

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

©2021 ХАНДИЙ О. О., АМОША О. О., МОСІЙЧУК Д. О.

УДК 316.346.2:331.5
JEL: J16

Хандій О. О., Амоша О. О., Мосійчук Д. О. Гендерні особливості ринку праці в умовах пандемії COVID-19

Мета статті полягає в дослідженні гендерних особливостей ринку праці в умовах пандемії COVID-19 та впливу карантинних обмежень, обумовлених запровадженням протиепідемічних заходів задля протидії поширенню коронавірусної хвороби на території України, на існуючий баланс гендерної рівності в українському суспільстві. Виявлено прояви гендерної нерівності на ринку праці, які посилюються та отримали негативну динаміку під час пандемії COVID-19. Карантинні обмеження та заборона діяльності підприємств у сфері торгівлі, культури, мистецтва, освіти, готельного бізнесу та інших, у структурі зайнятості яких переважає жіноча робоча сила, обумовили зростання кількості безробітних і зниження соціальної захищеності працівників, задіяних у цих галузях. Виявлено зростання розриву в оплаті праці жінок і чоловіків протягом періоду дії карантинних обмежень як за видами економічної діяльності, так і за регіонами. Запропоновано пропозиції та рекомендації, спрямовані на: урахування гендерних потреб при подоланні наслідків пандемії COVID-19; зниження гендерної нерівності та несправедливості у сфері зайнятості та доходів; забезпечення підтримки політичної активності жіночого населення, залучення до прийняття рішень у житті громади, держави; посилення відповідальності за допущення прямої та непрямой дискримінації та гендерної нерівності; урахування в програмах соціально-економічного розвитку територій гендерних потреб різних вікових груп; запровадження навчання, спрямованого на забезпечення гендерного підходу та гендерної рівності в організаціях і на підприємствах; фінансово-економічну, правову та освітню підтримку розвитку жіночого бізнесу. Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є визначення впливу існуючого рівня гендерної рівності та структури зайнятості робочої сили за статтю в галузях на можливості економічного розвитку країни.

Ключові слова: ринок праці, гендерна рівність, пандемія, зайнятість, оплата праці.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-2-176-182>

Табл.: 3. **Бібл.:** 14.

Хандій Олена Олексіївна – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри економіки і підприємництва, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Северодонецьк, 93400, Україна)

E-mail: alkhandiy@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7926-9007>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1937601/olena-alekseevna-khandii/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57200142321>

Амоша Олена Олександрівна – кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу економічних проблем соціальної політики, Інститут економіки промисловості НАН України (вул. Марії Капніст, 2, Київ, 03057, Україна)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5454-0836>

Мосійчук Дмитро Олексійович – студент, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Северодонецьк, 93400, Україна)

E-mail: mosiichuk.dima636@gmail.com

UDC 316.346.2:331.5

JEL: J16

Khandii O. O., Amosha O. O., Mosiichuk D. O. The Gender Features of the Labor Market in the Context of the COVID-19 Pandemic

The article is aimed at exploring the gender features of the labor market in the context of the COVID-19 pandemic, along with the impact of quarantine restrictions caused by the introduction of anti-epidemic measures to counteract the spread of coronavirus disease in Ukraine, on the existing balance of gender equality in Ukrainian society. The identified gender inequality manifestations in the labor market have intensified and received negative dynamics during the COVID-19 pandemic. Quarantine restrictions and the limited activities of enterprises in the sphere of trade, culture, art, education, hotel business and others, in the structure of employment of which the women's labor force prevails, have caused an increase in the number of unemployed and a decrease in the social protection of employees involved in these sectors. An increase in the wage gap between women and men during the period of quarantine restrictions both by type of economic activity and by region is identified. The proposals and recommendations are directed towards: taking into account gender needs in overcoming the consequences of the COVID-19 pandemic; reducing gender inequality and injustice in employment and income; ensuring support for political activity of the female population, involvement in decision-making in the life of both the community and the State; strengthening liability for direct or indirect discrimination and gender inequality; taking into account in the programs of socio-economic development of territories of gender needs as to different age groups; introduction of training aimed at ensuring gender approach and gender equality in organizations and enterprises; financial, economic, legal and educational support for the development of women's business. Prospect for further research in this direction is to determine the impact of the existing level of gender equality and the structure of employment by gender in the sectors on the possibilities of economic development of the country.

Keywords: labor market, gender equality, pandemic, employment, remuneration.

Tabl.: 3. **Bibl.:** 14.

Khandii Olena O. – D. Sc. (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (59a Tsentralnyi Ave., Syeverodonetsk, 93400, Ukraine)

E-mail: alkhandiy@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7926-9007>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1937601/olena-alekseevna-khandii/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57200142321>

Пандемія коронавірусної хвороби (COVID-19) негативно впливає на фінансово-економічну систему країни та соціальне життя всіх людей, обмежуючи їх можливості та права, пов'язані з роботою та вільним пересуванням, спілкуванням, подорожами та відпочинком під час введення жорстких карантинних заходів. COVID-19 вражає населення незалежно від їх соціального статусу, фінансового стану, релігійної належності та віку, однак рівень шкоди та втрат суттєво різняться залежно від статі, віку, заможності. Дискримінаційна гендерна ситуація докоронакризового періоду поглибилася ще більше протягом 2020 р. Хоча пандемія не є джерелом виникнення гендерної нерівності та несправедливості, але вона посилює дискримінацію та збільшує упереджену поведінку щодо робочої сили жіночої статі, посягання на гідність і порушення прав дівчат і жінок у багатьох галузях і сферах діяльності й повсякденному житті у зв'язку зі зростанням фінансово-економічної залежності від чоловіків при втраті роботи жінкою та від роботодавців в умовах масових звільнень.

Питання впливу пандемії COVID-19 на гендерну рівність і дотримання прав і свобод громадян знаходиться в центрі уваги не тільки науковців та правозахисників, але і багатьох міжнародних організацій і асоціацій, зокрема ПРООН в Україні, ОБСЄ, міжнародних донорських організацій Данії, Швеції, Канади, Німеччини, Асоціації жінок-юристок України «Юрфем» тощо [1–6 та ін.]. У зазначених роботах досліджується зростання гендерно зумовленого насильства, гендерної нерівності та несправедливості в українському суспільстві в умовах пандемії. Українські дослідники й експерти акцентують увагу на збільшенні дисбалансу та дивергенції у сфері зайнятості як до, так і протягом коронакризового періоду [7; 8]. Висока значущість окресленої проблеми потребує подальшого вивчення в сучасних умовах.

Метою роботи є дослідження гендерних особливостей ринку праці в умовах пандемії COVID-19 та впливу карантинних обмежень, обумовлених запровадженням протиепідемічних заходів з метою протидії поширенню коронавірусної хвороби COVID-19 на території України, на гендерну рівність в українському суспільстві.

Фінансово-економічна криза останніх років посилилась коронакризовими явищами, які мають глобальний прояв та обумовлюють трансформацію соціально-трудових відносин і ринку праці, зміну галузевої структури, відмирання одних галузей і стрімкий розвиток інших. Високий рівень структурного та

циклічного безробіття при масових скороченнях персоналу з порушенням норм трудового законодавства та його дотриманням підвищив цінність роботи та фінансову і психологічну залежність працівників від роботодавців. У цих складних соціально-економічних умовах жінки зазнають більших втрат порівняно з чоловіками, в силу специфіки статево-вікової структури зайнятості в різних галузях економіки.

Дослідження науковців наслідків коронакризи для економіки свідчать, що і малий, і великий бізнес в Україні вже зазнали значних збитків і зниження доходів майже на 50% протягом 2020 р. Зокрема 28% підприємств очікувало зниження доходів більше, ніж на 60% протягом 2020 р., якщо карантинні обмеження залишаться незмінними, 38% підприємств не мали можливості існувати більше 2 місяців у карантинних умовах. Найвразливішими були підприємства роздрібної торгівлі непродовольчими товарами, готельний і туристичний сектор, освіта, ресторанний бізнес, серед яких більше 50% – це підприємства, які мають «запас міцності» до 2 місяців [9].

Жінки-підприємці очолюють більше 60% фірм, що надають освітні, юридичні та туристичні послуги, та підприємств у сфері розваг, краси: перукарні та салони краси, тобто тих сферах, які найперші втратили доходи та відчули вплив державних обмежень їх діяльності під час пандемії. Так, частка жінок ФОП, зайнятих у сфері краси (перукарень і салонів краси) – 94%, туристичного бізнесу – 72% [4].

У сфері торгівлі та послуг поширені різні форми неформальної зайнятості, наслідком чого є соціальна незахищеність персоналу та порушення трудових прав під час оформлення працівникам неоплачуваної відпустки та скорочення. Переважна більшість зайнятих у сфері торгівлі одягом, взуттям, продуктами харчування, у тому числі на ринках і стихійних ринках, діяльність яких була обмежена або зупинена в період жорсткого карантину, – жінки, серед яких значний відсоток – пенсійного віку. Отже, державні карантинні обмеження у сфері торгівлі, зокрема діяльності ринків, суттєво погіршили становище їх працівників.

У зв'язку з неможливістю проведення публічної діяльності працівники культурних установ і культурних закладів стали однією з основних жертв у результаті введення карантинних обмежень. Заборона на виставки, концерти, кінопокази, інші публічні заходи миттєво призвела до різкого падіння доходів усіх, хто вклав час, сили і гроші в розвиток культури та мис-

тецтва. Працівники в цій сфері (жінки переважають у загальній чисельності) залишилися без роботи та доходу, а менеджери – без ресурсів для оплати праці та покриття інших витрат.

Через скорочення фінансування сфери освіти і науки в результаті внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» за проектом від 29.03.20 р., у тому числі зменшення субвенції на соціальний захист деяких категорій вчителів, а також на реалізацію програми «Спроможна школа для досягнення найкращих результатів», вчителі недоотримали гроші за додаткові функції. З огляду на те, що жінки становлять 78% співробітників цієї галузі, а їх середня заробітна плата за квартал близько 9255 грн (за II–III кв. 2020 р.), вчителі зазнали негативного впливу цих рішень. Практично єдиний «жіночий» напрям діяльності, який відчув зростання попиту під час карантину, це послуги по догляду за дітьми, де серед зайнятих жінки становлять 91% [10].

Заборона й обмеження перевезень пасажирів автомобільним, залізничним та авіаційним транспортом відчутно вплинула на доходи та зайнятість персоналу цих галузей. У сфері транспорту чоловіки становлять 68,2% штатних співробітників, і переважна більшість керівників приватних підприємств цієї галузі також чоловіки [4]. Введення жорстких карантинних заходів у II кварталі 2020 р. призвело до зростання кількості безробітних серед представників цієї галузі.

За даними *табл. 1, табл. 2* можна спостерігати вплив карантинних обмежень, обумовлених запровадженням протиепідемічних заходів, на динаміку зайнятості та рівня безробіття за статтю.

Порівняно з 2019 р. за 9 місяців 2020 р. офіційна жіноча зайнятість скоротилася на 1,5%, а чоловіча – на 2%, в абсолютному вимірі – на 311,7 і 326,1 тис. осіб відповідно. Отже, зросло безробіття населення, а саме: жіноче безробіття збільшилося на 1,3%, чоловіче – на 1,1%, в абсолютному вимірі: 93,7 і 87,9 тис. осіб відповідно.

Порівняння даних про неформальну зайнятість за 2019 р. і 2020 р. за статтю свідчить про значне скорочення зайнятості як жінок, так і чоловіків у неформальному секторі в абсолютному вимірі, а для жінок – і у відносному вимірі.

Зниження пропозиції робочих місць в Україні посилюється гендерною нерівністю в суспільстві в умовах карантинних обмежень, у результаті зростає таке явище, як «гендерна несправедливість». Вакансій для сильної статі в кілька разів більше порівняно з «жіночими», хоча вважається, що жінки так само, як і чоловіки, мають великі шанси на успіх на будь-якій роботі, але, на жаль, на практиці все зовсім інакше: на вищих посадах влади та серед управлінців середньої ланки переважають чоловіки, у багатьох галузях існують «чоловічі» професії.

Таблиця 1

Гендерні особливості ринку праці

Показник	I кв. 2019 р.		I–III кв. 2019 р.		I кв. 2020 р.		I–III кв. 2020 р.	
	Тис. осіб	% до населення відповідного віку	Тис. осіб	% до населення відповідного віку	Тис. осіб	% до населення відповідного віку	Тис. осіб	% до населення відповідного віку
Робоча сила								
Усе населення віком 15 років і старше	18001,3	55,8	18185,2	56,4	18123,4	56,5	17729,0	55,3
Жінки	8603,9	49,0	8670,2	49,3	8709,5	49,8	8452,2	48,4
Чоловіки	9397,4	64,1	9515,0	64,9	9413,9	64,5	9276,8	63,6
Зайнятість населення								
Усе населення віком 15 років і старше	16355,5	50,7	16723,4	51,9	16574,5	51,7	16085,6	50,1
Жінки	7902,9	45,0	8015,5	45,6	7953,6	45,5	7703,8	44,1
Чоловіки	8452,6	57,6	8707,9	59,4	8620,9	59,1	8381,8	57,4
Безробіття населення (за методологією МОП)								
Усе населення віком 15 років і старше	1645,8	9,1	1461,8	8,0	1548,9	8,5	1643,4	9,3
Жінки	701,0	8,1	654,7	7,6	755,9	8,7	748,4	8,9
Чоловіки	944,8	10,1	807,1	8,5	793,0	8,4	895,0	9,6

Джерело: Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Зайнятість та безробіття. Державна служба статистики України. 2019–2020 рр. [15].

Неформально зайняте населення віком 15 років і старше за статтю у 2019–2020 рр.

Період/Стать	Кількість неформально зайнятого населення віком 15 років і старше		У тому числі працювали			
			за наймом		не за наймом	
	Тис. осіб	% до загальної кількості зайнятого населення віком 15 років і старше	Тис. осіб	% до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу	Тис. осіб	% до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу
2019 р.						
Усього	3460,4	20,9	1586,4	11,4	1874,0	69,3
Жінки	1403,3	17,7	606,6	8,9	796,7	72,2
Чоловіки	2057,1	23,8	979,8	13,9	1077,3	67,3
2020 р.						
Усього						
Січень – березень	3443,5	20,8	1512,5	10,9	1931,0	70,8
Січень – червень	3331,9	20,6	1440,0	10,7	1891,9	70,4
Січень – вересень	3316,4	20,6	1432,3	10,7	1884,1	70,0
Жінки						
Січень – березень	1358,3	17,1	556,4	8,1	801,9	73,1
Січень – червень	1309,9	16,9	526,4	7,9	783,5	73,0
Січень – вересень	1320,3	17,1	526,3	8,0	794,0	72,9
Чоловіки						
Січень – березень	2085,2	24,2	956,1	13,7	1129,1	69,3
Січень – червень	2022,0	24,0	913,6	13,4	1108,4	68,7
Січень – вересень	1996,1	23,8	906,0	13,4	1090,1	68,0

Джерело: Неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та віковими групами / Державна служба статистики України. 2019–2020 рр. [15].

Незважаючи на те, що в українському трудовому законодавстві немає обмежень і привілеїв для осіб обох статей у питаннях зайнятості, жінки стикаються з низкою серйозних проблем, які свідчать про їх нерівність з чоловіками. Сьогодні кризовий стан ринку праці України потребує вирішення таких питань, як зниження рівня безробіття та підвищення конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці, поліпшення умов та оплати праці. Ці питання потребують особливої уваги в гендерному вимірі.

Протягом жорсткого карантину навантаження вдома на жінок лише посилювалося. Результати опитування «Емоції та поведінка: Українець на карантині», проведеного Соціологічною групою «Рейтинг», показали, що 36% жінок і 28% чоловіків стали частіше готувати страви харчування; 41% жінок і 27% чоловіків частіше виконували роботу по дому та прибирали оселю [4]. Окремим питанням є догляд за дітьми. Жінкам, які працюють віддалено, з дому, і вдень присвячують багато часу дітям, для завершення роботи, яку необхідно виконати протягом дня,

доводиться все наздоганяти вночі. Потрійне навантаження (професійне, домашнє та забезпечення безпеки) негативно впливає на здоров'я жінок, оскільки залишає менше часу на догляд за собою, відпочинок і сон. Під час карантину жінки більше чоловіків відчують страх, тривогу, почуття провини або відчаю та на підґрунті емоційного виснаження частіше впадають в депресію [5].

В умовах пандемії проявляється декілька видів гендерної дискримінації на ринку праці, характерні і для докоронакризового періоду:

- ✦ дискримінація при працевлаштуванні на роботу та звільненні (коли осіб певної статі за інших рівних умов останніми приймають працювати й одними з перших звільняють);
- ✦ дискримінація при виставленні вакансій (представлена обмеженою кількістю професійних посад для певної статі незалежно від працездатності людини);
- ✦ дискримінація за рівнем оплати праці (коли жінки отримують заробітну плату набагато меншу за ту ж саму працю, що й чоловіки);

- ♦ дискримінація при кар'єрному зростанні;
- ♦ дискримінація в залученні до управління та прийняття рішень.

Гендерні розриви в оплаті праці в Україні – це форма сексизму та дискримінації на ринку праці, що полягає в неоднаковій оплаті праці жінок і чоловіків. Жінкам у всьому світі в середньому платять на 20–30% менше, ніж чоловікам, за ту ж саму роботу на аналогічній посаді [11].

У цілому по економіці в Україні чоловіки отримують більше. Жінкам в Україні у 2020 р. у середньому платили на 22,3–19,9% менше, ніж чоловікам, за ту ж саму роботу на аналогічній посаді (табл. 3).

За даними Державної служби статистики України, у III кв. 2019 р. заробітна плата чоловіків в Україні становила 12350 грн, що на 24,3% вище заробітної плати жінок, і ця різниця надто повільно змінювалася протягом року; у III кв. 2020 р. різниця в оплаті праці складала 22% на користь чоловіків (див. табл. 3).

У цілому в усіх областях України заробітна плата чоловіків є вищою. Так, найбільший розрив у заробітній платі спостерігається в Донецькій (37–39%) і Дніпропетровській областях (30,4–28,6%), а під час карантинних обмежень розрив в оплаті праці ще збільшився. Найменша різниця – в Чернівецькій (9,1–10,1%) та Херсонській (9–12,7%) областях. За 2019–2020 рр. лише у Чернівецькій області протягом одного кварталу (II кв. 2020 р.) зафіксовано досягнення гендерної рівності в оплаті праці.

Таблиця 3

Середня заробітна плата за статтю в середньому по економіці

Середня заробітна плата за статтю в середньому по економіці у 2019–2020 рр. / Стать	III кв. 2019 р.		IV кв. 2019 р.		I кв. 2020 р.		II кв. 2020 р.		III кв. 2020 р.	
	Грн	% до з/п чоловіків	Грн	% до з/п чоловіків	Грн	% до з/п чоловіків	Грн	% до з/п чоловіків	Грн	% до з/п чоловіків
Чоловіки	12350	–	12718	–	12438	–	12159	–	13338	–
Жінки	9348	75,7	9935	78,1	9785	78,7	9740	80,1	10409	78,0

Джерело: Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал / Державна служба статистики України. 2019–2020 рр. [15].

За останні кілька років для вирішення проблеми нерівності в оплаті праці багато нормативних документів було прийнято як на міжнародному, так і на національному рівні. В Україні рівні права жінок і чоловіків гарантує Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Відповідно до статті 17 цього Закону роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків з однаковою кваліфікацією та робочими умовами. Стаття 18 того ж закону передбачає, що рівні можливості також можуть бути забезпечені через колективні договори. Однак, незважаючи на всі гарантії рівної оплати праці, принцип рівності не завжди працює (див. табл. 3).

Наприклад, Ісландія, яка займає перше місце в рейтингу глобального гендерного розриву зі 153 країн за 2019 р., має розрив у рівності жінок і чоловіків на рівні 18% (на користь чоловіків). Україна посідає 59 місце за цим показником, а різниця в рівності між жінками та чоловіками на момент оцінки становить близько 27,8% [12]. У 2019 р. в Україні існував гендерний розрив в оплаті праці близько 22–24%, що вище, ніж в більшості європейських країн (у середньому по ЄС – 16%).

За професіями найбільша різниця між зарплатами чоловіків і жінок існує в поштової та кур'єрській діяльності – чоловіки заробляють на 39% більше, ніж жінки (II кв. 2020 р.), а найменший розрив у заробітній платі – у сфері освіти (чоловіки заробляли на 1,5% більше, ніж жінки у I–II кв. 2020 р., проте в III кв. ситуація погіршилась, різниця зросла до 9%); у сфері водного транспорту (чоловіки отримували на 3,7% більше у II кв. 2020 р. і на 6,7% менше, ніж жінки, у III кв. 2020 р.) та у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (чоловіки отримували на 5–5,6% менше у I–II кв. 2020 р. і на 1,1% більше – у III кв. 2020 р.). За даними офіційного сайту Державної служби статистики, простежується вплив карантинних обмежень на зростання дискримінації в оплаті праці чоловіків та жінок.

На відміну від європейських країн українське законодавство не пропонує ефективного механізму реалізації системи рівної оплати праці. Відповідні гарантії зазвичай дотримуються індивідуально або на вимоги профспілкових організацій. Крім того, слід враховувати той факт, що є велика частка співробітників, які отримують заробітну

плату (або значну її частину) в неофіційному порядку. Складно говорити про рівну оплату та порушення цього принципу в ситуації, коли близько 30,8% працівників в Україні отримує «зарплату в конвертах» [13].

Порівняно з європейськими країнами Україна має досить низьку чутливість до всіх видів правопорушень і дискримінації (у т. ч. за статтю працівників). Роботодавці повинні, але не завжди дотримуються принципу рівної оплати праці жінок і чоловіків з рівною кваліфікацією та рівними умовами праці [14]. Держава повинна забезпечити ефективний механізм контролю за виплатами заробітної плати щодо відповідності вимогам законодавства, усунути практику оплати праці працівникам «у конвертах» і впроваджувати підходи до ефективного захисту прав працівників з урахуванням досвіду інших країн. Водночас працівники повинні навчитися відстоювати своє право на прозору заробітну плату та мати правову обізнаність щодо принципів рівної оплати праці жінок і чоловіків.

Для зниження гендерної нерівності та несправедливості у сфері зайнятості та доходів, підвищення соціального захисту громадян України необхідно:

- ✦ посилити заходи, спрямовані на скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків;
- ✦ дослідити наслідки впливу пандемії COVID-19 на можливості реалізації своїх конституційних прав на працю жінок і чоловіків на ринку праці;
- ✦ розробити систему стимулюючих заходів, спрямованих на створення робочих місць для жінок передпенсійного та пенсійного віку;
- ✦ посилити відповідальність за допущення прямої та непрямой дискримінації та гендерної нерівності;
- ✦ посилити заходи, спрямовані на фінансово-економічну, правову та освітню підтримку розвитку жіночого бізнесу;
- ✦ створити систему моніторингу становлення та розвитку жіночого бізнесу;
- ✦ провести аналіз рівня охорони праці в умовах пандемії чоловіків та жінок різної вікової категорії та соціальних груп.

Також слід забезпечити:

- ✦ підтримку політичної активності жіночого населення, залучення до прийняття рішень у житті громади, держави;
- ✦ дослідження гендерних потреб різних вікових груп та їх урахування в програмах соціально-економічного розвитку територій;
- ✦ запровадження навчання, спрямованого на забезпечення гендерного підходу, і гендерної рівності в організаціях і на підприємствах;
- ✦ розповсюдження інформаційно-методичних матеріалів серед керівників різних установ щодо забезпечення гендерної рівності;

- ✦ сприяння розвитку персоналу в організаціях та на підприємствах незалежно від гендеру;
- ✦ залучення експертів з питань гендерної рівності;
- ✦ запровадження механізмів гендерного регулювання.

ВИСНОВКИ

Проведений гендерний аналіз показав, що фінансово-економічна криза, підсилена зниженням економічної активності господарюючих суб'єктів під час пандемії COVID-19 унаслідок запровадження карантинних обмежень, введених урядом України, мають різні наслідки для жінок та чоловіків. Основною причиною такої ситуації є особливості структури зайнятості за статтю в різних галузях економіки. Галузі, які першими відчували втрати доходів через запровадження карантинних заходів, – мистецтво і культура, освіта, торгівля непродовольчими товарами, готельний і туристичний сектор, перукарська справа та інші напрями діяльності у сфері надання послуг, у структурі зайнятих мають високий відсоток жінок, що обумовило подальше зростання гендерної нерівності на ринку праці.

Збільшилося навантаження на жінок, пов'язане з поєднанням хатньої роботи та догляду за дітьми з дистанційною роботою. Жінки першими увійшли до групи ризику підвищеної вірогідності захворіти коронавірусом, оскільки вони складають переважну більшість медичних працівників і допоміжного персоналу, що забезпечує піклування про хворих.

Тривалий період виживання населення України в умовах зростання негативних коронакризових явищ вимагає від держави системних механізмів, методів, конкретних дій, спрямованих на подолання наслідків пандемії з урахуванням гендерних потреб. Одним із таких методів може стати гендерно-орієнтоване бюджетування, яке дає гарантію, що проблеми, як чоловіків, так і жінок, будуть ураховані в процесі прийняття рішень на різних рівнях.

Подальші дослідження в цьому напрямі будуть спрямовані на визначення впливу існуючого рівня гендерної рівності на можливості економічного розвитку країни. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Вплив COVID-19 на права жінок в Україні // UNDP Україна. 11.11.2020. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/covid-impact-on-women-rights-in-ukraine.html
2. Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні // ООН Жінки в Україні. Травень 2020. URL: https://www.auc.org.ua/sites/default/files/report_rga_covid-19_ukr_0.pdf
3. Шалатек Л. Невидимий коронавірус робить видимою системну гендерну нерівність та несправедли-

- вість. URL: <https://ua.boell.org/uk/2020/06/11/covid-19-uniquely-affects-women-here-are-many-ways-it-does>
4. Кисельова О. Гендерний вимір пандемії COVID-19. Київ, 2020. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf
 5. Стрельник О. Пандемія, коронавірус, карантин: жінки під ударом. Березень 2020. URL: <https://ua.boell.org/uk/2020/03/25/pandemiya-koronavirus-karantin-zhinki-pid-udarom>
 6. Добробут і безпека жінок. Доповідь про результати дослідження // ОБСЄ. 2019. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/0/8/440318_0.pdf
 7. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. *Український соціум*. 2020. № 1. С 83–107. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2020.01.083>
 8. Щоломицька О. Ринок праці України та гендерна нерівність в умовах пандемії COVID-19: досвід весняного карантину // *VoxUkraine*. 12.01.2021. URL: <https://voxukraine.org/uk/rinok-pratsi-ukrayini-ta-genderna-nerivnist-v-umovah-pandemiyi-covid-19-dosvid-vesnyanogo-karantinu/>
 9. Як змінилися настрої бізнесу на карантині (дослідження) / Мінфін. 12.05.2020. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2020/05/12/45203072/>
 10. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. *Україна: події, факти, коментарі*. 2020. № 1. С. 43–57; № 2. С. 52–60.
 11. Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps / International Labour Office – Geneva. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
 12. Жарова Л. Глобальний гендерний розрив в 2019 році: висновки для України // *Гендер в деталях*. 27.02.2020. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/ekonomika/globalniy-genderniy-rozriv-v-2019-rotsi-visnovki-dlya-ukraini-1341342.html>
 13. У ДФС повідомили, скільки українців отримують зарплати в конвертах // *Економічна правда*. 06.10.2018. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2018/10/6/641359/>
 14. Гилевич Л. Принцип равной оплаты труда женщин и мужчин в Украине // *grc.ua*. 03.05.2018. URL: <https://severodonetsk.hh.ua/article/22359>
 15. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- REFERENCES**
- “Dobrobut i bezpeka zhinok. Dopovid pro rezultaty doslidzhennia” [Welfare and Safety of Women. Report on the Results of the Study]. OBSIE. 2019. https://www.osce.org/files/f/documents/0/8/440318_0.pdf
- Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- “Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps”. International Labour Office - Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- Gilevich, L. “Printsip ravnoy opłaty truda zhenshchin i mužchin v Ukraine” [The Principle of Equal Pay for Women and Men in Ukraine]. *grc.ua*. May 03, 2018. <https://severodonetsk.hh.ua/article/22359>
- Kostrystsia, V. I., and Burlai, T. V. “Dysbalansy i dyverhentsiia u sferi zainiatosti: pidkhody YeS ta Ukrainy do yikh podolannia” [Imbalances and Divergence in Employment: EU and Ukraine's Approaches to Overcome It]. *Ukrainskyi sotsium*, no. 1 (2020): 83–107. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2020.01.083>
- Kulytskyi, S. “Ukrainskyi rynek pratsi pid vplyvom pandemii COVID-19: stan ta otsinka perspektiv rozvytku” [Ukrainian Labor Market under the Influence of the COVID-19 Pandemic: Status and Assessment of Development Prospects]. *Ukraina: podii, fakty, komentari*, no. 1 (2020): 43–57; no. 2 (2020): 52–60.
- Kyselyova, O. “Hendernyi vymir pandemii COVID-19” [Gender Dimension of the COVID-19 Pandemic]. Kyiv, 2020. https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf
- “Operatyvna genderna otsinka stanovysycha ta potreb zhinok u konteksti sytuatsii z COVID-19 v Ukraini” [Operational Gender Assessment of the Situation and Needs of Women in the Context of the Situation with COVID-19 in Ukraine]. OON Zhinky v Ukraini. May 2020. https://www.auc.org.ua/sites/default/files/report_rga_covid-19_ukr_0.pdf
- Shalatek, L. “Nevydymy koronavirus robyt vydymoiu systemnu hendernu nerivnist ta nespravedlyvist” [The Invisible Coronavirus Makes Visible Systemic Gender Inequality and Injustice]. <https://ua.boell.org/uk/2020/06/11/covid-19-uniquely-affects-women-here-are-many-ways-it-does>
- Shcholomytska, O. “Rynek pratsi Ukrainy ta henderna nerivnist v umovah pandemii COVID-19: dosvid vesnianoho karantynu” [The Ukrainian Labor Market and Gender Inequality in the Context of the COVID-19 Pandemic: The Experience of Spring Quarantine]. *VoxUkraine*. January 12, 2021. <https://voxukraine.org/uk/rinok-pratsi-ukrayini-ta-genderna-nerivnist-v-umovah-pandemiyi-covid-19-dosvid-vesnyanogo-karantinu/>
- Strelnyk, O. “Pandemiia, koronavirus, karantyn: zhinky pid udarom” [Pandemic, Coronavirus, Quarantine: Women under Attack]. March 2020. <https://ua.boell.org/uk/2020/03/25/pandemiya-koronavirus-karantin-zhinki-pid-udarom>
- “U DFS povidomyly, skilky ukrainsiv otrymuiut zarplaty v konvertakh” [The SFS Reported How Many Ukrainians Receive Salaries in Envelopes]. *Ekonomichna pravda*. October 06, 2018. <https://www.epravda.com.ua/news/2018/10/6/641359/>
- “Vplyv COVID-19 na prava zhinok v Ukraini” [The Impact of COVID-19 on Women's Rights in Ukraine]. UNDP Ukraina. November 11, 2020. https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/covid-impact-on-women-rights-in-ukraine.html
- “Yak zminylysia nastroi biznesu na karantyni (doslidzhennia)” [How Business Sentiment Has Changed in Quarantine (Study)]. *Minfin*. May 12, 2020. <https://minfin.com.ua/ua/2020/05/12/45203072/>
- Zharova, L. “Hlobalnyi hendernyi rozriv v 2019 rotsi: vysnovky dlia Ukrainy” [The Global Gender Gap in 2019: Conclusions for Ukraine]. *Hender v detaliakh*. February 27, 2020. <https://genderindetail.org.ua/library/ekonomika/globalniy-genderniy-rozriv-v-2019-rotsi-visnovki-dlya-ukraini-1341342.html>