

схожі на попередні. А це вже успіх, своє неповторне «НОУ ХАУ»!

ЛІТЕРАТУРА

1. Погодин Кирил «Кейтеринг». Практическое руководство для владельцев и управляющих. – К. Издательский дом «Ресторанные ведомости», 2009.

2. Франсин Хаиворсен «Основы кейтерингу: как организовать выездное ресторанное обслуживание» – К. Издательство дом «Ресторанное обслуживание». К. Издательский дом «Ресторанные ведомости», 2005.

Діана Бакута,
студентка 3 курсу
гуманітарно-економічного факультету
Наук. керівник: **О. В. Задворна**, ст. викл. (БДПУ)

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Особливістю підприємства є наявність у нього персоналу, який визначає ефективність досягнення цілей та функціонування господарюючого суб'єкта. Визначення рівня розвитку персоналу організації потребує вдосконаленої методики, яка враховує не тільки особливі трудові якості персоналу, але й умови їхньої реалізації.

Метою дослідження є аналіз основних тенденцій в сфері забезпечення гендерної рівності в Україні визначення чинників та проявів гендерної нерівності в трудовій сфері та запропонувати шляхи її подолання.

Проблеми гендерної рівності є об'єктом активних наукових досліджень. Зокрема їм присвячені праці таких українських науковців як: Солошенко В.В., Ортіна В.Г., Спасенко Ю.О., Возьний К.З.

Традиційно, в Україні жінка відіграє активну роль у соціальній, економічній та трудовій сферах життя суспільства. Водночас, за рядом параметрів гендерної рівності Україна суттєво відстає від розвинутих країн світу. Так, за результатами щорічного звіту «The Global Gender Gap Report» від World Economic Forum у 2015 році Україна займала 56 місце за індексом гендерної рівності з поміж 142-х країн. Її індекс становив – 0.706. Для порівняння, в Ісландії, що є лідером у світі у сфері забезпечення гендерної рівності, він становив 0.859, у Швеції – 0.817, у Латвії – 0.769, у Казахстані – 0.721, у Молдові – 0.741, у Литві – 0.721, у Білорусі – 0.730 [1, 8]. Вітчизняний ринок праці також характеризується існуванням нерівності в реалізації трудового потенціалу у жінок і чоловіків, що проявляється в нижчій економічній активності жінок, нижчому рівні зайнятості та заробітної плати. Поширеним явищем в Україні є порушення трудових прав жінок. При цьому, як свідчать дослідження, 59 найбільш вразливою категорією на ринку праці в Україні є молоді жінки, а також жінки, старші за 45 років. Так, згідно дослідження, проведеного у 2013 р. Всеукраїнською Громадською Організацією «Ліга соціальних працівників», більше 40% українських жінок стикались з порушеннями своїх прав при прийомі на

роботу, майже третина – з відмовою в прийнятті на роботу з причин народження дитини, вагітності, наявності малої дитини. Близько 50% жінок змусили звільнитися саме з цих причин [2]. Щорічно до 50 тис. жінок в Україні не можуть повернутися на роботу після декретної відпустки через дискримінацію роботодавців. Згідно з дослідженнями, 14% з 340 тисяч жінок, що йдуть в декрет, не можуть відновитися на колишній посаді. Зазвичай, Роботодавці аргументують свою позицію тим, що жінки не можуть виконувати свою колишню роботу повний робочий день і переводять їх на низькооплачувану посаду, або змушують їх до звільнення. Тим же, хто повернувся на колишню роботу, складніше одержати просування по кар'єрних сходах [2]. Це, в свою чергу, є однією з причин існування гендерного розриву у рівнях заробітних плат в Україні. Так, на основі дослідження фонду Wage Indicator, що проводилось на початку березня 2014 р. різниця між середньою погодинною зарплатою чоловіків і жінок в Україні, становила 6 грн., тобто 19%. Для порівняння, у Швеції розрив у зарплатах становить лише 7% [3]. Великому розриву у зарплатах українських жінок та чоловіків сприяє також те, що за однакового рівня освіти останні мають, в середньому вищий досвід роботи. Так, майже половина претендентів на вакансії чоловічої статі (48%) має більше 6-ти років досвіду роботи. І лише третина жінок (33%) можуть похвалитися такими здобутками. До того ж, водночас, серед початківців і серед тих, хто шукає роботу більше саме жінок (60%) [4]. Це при тому що згідно звіту «The Global Gender Gap Report» рівень освіченості українських жінок визнаний, як дуже високий, його індекс в 2014р. становив – 1.000 (це максимальне значення) [1, 8].

Таким чином, на ринку праці в Україні зберігається гендерна нерівність і дискримінація, подолання якої можливе через: 1) прийняття спеціалізованих гендерних законів та внесення змін до вже існуючих правових актів, що стосуються економічної, політичної та соціальної сфер; 2) запровадження спеціалізованої інституції Омбудсмена з рівних прав і можливостей обох статей; 3) створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій) з забезпечення рівних гендерних прав і можливостей; 4) інформативна політика держави з популяризації гендерної рівності в суспільстві.

ЛІТЕРАТУРА

1. TheGlobalGenderGapReport 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014>
2. Права людини в Україні 2013. Узагальнена доповідь правозахисних організацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://khpg.org/en/index.php?id=1398060713>
3. «Гендерна нерівність в зарплаті на карті світу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://mojazarplata.com.ua/ua/main/zarobitok/zhinki-v-ukrayini-zarobljajutq-vsередnqomu-na-19-menshe-cholovikiv>