

*к.е.н., доц. Цевух Ю. О., Гайдай В.О.
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова*

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

На протязі усієї історії людства проблема гендерної нерівності була досить актуальною. Особливо гендерна нерівність спостерігається на міжнародному ринку, де жінки історично стикались із значними перешкодами при працевлаштуванні. Незважаючи на значні досягнення у боротьбі за рівноправність, жінки й досі стикаються з гендерною нерівністю, що особливо є вираженим у мусульманських країнах. Ці проблеми проявляються у дискримінації при прийомі на роботу, просуванні по службі та обмеженому доступі до освіти. Прогрес у напрямку гендерного питання міг бути досягнутий, але на сучасному міжнародному ринку праці все ще широко поширена

дискримінація жінок, оскільки люди навіть не усвідомлюють своїх стереотипів, під впливом яких вони перебувають. Іншою причиною може бути те, що в компаніях мало жінок на головних позиціях, що може ускладнити роботу іншим жінкам, які шукають можливості просування кар'єрними сходами.

Гендерні стереотипи та упередження на протязі років сприяють гендерній нерівності практично в усіх галузях. П. Габріель та С. Шмітц [2] використовували модель професійних досягнень, щоб оцінити статистичний зв'язок між характеристиками працівника та його ймовірністю зайнятості в конкретній професії. Дослідження показують, що стереотипи та гендерна нерівність в першу чергу спостерігаються в таких секторах, як технології чи фінанси, де більшу перевагу надають чоловікам ніж жінкам. Крім того, спостерігаються культурні стереотипи, де є очікування, що деякі професії підходять тільки одній статі, а інші професії для іншої статі. У 2013-2014 роках проводились дослідження щодо гендерних відмінностей в отриманні запрошення на співбесіду за умови подачі заявки на роботу, в ході яких використовували фіктивні резюме. Досвід показав, що жінок запрошували на менше співбесід, ніж чоловіків. Встановлено, що ця гендерна різниця зосереджена в основному в сферах комп'ютерних наук та математики, архітектури та інженерії. Крім того, ці гендерні відмінності не менші і серед висококваліфікованих кандидатів саме жіночої статі [4]. На найбільш трансформаційній Пекінській платформі щодо проблем з гендерною нерівністю погодилися, що рівність між жінками та чоловіками є питанням прав людини та умовою соціальної справедливості, а також необхідною передумовою рівності, розвитку і миру. Трансформоване партнерство, засноване на рівності між жінками та чоловіками, є умовою для сталого розвитку економіки та світу. Аналіз економік і дослідження ринку праці різних країн показав, що країни з перехідною економікою та розвинені країни відрізняються у питанні гендерної нерівності. У розвинених країнах, де спостерігається досить низька тенденція гендерної нерівності, можна побачити вищий рівень економіки, адже жінки також приймають участь у розвитку країни. [3]

Гендерна нерівність спостерігається не тільки при прийомі на роботу, але й при оплаті праці. Питання гендерної нерівності в оплаті праці займає в Європі не останнє місце, оскільки жінки рідше мають можливість отримувати оплату за результатами роботи на подібних роботах, ніж чоловіки. В більшості випадків жінки не можуть витратити стільки часу на роботу як чоловік через догляд за дітьми та сім'єю, тому іноді не мають можливості конкурувати з чоловіками за ту або іншу посаду. Усунення цієї проблеми є однією із цілей ЄС до 2025 року. [1]

Зазначимо, що жінки часто стикаються із значними перешкодами, коли вони намагаються зайнятися сферами, де домінують чоловіки, через негласні припущення щодо їхніх здібностей, тоді як чоловіки можуть відчувати себе недостатньо мотивованими щодо кар'єри, яка традиційно вважається жіночою. Щоб ефективно подолати ці бар'єри, потрібні не лише зміни політики, а також освітні реформи, які будуть спрямовані на зміну суспільних норм щодо гендерних проблем. Не менш важливими є індивідуальні ініціативи з розширення прав і можливостей, спрямовані на те, щоб надати жінкам свободу волі в їхньому житті та кар'єрі за допомогою навчальних програм або схем наставництва, як офлайн так і онлайн, що є досить актуальним у наш час. Саме такі програми та можливості можуть допомогти скористатися економічними можливостями незалежно від статі. Вирішення цих проблем вимагатиме дій з боку урядів у всьому світі, спрямованих на створення робочих місць, де кожен матиме рівні можливості. [3]

Отже, гендерна дискримінація проявляється різними способами та в різних інтерпретаціях і в більшості випадків її відчують жінки. Гендерна дискримінація не є однаковою для усіх галузей. Особливо це спостерігається у так званих «чоловічих професіях» як інженерія так комп'ютерні науки. Вирішення гендерних проблем на міжнародному ринку праці вимагає комплексного підходу, який включатиме зміни

політики як на національному, так і на глобальному рівнях, а також сприятиме культурним зрушенням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Carmen Niethammer. Investing in Women's Employment: Good for Business, Good for Development. *International Finance Corporation, World Bank Group*, 2013.
2. Gabriel. P. E., Schmitz S. Gender Differences Among Workers Gender differences in occupational distributions among workers. *Monthly Labor Review*, June 2007. – p. 19-24. URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2007/06/art2full.pdf>
3. Naierossadat Daneshvar Hosein. Gender equality and Economic Dimension of Sustainable Development. *OIDA International Journal of Sustainable Development – Vol. 35(2)*, 2014. – P. 65-74.
4. Zhang J., Jin S., Li T., Wang H. Gender discrimination in China: experimental evidence from the job market for college graduates. *Journal of Comparative Economics. Elsevier.* – Vol. 49 (3), 2021. – p. 819-835.