

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Г. С. СКОВОРОДИ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

***ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ ХХІ СТОЛІТТЯ
ОЧИМА МОЛОДІ***

МАТЕРІАЛИ

II студентської наукової конференції

26 квітня 2018 року

Харків 2018

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У БІЗНЕСІ

Найактуальнішим питанням сучасності є рівноправність між чоловіком та жінкою. Ця гендерна нерівність у наш час стосується й бізнесу. У ньому, як і в політиці – жінок мало. До того ж досі існує тенденція, що «чим вищий рівень бізнесу, тим менше в ньому жінок».

Принцип гендерної рівності має своє закріплення в Конституції України. Статті Конституції [2] закріплюють рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя, спонукають до подолання дискримінації стосовно жінок та наголошують на тому, що рівність прав жінок та чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї.

Але наскільки ці нормативні акти вплинули на розвиток гендерної рівності в нашій країні? Вони носять виключно декларативний характер та не забезпечені механізмами реалізації, тобто фінансовими і організаційними ресурсами для реалізації даних зобов'язань.

Ситуація перехідної економіки вимагає посилення ділової активності людей в усіх економічних структурах. Сфера підприємництва поповнюється жінками за рахунок торговельної сфери. Жінкам не вистачає стартового капіталу, зв'язків, що допоможуть у розвитку свого бізнесу – всього того, що є в чоловіків. Їх бізнес в основному орієнтується на медицину, культуру, науку та роздрібну торгівлю. Сьогодні, в Україні лише у приватному підприємстві спостерігається наближеність до гендерного балансу (46% жінок серед ФОП) [1]. Соціологи стверджують, що жінки в бізнесі демонструють більшу схильність до компромісів у взаємодії з партнерами, більше враховують моральні та етичні принципи.

З найзагальніших проблем, які змушують жінок серйозно замислитись про заснування свого бізнесу, можна виділити: відсутність для жінок місця для автономії; підвищену, в порівнянні з чоловіками, відповідальність за родину та дітей, що негативно позначається на професійній кар'єрі; та проблему реально існуючої дискримінації за статевою ознакою. Отже, ці труднощі формують установку на визнання менших можливостей жінок, як лідерів організацій, порівняно з чоловіками.

Найпоширеніші види діяльності підприємців, де переважають жінки, є роздрібна торгівля одягом у спеціалізованих магазинах, роздрібна торгівля з лотків на ринках харчовими продуктами, текстильними виробами, взуттям, інші види торгівлі, бухгалтерія (облік і аудит), пошиття одягу, надання в оренду майна, діяльність ресторанів та послуг мобільного харчування. Серед підприємців переважно «жіночою» є секція КВЕД «Інші послуги» (92% жінок-керівниць у класі 96.02 «Надання послуг перукарнями та салонами краси») [5]. Тобто, перелік визначених галузей відтворює стереотипи щодо традиційно жіночих видів діяльності у домогосподарстві та громаді.

Аналітики одного з сайтів [4] проаналізували базу вакансій, а також резюме чоловіків та жінок (Рис.1 Аналіз попиту на робочу силу в Україні). Дивлячись на ці показники можна прийти до висновку, що в Україні дійсно існує дискримінація за гендерною ознакою. Чим вище посада, тим менша кількість жінок її займає. Так, тільки 30% жінок є керівниками підприємств, а 20% жінок займають посаду ректора ВНЗ, хоча викладацький склад на 80% представлений саме жінками.



Рис.1 Аналіз попиту на робочу силу в Україні

Як показують дослідження, українські жінки, навіть, будучи активно залученими до ринку праці, отримують в середньому лише 75% зарплати чоловіків. За даними Держстату, за 9 місяців 2017 року середня заробітна плата чоловіків становила 8271 грн., а жінок – 6414 грн. Різниця становить 22,5%, при цьому мінімальною вона є у транспорті, максимальною – у фінансовій галузі [3]. За підрахунками експертів Всесвітнього економічного Форуму в Давосі, подолати різницю в можливостях працевлаштування та оплаті праці для чоловіків і жінок світ зможе лише через 170 років.

Отже, законодавче закріплення гендерної рівності не допомогло жінкам відчутти себе більш рівноправними. Реальне життя українських жінок ще далеке від ідеалів рівноправ'я, особливо у бізнесі.

Список використаних джерел:

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ufpp.gov.ua/content/PDF/zakonodavstvo/konstitychiya.pdf>
3. Марценюк Т. О. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві / Т. О. Марценюк // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. – Х. : ХНУ імені В.Н.Каразіна. – 2010. – Випуск 16. – С. 328–334.
4. Работа в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rabota.ua/>
5. Работіна І. Дослідження гендерної рівності в Україні // *Національна платформа малого та середнього бізнесу*. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://platforma-msb.org/doslidzhennya-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini/>

Швидкий Максим В'ячеславович
 ХНПУ імені Г.С. Сковороди
 економічний факультет, 1 курс, 51М гр.
 Науковий керівник – к.е.н., доцент,
 завідувач кафедри економічної теорії Сідельнікова І.В.

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Державна підтримка аграрного сектора економіки, будучи невід'ємною частиною державного регулювання, являє собою сукупність різних інструментів і форм економічного впливу на розвиток сільського господарства з метою формування стабільності й конкурентноздатності всіх категорій господарств, створення можливостей для насичення