

Література.

1. Кент Тони. Розничная торговля : учебник : пер. с англ. / Тони Кент, Оджени Омар. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. Гл.1, 267 с.
2. Леви М., Вейтц Б.А. Основы розничной торговли : пер. с англ. / под ред. Ю.Н. Каптуревского. Изд-во «Питер», 1999, 218 с.
3. Чкалова О.В. Характеристика розничных торговых предприятий [Электронный ресурс] / О.В. Чкалова. - 2002. - Режим доступа : <http://www.cfin.ru/press/marketing/2001-4/08.shtml>

**ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА
ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ**

Доломан К.А., студент

Науковий керівник: Деділова Т.В., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Право на свободу від дискримінацією за статтю, віком та національністю є невід'ємними правами людини третього покоління, що інакше мають назву «колективні права». Однак, через стереотипне мислення більшої частини світу щодо місця жінки у житті привело до того, що право на свободу від гендерної нерівності було виділено в окремий вид. Звідси особливе, уніфікуюче значення норм міжнародного права, які розробляють і пропонують на затвердження державам-учасникам міжнародного співтовариства. Це такі структури, як Організація Об'єднаних націй, Міжнародна Організація праці та ін. Прийняті ними міжнародні правові документи – Конвенції мають статут законів, обов'язкових для виконання тими державами-членами. Інші форми міжнародних документів – Декларації, Звернення мають рекомендаційний характер [1].

Питання гендерної нерівності на сучасному етапі розвитку суспільства є дуже важливою складовою соціального та економічного розвитку держави. Гендерна нерівність є одним з тих факторів, що заважають розвитку країни.

Шлях України до гендерної рівності в правовій та економічній сфері є нерівномірним. Напрацювання нормативно-правової бази по регулюванню гендерної політики в Україні почалося ще в 1980 році з ратифікації "Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації відносно жінок". У 2000 році були ратифіковані "Цілі розвитку тисячоліття ООН" (обов'язкові для виконання до 2015 року), серед

яких була визначена мета "забезпечення гендерної рівності". На основі "Цілей розвитку тисячоліття" для регіонів повинні були розроблятися регіональні програми соціально-економічного розвитку, проте здебільшого гендерні пріоритети "розчинилися" в пунктах програм, пов'язаних з сім'єю, молоддю і дитинством [1].

Базовий нормативно-правовий акт у сфері гендерної політики – Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" – Верховна Рада прийняла з восьмої спроби в 2005 році. У зв'язку з цим, в тому ж році отримав розвиток "Національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків". До його складу повинні були увійти законодавчі інститути, центральні органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, інститут радників з гендерних питань і Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Окрім цього, він передбачав співпрацю з громадськими організаціями [1].

Проте, як показує практика, гендерна експертиза охоплює в середньому лише шість законодавчих актів щорічно. У 2015 році, наприклад, такими актами стали закони України "Про курорти", "Про туризм", "Про інноваційну діяльність", "Про індексацію доходів" і тому подібне, а критичні або негативні виведення гендерно-правової експертизи не призводять до зняття проекту нормативно-правового акту по розгляду або ускладненню процесу голосуванні за нього [1].

За соціологічними опитуваннями, що проводив сервіс Work.ua, було виявлено ряд факторів, які характерні для ринку праці України в гендерному вимірі [2]:

- на серйозні керівні позиції частіше претендують чоловіки. На вакансії з розділу "Топ-менеджмент, керівництво вищої ланки" 60,4 % резюме відправляють чоловіки, а жінки - 39,6 %;

- жінки в середньому вказують у своїх резюме зарплату на 27 % нижче, ніж чоловіки;

- посади, на яких жінки заробляє більше. Це помічник депутата, асистент керівника, кранівник, картограф і ряд інших;

- 79 % з українських працедавців вважають, що зарплата жінок має бути такою ж або більшою, ніж у чоловіків;

- 82 % жінок упевнені, що вони працюють так само, як чоловіки або навіть більше;

- на старту претендента не звертають увагу 45 % опитаних. 32 % вважають, що їх гендерна перевага залежить від вакансії, а 6 % вважають за краще наймати чоловіків;

– 58 % опитаних жінок заявили, що ніколи не стикалися з дискримінацією за статевою ознакою на роботі. 9 % стикалися лише одного разу. 27 % відчують гендерну нерівність час від часу, а ще 7 % – постійно;

– найчастіше жінки скаржаться на дискримінацію при прийомі на роботу, в стосунках з начальником, в оплаті праці, дотриманні прав вагітних і матерів, стосунках з колегами. В той же час половину жінок проблема боротьби з дискримінацією не хвилює. 19 % вважають, що боротися марно, 13 % сказали, що їм важко відповісти, 7 % відповіли, що вони повинні об'єднуватися з колегами по роботі і захищати свої права. Ще 7 % готові відстоювати свої права мітингах, акціях протесту.

Україна всі роки займала невисокі позиції в ранжованому ряду країн по Індексу гендерної нерівності: в 2016 р наша країна перебувала на 53-му місці з 144. В Україні зберігається гендерна дискримінація в економіці (великі відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок), але особливо погано йдуть справи в політичній сфері, політичний підіндекс дорівнює всього 7 % при середньосвітовому значенні 23 %. На момент розрахунку Індексу гендерної нерівності в Україні всього 14 % місць в парламенті належало жінкам, а на міністерських посадах частка жінок була і того менше – 6 % [3].

Таким чином, можна зробити висновки, що Україна не має критичних проблем щодо гендерної нерівності. Однак стереотипне мислення (особливо чоловіків на керівних посадах) та байдужість законотворців до цього інституту суспільства, не дають розкрити весь економічний потенціал населення. Аналітики Goldman Sachs в одній з останніх доповідей, співзвучних з китайським прислів'ям "Жінки тримають півсвіту", побудували прогноз зростання жіночої зайнятості у більшості країн сучасних цивілізацій і розрахували, який ефект для економіки дасть це зростання. Вийшло, що скорочення гендерного розриву в рівні зайнятості може дати від 0,3 до 1,5 % щорічного приросту ВВП і від 4 до 20 % приросту доходу на душу населення до 2030 року [4].

Жінки на керівних посадах – це інший, ніж у чоловіків, стиль управління. Вони частіше виносять на порядок денний соціальні питання, зацікавленіші в рішенні проблем в таких сферах, як громадське благо, правовий захист, прозорість управління. Частіше демонструють новий стиль управління – неавторитарність,

колегіальність, акцент не на силу, а на стимул і так далі. За даними експертів, жінки на 4-9 % менше схильні до протиправних і непорядних дій, чоловіки частіше (на 3,3 %) дають і беруть хабарі. Невипадково, у ряді країн збільшення долі жінок в парламенті розглядається як антикорупційна міра [4].

Для подолання цієї проблеми, по-перше, треба активувати законотворчий механізм в концепції гендерної рівності. Одним з ефективних інструментів щодо правового регулювання в секторі гендерної нерівності не тільки на національному, а й на міжнародному рівні є гендерне бюджетування.

Коли ми говоримо про гендерне бюджетування, то маємо на увазі, що потреби жінок та чоловіків рівно представлені в статтях бюджету після розподілу державних ресурсів, тобто гендерна складова включена у процес формування бюджету. Таке переструктурування доходів і витрат робить бюджет ефективним, справедливим та прозорим. Гендерний бюджет сприяє підвищенню якості послуг для населення, підвищенню темпів економічного розвитку, а також ефективному використанню ресурсів.

Також треба відзначити значну роль у подоланні гендерної нерівності культурній просвіті, як інструменту у подоланні стереотипів у населення.

Література

1. Гендерное равенство в контексте прав человека. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.owl.ru/win/books/gender/13.htm>
2. Женщины и гендерная дискриминация на рынке труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.work.ua/news/ukraine/715/>
3. The Global Gender Gap Report 2016. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://goo.gl/uhUASd>
4. Гендерные стереотипы тормозят экономический рост [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://womenofrussia.org/business.aspx?Id=325>