держави з управління регіональними ринками праці, з іншого, призводить до підвищення складності задач управління. Їх ускладнення в свою чергу викликає необхідність перегляду і удосконалення існуючих методів, інструментів і процедур управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концептуалізацію соціальних процесів, вивчення їх та взаємодії у просторі ринку праці розроблено Д. Гвішиані, М. Лапіним. Теорії сегментації ринку праці і дискримінуючих чинників при наймі на роботу наведено у працях Л. Верем'янової, Л. Вішневської, М. Елютіної, М. Кавай, А. Соловйова. До проблем діагностики регіональних ринків праці проявляли інтерес зарубіжні та українські вчені, серед них можна назвати В. Бутова, Н. Дучинську, Л. Панкову, О. Фінагіну та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однією з важливих задач управління соціальними процесами на регіональному ринку праці, що потребують удосконалення методів рішення, є задача ідентифікації відхилень у функціонуванні регіонального ринку праці під впливом соціальних процесів від заданого рівня. Дана задача може бути вирішена в рамках системи діагностики соціальних процесів регіональних ринків праці.

Необхідність виокремлення діагностики в рамках дослідження у сфері управління соціальними процесами регіонального ринку праці в окремий блок процедур з власними теоретичним та методичним апаратом, на думку автора, обумовлена: динамічністю соціальних процесів в ринковому середовищі; необхідністю визначення ступеня впливу соціальних процесів на регіональний ринок праці за сучасних умов соціалізації; ускладненням ринкової системи, що досліджується; прискоренням темпів змін ринкового середовища; підвищенням взаємозалежності та взаємообумовленості різних соціальних процесів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Головною метою цієї роботи є створення цілісної картини стану соціальних процесів та регіональних ринків праці, а також визначення пріоритетів політики зайнятості населення у певному регіоні. Функціональною задачею діагностики соціальних процесів регіональних ринків праці є розпізнавання та ідентифікація їх впливу

на ринок з метою виявлення: стабілізуючих та дестабілізуючих факторів; відхилень від норми соціальних та економічних показників ринкового середовища; напрямів ефективного управління соціальними процесами регіонального ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Діагностика в економіці займається ідентифікацією відхилень, що виникають у процесі функціонування або розвитку об'єкту дослідження [2, с. 13]. Ключовими поняттями діагностики в економіці є об'єкт діагностики, стан об'єкта, система індикаторів, діагноз, норма. Місце діагностики в системі управління соціальними процесами на регіональному ринку праці можна охарактеризувати наступним чином: діагностика готує інформацію для прийняття рішень з проблемних питань соціального відтворення; діагностика дає відповідь на питання, які дестабілізуючі фактори соціального характеру ускладнюють процеси ефективного формування та функціонування ринку праці; виявляє можливі напрями стабілізації та розвитку ринку праці з урахуванням особливостей соціальних процесів в його середовищі.

Результатом діагностики соціальних процесів регіонального ринку праці є діагноз – висновок про стан об'єкта (ступінь впливу соціальних процесів на ринок праці).

У зв'язку із вищенаведеним виявляється за доцільне розробити алгоритм (комплексної) загальної діагностики впливу соціальних процесів на стан регіонального ринку праці.

Для забезпечення керованості гендерних процесів ринку праці регіон потребує безперервного моніторингу їх поточного стану. Автори вважають, що одним з ефективних методів аналізу їх поточного стану на ринку праці є експрес-діагностика. Вона дозволить відобразити діагностику дискримінації жіночої праці, що склалися на регіональному ринку праці.

У даному дослідженні під індикаторами розуміють показники, що мають чіткий логічний зміст, одиниці вимірювання, числове значення і можуть бути достовірно визначені розрахунковим або експертним шляхом.

Узагальнюючим показником оцінки гендерної дискримінації є трьохсегментний індикатор, що містить наступні агреговані показники: інтегральний показник репрезентації; інтегральний показник оцінки гендерного аспекту розподілу та використання ресурсів; індикатор оцінки задоволеності потреб; та розраховується за формулою:

$$IGD = \frac{1}{3}(I_{ep} + I_{err} + I_{zl}), \quad (1)$$

де I_{ep} – агрегований інтегральний показник оцінки репрезентації,

I_{err} – агрегований інтегральний показник оцінки гендерного аспекту розподілу та використання ресурсів;

I_{zl} – агрегований інтегральний показник оцінки задоволеності потреб (гендерний аспект).

Запропонована формула дає узагальнюючу характеристику сучасного впливу гендерних процесів на регіональний ринок праці та дозволяє кількісно оцінити та діагностувати ті сфери, які залишалися загальними та абстрактними і не мали кількісної оцінки в ринковому середовищі.

Агреговані показники представляють узагальнені, синтетичні вимірники, об'єднуючі в одному загальному показнику багато часткових.

Тому інтегральний показник репрезентації складається з індикаторів: оцінки гендерної дискримінації за ознакою статі; гендерної дискримінації за зовнішністю; оцінки гендерної дискримінації, що пов'язана з сімейним станом; гендерної дискримінації за віком; представництва у органах влади та вищих щаблях виконавчої влади; гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO.

Опишемо методику оцінки кожного з агрегованих показників оцінки репрезентації:

Індикатор оцінки гендерної дискримінації за ознакою статі, за зовнішністю, за віком та індикатор оцінки гендерної дискримінації, що пов'язана з сімейним станом розраховуються за формулою:

$$GD_m = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{K_i^m}{Q_i^m}, \quad (2)$$

де K_i^m – кількість оголошень вакансій i -ї професії для жінок за m -ю ознакою;

Q_i^m – кількість оголошень вакансій i -ї професії для чоловіків за m -ю ознакою.

Базою досліджень виступили данні зібрані автором в результаті аналізу: інформації представленої в газетах, журналах, що була надана державними центрами зайнятості, оголошень про вакансії на Internet сайтах, дозволили виявити наступне.

Згідно проведених досліджень індикатор оцінки гендерної дискримінації за ознакою статі складає:

$$GD_c = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{K_i^m}{Q_i^m} = \frac{1}{3} \left(\frac{117}{1135} + \frac{1262}{2703} + \frac{197}{861} \right) = 0,27$$

Це свідчить про те, що із загальної кількості оголошень близько 27% містили інформацію щодо бажаної статі працівника – жінки і 73% – чоловіка.

Індикатор оцінки гендерної дискримінації, що пов'язана із сімейним станом (GD_{sc}) складає 0,5, оскільки майже 50% оголошень за дослідженнями автора містили вакансії, що вказували бажаний сімейний стан тих, хто шукає роботу.

Індикатор гендерної дискримінації за віком (GD_v) за дослідженнями автора також складає близько 0,25. Лише 25% оголошень не містить вимог щодо вікових обмежень за вакансією.

Індикатор гендерної дискримінації за зовнішністю ($GD_z = 0,2$). Оголошення, що вимагають «привабливу зовнішність» як критерій отримання роботи, створюють сумнівну перевагу, що також впливає на ставлення до працівниць. Оголошення, що роблять наголос на особистих якостях, а не на освіті або професійних характеристиках, наводять на думку, що, на відміну від чоловіків, придатність жінок до роботи частково або повністю визначається їх фізичною привабливістю. Так, лише 20% з усієї вибірки оголошень лише 20% не містить вимог щодо зовнішності.

2. Індикатор представництва у органах влади та вищих щаблях виконавчої влади розраховується за формулою:

$$I_{ob} = \frac{\sum I_n}{n} \quad (3)$$

де I_n – індикатор гендерного співвідношення жінок та чоловіків у n -ому органі влади та вищих щаблях виконавчої влади

n – кількість органів влади та щаблів виконавчої влади.

Для розрахунку наведеного індикатора доцільно врахувати деталізовані значення індикаторів, що характеризують досягнення гендерної рівності в Україні (табл. 1).

3. Індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO автор пропонує розраховувати:

$$I_{md}^{ISCO} = \frac{1}{n} \sum \frac{D_{ISCO_i}^*}{D_{ISCO_i}^c}, \quad (4)$$

де I_{md}^{ISCO} – індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO;

$D_{ISCO_i}^*$ – відсоток жінок, що зайняті в сфері трудовою діяльності в i -й групі за шкалою ISCO;

$D_{ISCO_i}^c$ – відсоток чоловіків, що зайняті в сфері трудовою діяльності в i -й групі за шкалою ISCO.

**Деталізовані значення індикаторів, що характеризують досягнення
гендерної рівності в Україні**

Індикатори досягнення	2016 рік	Індикатор гендерного співвідношення жінок та чоловіків у n-ому органі влади та вищих щаблях виконавчої влади
1. Гендерного співвідношення серед депутатів Верховної ради (чис.жін./ чис.чол.)	20/80	0,25
2. Гендерного співвідношення серед депутатів місцевих органів влади (чис.жін./ чис.чол.)	44/56	0,79
3. Гендерного співвідношення серед депутатів обласних органів влади (чис.жін./ чис.чол.)	20/80	0,25
4. Гендерного співвідношення серед депутатів районних органів влади (чис.жін./ чис.чол.)	28/72	0,39
5. Гендерного співвідношення серед депутатів міських (обласного значення) органів влади (чис.жін./ чис.чол.)	29/71	0,41
6. Гендерного співвідношення у складі членів Кабінету Міністрів України (чис.жін./ чис.чол.)	20/80	0,25
7. Гендерного співвідношення серед вищих державних службовців (1-2 посадових категорій), (чис.жін./ чис.чол.)	25/75	0,33
Індикатор представництва у органах влади та вищих щаблях виконавчої влади:	$I_{об} = \frac{\sum I_n}{n} = \frac{2,67}{7} = 0,38$	

Емпіричною базою розрахунку виступив масив даних репрезентативного опитування «Соціальна нерівність», яке було проведено Київським інститутом соціології у рамках міжнародного проекту ISSP.

Загалом отримані результати свідчать про значну сегрегацію за сферами діяльності. При чому за результатами проведених розрахунків індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO складає 1,54. На перший погляд може здатися, що жінки посідають більш престижні позиції, адже їх більше серед професіоналів і спеціалістів, а чоловіків – серед робітників.

Однак, у цьому випадку ми зіштовхуємося з обмеженістю емпіричних даних. Саме ці професійні сфери внутрішньо гетерогенні. Зокрема, різні професії в межах однієї сфери можуть мати неоднакові параметри (наприклад, за оплатою праці або рівнем доступу до тієї чи іншої сфери трудової діяльності) [3, с. 5]. Отримати більш реальні дані дозволить використання в розрахунку інтегрального показника гендерної дискримінації інших показників, запропонованих автором, таких як: інтегральний показник гендерно чутливих видатків бюджету, індикатор оцінки задоволеності потреб (гендерний аспект).

Агрегований інтегральний показник репрезентації розраховується так:

$$IP = \sum_{i=1}^n \alpha_i I_i, \quad (5)$$

де IP – індикатор оцінки репрезентації;
 α_i – вага відповідного індикатора, що визначається експертним шляхом;

I_i – індикатор за i-ою ознакою.

Нормативним значенням агрегованого інтегрального показника репрезентації автор вважає за доцільне прийняти наближеним до 1.

Згідно проведених розрахунків:

$$IP=0,25 \cdot 0,27+0,15 \cdot 0,5+0,15 \cdot 0,25+0,15 \cdot 0,2+0,2 \cdot 0,38+0,1 \cdot 1,54=0,0675+0,075+0,0375+0,03+0,076+0,154=0,44.$$

Оскільки, $IP=0,44 < 1$, інтегральний показник репрезентації має низьке значення. Однак, як зазначалося раніше, з метою інтегральної оцінки гендерної дискримінації слід врахувати також такі часткові індикатори, як інтегральний показник оцінки гендерного аспекту розподілу та використання ресурсів; індикатор оцінки задоволеності потреб (гендерний аспект).

Індикатор гендерного співвідношення жінок та чоловіків у n-му органі влади та вищих

Таблиця 2

Сфера трудової діяльності дорослого населення України (за шкалою ISCO)

Сфера трудової діяльності	Відсоток		Індикатор гендерної дискримінації за сферами трудової діяльності (за шкалою ISCO)
	Жінки	Чоловіки	
Законодавці, вищі посадові особи, керівники	9,4	11,5	0,82
Професіонали з вищою освітою	20,9	15,7	1,332
Спеціалісти (вища середня та спеціальна освіта)	20,0	7,7	2,59
Технічні службовці	7,1	1,8	3,94
Робітники сфери обслуговування та службовці	19,6	10,9	1,79
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств	1,3	1,4	0,93
Кваліфіковані робітники з інструментом	8,2	24,9	0,33
Оператори та збирачі обладнання і машин	5,0	21,2	0,24
Найпростіші професії	8,4	4,3	1,95
Індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO	$I_{md}^{ISCO} = \frac{1}{n} \sum \frac{D_{ISCO_i}^*}{D_{ISCO_i}^c} = \frac{13,9}{9} = 1,54$		

щаблях виконавчої влади розраховується за формулою:

$$In = I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5 + I_6 + I_7 + I_8 + I_9, \quad (6)$$

де I_1 – гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України, (чис.жін./чис.чол.);

I_2 – гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади (чис.жін./чис.чол.);

I_3 – гендерне співвідношення серед депутатів обласних органів влади України, (чис.жін./чис.чол.);

I_4 – гендерне співвідношення серед депутатів районних органів влади України, (чис.жін./чис.чол.);

I_5 – гендерне співвідношення серед депутатів міських органів влади України, (чис.жін./чис.чол.);

I_6 – гендерне співвідношення серед депутатів селищних органів влади України, (чис.жін./чис.чол.);

I_7 – гендерне співвідношення серед депутатів сільських органів влади України, (чис.жін./чис.чол.);

I_8 – гендерне співвідношення у складі членів Кабінету Міністрів України, (чис.жін./чис.чол.);

I_9 – гендерне співвідношення серед вищих державних службовців (1-2 посадових категорій), (чис.жін./чис.чол.)

Індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO. Наведений показник дозволить оцінити рівень професійної зайнятості жінок та чоловіків України.

Індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO розраховується за формулою:

$$I_{md}^{ISCO} = \frac{1}{n} \sum \frac{D_{ISCO_i}^*}{D_{ISCO_i}^c}, \quad (7)$$

де I_{md}^{ISCO} – індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO;

$D_{ISCO_i}^*$ – відсоток жінок, що зайняті в сфері трудовою діяльності в і-й групі за шкалою ISCO:

$$D_{ISCO_i}^* = I_{1*}^* + I_{2*}^* + I_{3*}^* + I_{4*}^* + I_{5*}^* + I_{6*}^* + I_{7*}^* + I_{8*}^* + I_{9*}^*, \quad (8)$$

$D_{ISCO_i}^c$ – відсоток чоловіків, що зайняті в сфері трудовою діяльності в і-й групі за шкалою ISCO:

$$D_{ISCO_i}^c = I_{1^c}^c + I_{2^c}^c + I_{3^c}^c + I_{4^c}^c + I_{5^c}^c + I_{6^c}^c + I_{7^c}^c + I_{8^c}^c + I_{9^c}^c, \quad (9)$$

де I_{1*}^* , ($I_{1^c}^c$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) законодавців, вищих посадових осіб, керівників;

I_{2*}^* , ($I_{2^c}^c$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) професіоналів з вищою освітою;

I_{3*}^* , ($I_{3^c}^c$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) спеціалістів, що мають вищу та середню спеціальну освіту);

I_{4*}^* , ($I_{4^c}^c$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) технічних службовців;

I_{5*}^* , ($I_{5^c}^c$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) робітників сфери обслуговування та торгівлі;

I_{6*}^* , ($I_{6^c}^c$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) кваліфікованих робітників з інструментом;

I_{7*}^* , ($I_{7^c}^c$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства;

I_8^* , (I_8^c) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) операторів та збирачів обладнання і машин
 I_9^* , (I_9^c) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) найпростіших професій.

2. Інтегральні показники оцінки гендерного аспекту розподілу та використання ресурсів.

Інтегральний показник гендерно чутливих видатків бюджету розраховується за формулою:

$$I_{вб} = \frac{1}{m} * \left(\frac{\Phi^* z \setminus n}{\Phi^c z \setminus n} + \frac{Пб^*}{Пб^c} + \frac{Д^*}{Д^c} + \frac{ГС^*}{ГС^c} \right), \quad (10)$$

де $\Phi^* z \setminus n$, ($\Phi^c z \setminus n$) – фонд заробітної плати жінок (чоловіків) в бюджетних галузях;

$Пб^*$, ($Пб^c$) – допомога по безробіттю та інші заходи підтримки жінок;

$Д^*$, ($Д^c$) – дотації на дитячий відпочинок, оздоровчі табори;

$ГС^*$, ($ГС^c$) – грошові виплати і соціальний пакет сім'ям з дітьми-інвалідами.

3. Інтегральні показники оцінки задоволеності потреб.

Інтегральний показник співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків розраховується за формулами:

$$I_{зпл} = \frac{\Phi З_{ж}}{\Phi З_{ч}}, \quad (11)$$

де $\Phi З_{ж}$ – фонд заробітної плати жінок в бюджетних галузях (освіта, охорона здоров'я, культура, наука);

$\Phi З_{ч}$ – фонд заробітної плати чоловіків в бюджетних галузях (освіта, охорона здоров'я, культура, наука);

або:

$$I_{зпл} = \frac{РП_{ж}}{РП_{ч}}, \quad (12)$$

де $РП_{ж}$ – рівень оплати праці жінок;

$РП_{ч}$ – рівень оплати праці чоловіків.

Інтегральний показник рівних можливостей навчання:

$$I_{вб} = \frac{1}{m} * \left(\frac{\Phi^* z \setminus n}{\Phi^c z \setminus n} + \frac{Пб^*}{Пб^c} + \frac{Д^*}{Д^c} + \frac{ГС^*}{ГС^c} \right), \quad (13)$$

де $\Phi^* z \setminus n$, ($\Phi^c z \setminus n$) – фонд заробітної плати жінок (чоловіків) в бюджетних галузях;

$Пб^*$, ($Пб^c$) – допомога по безробіттю та інші заходи підтримки жінок;

$Д^*$, ($Д^c$) – дотації на дитячий відпочинок, оздоровчі табори;

$ГС^*$, ($ГС^c$) – грошові виплати і соціальний пакет сім'ям з дітьми-інвалідами.

Інтегральний показник оцінки гендерного рівня статусу зайнятості розраховується за формулою:

$$I_c = \frac{1}{n} * \frac{Q_i^*}{Q_i^c}, \quad (14)$$

де I_c – інтегральний показник оцінки гендерного рівня статусу зайнятості;

Q_i^* – відсоток жінок за i -м статусом зайнятості серед дорослого населення;

Q_i^c – відсоток чоловіків за i -м статусом зайнятості серед дорослого населення.

Інтегральний показник оцінки вертикальної гендерної сегрегації. Під вертикальною сегрегацією розуміється нерівність між жінками та чоловіками щодо посад. [5] Чоловіки частіше займають керівні посади на відміну від жінок, які знаходяться на нижчих щаблях влади.

Інтегральний показник оцінки вертикальної гендерної сегрегації розраховується за формулою:

$$I_{вгс} = \frac{V_{ж}}{V_{ч}}, \quad (15)$$

де $V_{ж}$ – відсоток жінок, що мають доступ до керування співробітниками та відповідають за їх роботу;

$V_{ч}$ – відсоток чоловіків, що мають доступ до керування співробітниками та відповідають за їх роботу.

Інтегральний показник оцінки гендерного аспекту самостійності організації повсякденної праці розраховується як:

$$I_{сопп} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{C_{іж}^{соп}}{C_{іч}^{соп}}, \quad (16)$$

де $C_{іж}^{соп}$ – ступінь самостійної організації повсякденної праці жінок за i -тою віковою групою;

$C_{іч}^{соп}$ – ступінь самостійної організації повсякденної праці чоловіків за i -тою віковою групою;

n – кількість вікових груп;

i – відповідна вікова група (1 група – 18-29-річні, 2 група – 30-44-річні, 45-59-річні).

Інтегральний показник оцінки впливу на рішення організації розраховується за формулою:

$$I_{вро} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{C_{іж}^{ро}}{C_{іч}^{ро}}, \quad (17)$$

де $C_{іж}^{ро}$ – ступінь впливу жінок на рішення організації за i -тою віковою групою;

$C_{іч}^{ро}$ – ступінь впливу чоловіків на рішення організації праці за i -тою віковою групою;

n – кількість вікових груп;

i – відповідна вікова група (1 група – 18-29-річні, 2 група – 30-44-річні, 3 група – 45-59-річні).

Інтегральний показник оцінки тривалості робочого тижня розраховується за формулою:

$$Impm = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{TPm_{ijk}}{TPm_{ic}}, \quad (18)$$

де TPm_{ijk} – ступінь впливу жінок на рішення організації за i -ою віковою групою;

TPm_{ic} – ступінь впливу жінок на рішення організації праці чоловіків за i -ою віковою групою;

n – кількість вікових груп;

i – відповідна вікова група (1 група – 18-29-річні, 2 група – 30-44-річні, 3 група – 45-59-річні).

Наведена система індикаторів оцінки гендерної дискримінації на ринку праці дозволить кількісно оцінити та діагностувати ті сфери, які залишалися загальними та абстрактними і не мали кількісної оцінки, що призводило до формування неефективної політики досягнення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в ринковому середовищі.

Висновки з цього дослідження. Доцільність впровадження запропонованої системи індикаторів зумовлена реаліями сучасного життя, адже дискримінація у всіх сферах життя, зокрема і на ринку праці, носить чітко виражений гендерний акцент. Адже на сучасному етапі переходу до ринку жінка не сприймається як рівноправний член суспільства, не враховується її багатократна зайнятість, фізіологічні особливості, амбіції та особисті побажання.

Запропонована система індикаторів щодо оцінки гендерної дискримінації на ринку праці дозволяє: виявити суттєві розбіжності між жінками та чоловіками за рівнем репрезентації на ринку праці; виявити рівень можливості задовольнити потреби жінок на ринку праці, таких як: мати роботу та власний прибуток; мати певний вплив на рішення організації, де вони працюють; організацію своєї роботи; доступ до керівних посад; можливість навчання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аналіз економічної активності за статтю. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm.
2. Василенко В. Про деякі результати діагностики розвитку регіонів. Економіка України. 2013. № 1. С. 12-25.
3. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Дослідження сучасного стану соціально-економічних показників в контексті гідної праці в Україні (за методологією МОП). Україна: аспекти праці. 2014. № 5. С. 2-12.
4. Мовчан О. Сучасні проблеми у сфері зайнятості населення Донецької та Луганської областей та шляхи їх подолання. Україна: аспекти праці. 2015. № 2. С. 23-26.
5. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні. Українська гельсінська спілка з прав людини. URL: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova>.

REFERENCES:

1. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2017) Analiz ekonomichnoyi aktyvnosti za stattyu [Analysis of economic activity by gender], Kyiv: Informatsiino-analitychne ahentstvo.
2. Vasylenko V.M. (2013) Pro deyaki rezul'taty diahnostryky rozvytku rehioniv [About some results of diagnostics of development of regions]. Economy of Ukraine, no. 1, pp. 12-25.
3. Ilyenko N., Spasenko Y. (2014) Doslidzhennya suchasnoho stanu sotsial'no-ekonomichnykh pokaznykiv v konteksti hidnoyi pratsi v Ukrayini (za metodolohiyeyu MOP) [Research of the current state of socio-economic indicators in the context of decent work in Ukraine (according to the ILO methodology)]. Ukraine: aspects of labor, no. 5, pp. 2-12.
4. Movchan O. (2015) Suchasni problemy u sferi zaynyatosti naseleण्या Donets'koyi ta Luhans'koyi oblastey ta shlyakhy yikh podolannya [Modern problems in the employment of Donetsk and Luhansk regions and ways to overcome them]. Ukraine: aspects of labor, no. 2, pp. 23-26.
5. Uvarova O. (2016) Prava zhinok i henderna rivnist' v Ukrayini [Women's rights and gender equality in Ukraine]. Ukrainian Helsinki Human Rights Union. Available at: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova>. (accessed 19 March 2016).