



УДК 316.4:658.3:305

DOI:10.34142/nc.2024.2.03

Досягнення гендерного балансу на ринку праці як умова стійкого розвитку — напрямок співпраці науки, бізнесу і держави в Україні

*Олена Яковлева,
Віктор Щербина*

Наш «турбулентний» час, коли про стабільність доводиться лише мріяти, коли суспільство постійно переживає радикальні зміни, важливо навчитися знаходити і дотримуватися балансу в усіх сферах суспільного життя. Вміння балансувати необхідне для того, щоб у потрібний момент швидко згуртуватися та гідно витримати черговий «шторм» — встояти перед черговою кризою та поновити економіку країни. Не стояти, не поспішати, лише балансувати у мінливих процесах — такою є філософія сталого розвитку в умовах сучасного невизначеного та крихкого світу, де розгортаються війни та відбувається перехід до нового економічного укладу.

Важливим чинником загального балансу у суспільстві є гендерний баланс — поняття, яке фіксує динамічний стан присутності чоловіків та жінок на ринку

праці. В умовах BANI-світу неможливо встановити незмінну структуру ринку праці, оскільки на нього впливає одночасно багато мінливих чинників — технологічні, адміністративно-політичні, соціокультурні, демографічні, кліматичні, військово-політичні процеси не знаходяться і не будуть знаходитися у стані абсолютної рівноваги. Тому суспільство потребує вироблення відповідної політики гармонічної співпраці держави, громадських організацій та бізнесу з тим, щоби національна економіка мала змогу повноцінно залучати на ринок праці людські ресурси, надаючи можливостей повноцінної самореалізації на ринку праці як чоловікам, так і жінкам.

Ідеали досягнення «сталого розвитку» є дійсно ідеалами у тому сенсі, що у прагненні до них більшість країн світу намагається виробляти та реалізовувати політи-

ки, скеровані на їх досягнення, однак у той же час усі розуміють, що історичні зміни зупинити неможливо. Говорячи про гендерний баланс, ми маємо усвідомлювати, що він є показником, який характеризує динамічний стан співвідношення різних чинників, які утворюють та змінюють ринок праці як на глобально-всесвітньому, так і на регіонально-національному рівнях.

Гендерний баланс є також проявом циклічних змін ринку праці — коли він відсутній, на ринку відбуваються деструктивні процеси і викривлення його структурних засад, «випадання» значної складової трудового потенціалу суспільства. Такий стан, у свою чергу, не дозволяє повноцінно та ефективно використовувати трудові ресурси для розвитку динамічних економічних систем. Особливо важливим гендерний баланс є для процесів підтримання економіки України в умовах війни та вважаючи на перспективні потреби наступної її ревіталізації. Зважаючи на це, Українська держава, бізнес-спільнота, а також відповідальна, патріотична та соціально активна частина українського суспільства на засадах співпраці приділяють уваги та прикладають зусиль розвитку наукових та практичних передумов гендерної рівності та гендерного балансу на ринку праці.

Черговим кроком на цьому шляху стала міжнародна науково-практична конференція «Гендерна рівновага на ринку праці як умова стійкого розвитку», яка відбулась у Києві 15 березня 2024 р. Офлайн-формат наукових подій в останні роки в усьому світі став рідкістю, тому не дивно, що обговорити таку актуальну проблему в приміщенні одного з сучасних бізнес-центрів столиці України зібралися понад 130 представників вітчизняної науки та бізнесу.

Україна завжди була та залишається суспільством, де наука і практика тісно пов'язані між собою, тому науково-практична конференція — це завжди подія у житті нашої спільноти. На основі спільних обговорень актуального стану і проблем

нашого сучасного суспільного життя, залучаючи найсучасніші наукові знання та актуальний досвід, ми завжди знаходили надійні дороговкази у майбутнє.

Конференція стала внеском у цю спільну народну дію із подолання нинішніх викликів та проблем. Розглядаючи проблему встановлення гендерного балансу в Україні, учасники конференції зосредили свої зусилля навколо пошуку відповідей на питання щодо того, як подолати професійну сегрегацію, впровадити гнучкі умови праці, найкраще вибудувати HR-процеси та чи здатна цифрова економіка подолати гендерну нерівність.

Конференцію було відкрито вітаням від імені Посольства Федеративної Республіки Німеччина в Україні, з яким виступила Олена Штановська, фахівець відділу економіки. Німеччина активно підтримує ініціативи, які зміцнюють права жінок та сприяють забезпеченню рівності прав чоловіків і жінок. У 2020 р. у Німеччині було ухвалено першу національну стратегію, яка покликана сприяти встановленню гендерної рівності в країні, відтак вона є певним взірцем для України. Серед пріоритетних напрямків, які визначає ця стратегія, акцент робиться на впровадженні стандартів гендерної рівності в цифровому світі — це відноситься в рівній мірі як до сфери роботи, так і до приватного життя. Крім того, стратегія зосереджена на підтримці соціально значущих професій як привабливої кар'єри, а також рівній присутності та участі жінок/чоловіків у культурі та науці.

З першою установчою доповіддю виступила Олена Яковлева — доктор філософських наук, професор, ректор Київського Інституту бізнесу та технологій, провідний дослідник в галузі соціальної філософії, методології соціального пізнання, світ-системного та компаративно-типологічного аналізу суспільств та їх економічних сфер. Будучи прикладом жінки-активного громадського діяча, Олена Вячеславівна була членом громадської Ради при міністрі освіти України, Головою Української

асоціації розвитку менеджмент та бізнес-освіти УАРМБО. У доповіді «Дослідження Клаудії Голдін — пошук гендерної рівноваги на ринку праці» було розкрито основні наукові ідеї американської дослідниці, лауреатки премії з економіки пам'яті Альфреда Нобеля за 2023 р. [1], які надихнули українських науковців та практиків на проведення конференції.

Наукова спільнота присудила премію цій дослідниці з формулюванням «за поглиблення нашого розуміння позицій жінок на ринку праці». Результатом наукового доробку Клаудії Голдін стало не тільки спростування багатьох стереотипів, але й розрізнення того, у в яких випадках відбувається гендерна дискримінація, а в яких на ринку праці проявляються об'єктивні економічні процеси. Професор гарвардського університету, провівши дослідження участі жінок на ринку праці впродовж 200 років, дійшла висновку, що історія гендерного розриву в оплаті праці не спирається на стійкий економічний прогрес, а пов'язана зі зміною соціальної ролі жінки. Серед чинників, які впливають на гендерний розвив, дослідниця називає такі, як рівень освіти, доступ до медицини, кризи та війни, соціальні норми і стереотипи, помилки молодості.

Нобелівська лауреатка показує, що протягом досліджуваного історичного часу горизонт планування жінками власного життя збільшився, а їх робота як спосіб заробити на життя, набула суспільної цінності та стала кар'єрою. Історично змінювалися джерела гендерного розриву — в XIX ст. вони були пов'язані з механізацією, після чого участь жінок знизилась до 10 %, на початку XX ст. виник попит на офісну роботу і почався ріст їх зайнятості, яка підвищилася до 20 %. З 1980-х років — з підвищенням рівня освіти жінок, рівень їх присутності на ринку праці досяг показників 50 %. Однак зарплата жінок тоді була в середньому на третину нижчою, ніж у чоловіків.

Вагомими стали також інституційні зміни, результатом яких стало те, що у

50 — 70 років XX ст. завдяки феміністичним рухам за рівні права, пом'якшенню обмежень для участі заміжніх жінок у робочій силі, відміні заборони на наймання жінок та досягненням в фармацевтиці (протизаплідна таблетка), змінилася соціальна роль жінки. В результаті цих змін відбулася «тиха революція», під час якої жінки все більш самостійно приймають рішення про роботу, а професійна кар'єра стає важливою частиною жіночої ідентичності. На кінець 1970-х років ці зміни відомі як «тиха революція» [2].

Клаудія Голдін звертає увагу на існування на ринку праці такого явища, як материнський «штраф» — вихід у декретну відпустку та подальший догляд за дітьми призводять до втрати компетенцій та конкурентних переваг жінки на ринку праці, обмежують можливості набуття нею виробничого досвіду. Відтак необхідні зміни в умовах виходу жінки на ринок праці — гнучкий графік роботи, віддалена робота, робота он-лайн, розширення роботи в бюджетному секторі, доступ до посад з невисокою відповідальністю тощо. Жінки на ринку праці страждають також і від такого явища, як ефект «скляної стелі» — обмеження у просуванні щаблями адміністративної вертикалі.

Жінкам платять на 10 — 20 % менше ніж чоловікам за однакову роботу, цей розрив в оплаті праці відображає, зокрема, втрати «гнучкості робочого часу», пов'язаного з турботою про сім'ю. Мінімальний розрив є в країнах, де вдалось досягти більшої рівності в розподілі батьківських ролей у вихованні дітей. Насамперед це скандинавські країни. Впродовж багатьох років це пояснювалось різницею в освіті, але К. Голдін довела, що ця різниця існує у чоловіків та жінок однієї професії і виникає з народженням першої дитини.

Вихід, який пропонується у дослідженні, — це реструктуризація робочих місць як для жінок, так і для чоловіків, гнучкий робочий графік для жінок та чоловіків, зручні умови праці для всіх працюючих.

К. Голдін дослідила рівень зарплат випускниць програм МВА американських шкіл бізнесу і з'ясувала, що в перші роки після закінчення навчання, вони отримували такі ж посади та доходи як чоловіки-однокурсники. Однак на п'ятому році кар'єри виникав розрив та починав збільшуватись, на десятому році розрив збільшувався удвічі. Причиною цьому стала сім'я.

Олена Яковлева звернула увагу у своєму виступі на те, що активність жінок на ринку праці зростає, а цифровізація та автоматизація суттєво знижують цінність фізичних характеристик. Розрив буде зведений до мінімуму, якщо зайнятість буде реструктуровано так, щоб забезпечити гнучкість для всіх працівників.

Ідеї К. Голдін дозволять на державному рівні в різних країнах, з урахуванням демографічних трендів, що погіршуються, формувати політику забезпечення гендерної рівності, а також дотримання балансу інтересів сім'ї та кар'єри. Активне залучення жінок до економічної діяльності підвищує темпи зростання національних економік.

З доповіддю «Гендерні розриви на ринку праці» виступила Марина Головка, HR-директор сайту roboota.ua, експертка в області ринку праці та управління персоналом в HR сфері міжнародних та національних компаній. Вона показала, що станом на 2023 р. жінки складають 49 % населення світу, але їх частка серед посад вищої керівної ланки складає 32,3 %, тобто на 10 пунктів менше. На рівні керівників вищої ланки представництво падає до 25 %, що становить більше половини від їхнього представництва на посадах початкового рівня (46 %). Середній розрив в оплаті ЄС становить 13 % (за результатами Єврокомісії) [3].

Станом на 2023 рік гендерний розрив в оплаті праці в Україні становив 18,6 %. Цей показник є нижчим за світовий, але вищим, ніж у багатьох країнах ЄС. Жінки недостатньо представлені у професіях майбутнього — у галузі STEM їх лише 29,2 %. До діючих на ринку праці гендер-

них стереотипів відноситься те, що 56 % українців погоджуються з тим, що є професії виключно для чоловіків або жінок, причому з цим чоловіки погоджуються більшою мірою (59 %), ніж жінки (53 %). Серед молоді цей показник дещо нижчий — 38 %, представники якої пояснюють це традиційністю думки та відмінністю виховання хлопців та дівчат. [4.]

За даними сайту roboota.ua, на ринку праці в умовах війни відбулися та відбуваються значні зрушення. Керівники підприємств вказують на зростання дефіциту кадрів — з 48,1 % у 2022 р. до 78,1 % у 2024 р., зріс дефіцит «чоловічих професій» — з 0 % у 2022 р. до 18,4 % у 2024 р. Серед опитуваних керівників значна частка (16 %) вважають, що на ринок праці дуже вплине мобілізація. Відтак під впливом війни професії, які традиційно вважалися «чоловічими», жінки вже опановують та будуть опановувати ще більше.

Важливу роль у динаміці представництва жінок у керівних ланках ринку праці є їх суб'єктивні уявлення про належну роль в роботі економічних організацій. Так, за даними сайту, на 6232 жінок резюме на керівні посади приходить 12330 резюме чоловіків, тобто жінки майже вдвічі рідше пропонують себе на керівні посади. Безробіття в Україні також має переважно жіноче обличчя — кількість зареєстрованих безробітних на кінець жовтня 2023 р. складала 97,3 тис. осіб, серед яких 72,1 тис. були жінки. Гендерний розрив в оплаті праці залишається значною проблемою не лише в традиційних, але й у STEM-професіях (наука, інженерія, технології, математика) з низьким представництвом жінок у цих областях. На думку Марини Головки, для досягнення гендерного балансу необхідні спільні системні зусилля на рівні суспільства, держави і бізнесу.

Доповідь Future of skills представила Анастасія Шевченко, CEO/Партнерка LUGERA Ukraine та власниця компанії Fintech Solutions для фінтех-консалтингу та освітніх проєктів. Під час війни разом

із партнерами авторка доповіді запустила благодійний проєкт HireUp, направлений на те, щоб об'єднати таланти з «компаніями в Європі. У липні 2023 р. оголосила про масштабний соціальний проєкт Повернути таланти в Україну» [5], в ході якого найбільш постраждали від війни українці отримують підтримку коучів та новий старт в роботі.

У цьому третьому виступі пленарної частини конференції було розглянуто проблему гендерної рівноваги в аспектах, які визначаються переходом від економіки, заснованої на робочих місцях, до економіки, заснованої на кваліфікації. Констатовано, що на ринку праці головним чинником за новітніх умов стає талант працівника, тож головні зусилля мають бути скерованими на набір, утримання і перепідготовку талантів. Відтак лідери повинні повністю розуміти поточний набір навичок своїх працівників і готувати їх до неминучої еволюції їхніх ролей.

У нестійкому та крихкому, невизначеному VANI-світі набуває критичного значення сприяння передачі навичок, просування нелінійних шляхів кар'єри та створення культури, яка дає працівникам можливість брати на себе відповідальність за свій розвиток. За цих умов дуже вагомими стають такі якості, як включення та гнучкість, відбувається зростання важливості людських навичок, особливо в лідерстві. Значущим стало і те, що залучення та політику, орієнтовану на людей, можуть здійснювати лише люди, які розуміють команди, які вони очолюють, і інвестують у них. Поява GenAI змінила робоче місце із запаморочливою швидкістю — керівники зараз стикаються з парадоксом використання потужності ШІ, одночасно захищаючи своїх працівників.

Анастасія Шевченко описала десять найпопулярніших навичок працівника, затребуваних на ринку праці, які впливають на формування гендерного балансу: 1. Аналітичне мислення; 2. Творче мислення; 3. Стійкість, гнучкість, спритність; 4. Технологічна грамотність; 5. Допитливість і навчання протягом усього життя;

6. Системне мислення; 7. ШІ та великі дані; 8. Мотивація та самосвідомість; 9. Управління талантами; 10. Сервісна орієнтація та обслуговування клієнтів. Такі умови передбачають необхідність формування лідерських здібностей, що передбачають формування здатності до чіткого спілкування, здатності до прийняття рішень і співпраці, розвиток емоційного інтелекту, розвиток практик коучингу, критичного мислення, здатності до розв'язування задач, наявність емпатії та здатності до активного слухання.

Чинником формування гендерного балансу на сучасному ринку праці стає також затребуваність у найближчому майбутньому IT-навичок — володіння штучним інтелектом (AI) і машинним навчанням, зростання ролі експертизи з кібербезпеки. Це висуває вимоги до розширеної цифрової грамотності, навичок до аналізу та візуалізації даних, знання хмарних обчислень. Особливу роль у формуванні ринку праці починає відігравати етичний ШІ та відповідальна технологія.

Із завершувальною установчою доповіддю «Економіка ринку праці: гендерний аспект» виступила Никифорок Олена Ігорівна — доктор економічних наук, старший науковий співробітник Інституту економіки та прогнозування НАН України, яка працює в сфері наукових досліджень та менеджменту дослідницьких проєктів більше 20 років, є очільником відділу та Стипендіатом Президента України, співзасновницею громадської організації — ГО «ЗНИЗУ-ВГОРУ», діяльність якої направлена на розвиток громадянського суспільства заради побудови конструктивного спільного демократичного майбутнього.

Розглядаючи проблему гендерного розриву в оплаті праці та горизонтальної сегрегації на ринку праці, Олена Никифорок дійшла висновку, що цей розрив утворюється завдяки дії особливого соціального механізму, який створює окремі ніші, які заповнені переважно чоловіками або переважно жінками (горизонтальна

гендерна сегрегація). Ці ніші характеризуються нерівним доходом, нездатністю освіти надавати можливість отримати кращі ресурси.

Вертикальна гендерна сегрегація ринку зайнятості — це ще один механізм встановлення нерівності між чоловіками і жінками, який спричиняє різницю в оплаті праці. Усі держави світу намагаються вплинути на ці нерівності, але їх зусилля недостатні.

У виступі також було приділено уваги часу як ресурсу, проблемі «закріпленості» за жінками домашньої «вічної» роботи. Саме для хатньої роботи жінок відводиться значно більше часу, ніж для чоловіків. Згідно з стереотипним уявленням вважається, що чоловіки приходять після роботи більш втомленими, ніж жінки, адже їх робота складніша і відповідальніша, тому вони потребують більшого відпочинку. Відповідно до цього стереотипу хатня робота, яку виконують жінки, — це буцім-то нескладна, не стресова робота, адже вона здійснюється у домашніх умовах. Натомість слід розуміти, що розмаїта хатня робота — це не одноразова дія, а процес, який повсякчас повторюється і не має кінцевої точки виміру (тобто, це робота, яка не може бути виконана до кінця). Згідно з цим гендерним стереотипом вартість жіночої роботи не є усвідомленою та вираженою, вона є фактично неоплачуваною роботою. Не маючи грошового виміру, вона не враховується в статистичних показниках оплати праці, показниках створення валового внутрішнього продукту. Відтак ця проблема може бути вирішуваною на шляху розвитку наступних змін: у роботі необхідно, щоб була впевненість і задоволення в захищеності та рівні оплати, у сім'ї розвивалося партнерство або розподіл хатньої роботи на двох. Це можливо на шляху розвитку духовної гармонії у відносинах, яка залежить, в свою чергу, від впевненості, захищеності, самореалізації та задоволення працівників на ринку праці.

Вже зараз після пандемії Covid-19 та повномасштабного вторгнення в Україну дистанційна робота стала трендом на ринку

праці. Це послугувало певним проривом у цифровізації надання різноманітних послуг та сервісів, за цих умов почали згладжуватися нерівності на ринку праці, адже статеві розрізнення стали ще менш значущими.

Олена Ігорівна запропонувала власне бачення щодо можливості для подолання гендерних розривів в суспільстві, відповідно до якого з боку держави та суспільства необхідна підтримка зусиль українських підприємств у протидії дискримінації за ознакою статі, що передбачає покращення розуміння питань гендерної рівності на робочому місці. Досягнення гендерного балансу на ринку праці передбачає також різноманітні демонстрації успішних прикладів українських підприємств у забезпеченні рівних можливостей і поштовху для інших, щоб ті мали змогу наслідувати їх приклад. Одним з інструментів для цього може бути створення відео-аудіо-контенту для просвіти суспільства на тему подолання гендерної нерівності та досягнення балансу у цьому аспекті формування ринку праці.

Отримавши потенціал наукового та практичного знання, учасники конференції продовжили роботу у формі дискусії «Економічний потенціал жіноцтва у відбудові країни». На цьому етапі увагу наукового зібрання було присвячено розгляду практичних кейсів жінок, що досягли значних успіхів у різних сферах суспільного життя України і мають індивідуальний практичний погляд на стан гендерних процесів у цих сферах.

За фасілітації відомої української телеведучої, заслуженого журналіста України Ганни Безулик спікерами дискусії стали Оксана Сивак — Заступник Міністра у справах ветеранів України з питань європейської інтеграції, Алуа Єсмаханова — кандидат економічних наук, доцент КІБіТ, Олена Стоянова — кандидат медичних наук, головний лікар клініки StEsthetic, Гліб Лешков — партнер ЮК SOLIDUM, Олена Кривченкова — старший національний лідер MARY KAY та Юлія Федосюк, CEO UAPAY.

Учасники конференції дізналися, що в умовах війни відчутно зросла присутність та сила голосу жінок в органах влади (зокрема, у кабінеті міністрів України), зросли повага до їх думки та роль у прийнятті державних рішень, було прийнято національну програму з подолання розриву праці. У той же час в приватному секторі ще зустрічається політика нерівності в оплаті праці, оскільки існує стереотип «чоловіка-годувальника», якому слід більше платити за ту саму працю.

Представники бізнесу підтвердили, що під час війни держава (зокрема, в особі Міністерства цифрової трансформації) активно підтримує зміну професії жінками, пошук ними робочих місць, надає грошові кошти на розвиток жінками власного бізнесу.

В умовах війни змінився профіль косметологічної галузі — якщо до війни вона була переважно інструментом підтримання гендерного стереотипу «красивої жінки», то після її початку вийшла на перший план проблема здоров'я жінки, тілесно орієнтованої психотерапії. В умовах зменшення життєвих ресурсів жінки почали більш активно вести себе на ринку праці, мережані форми бізнесу виявили свій соціально-адаптивний та комунікативний потенціал. Присутні дізналися, що у правничому, адвокатському середовищі не існує гендерного розриву, у той час як жіноцтво набагато менше представлено у високотехнологічному секторі. Однак в усіх галузях суттєву проблему складає також поєднання жінкою функцій материнства з роботою.

Остання (за часом, але не за значенням і змістом) дискусія «Цифрові тренди: виклики та можливості» була присвячена розгляду впливу на формування гендерного балансу процесів діджиталізації та впровадження штучного інтелекту у галузь фінансових технологій. Фасілітатором її став Анатолій Гулей — доктор економічних наук, Голова правління УМВБ.

Своїми знаннями, досвідом та баченнями щодо цифрових трендів на ринку

праці, а також викликів і можливостей, які ними обумовлені, поділилися Ольга Осінська — керівник експертної групи з розвитку новітніх технологій і цифрових інновацій директорату цифрової економіки Міністерства цифрової трансформації України, Юрій Баланюк — голова Національного агентства кваліфікацій, Ростислав Дюк — голова правління Асоціації фінтех та інноваційних компаній, Інна Тютюн — член Правління Sense Bank, Дмитро Ніколаєвський — головний юрист проектного офісу з віртуальних активів Міністерства цифрової трансформації України.

Учасники дискусії розглянули переваги та недоліки цифрового суспільства, сучасних фінансових технологій, подивилися вглиб цифрової економіки під кутом пошуків інструментів та інституційних засад розвитку гендерного балансу.

Україна розвиває національні кваліфікаційні стандарти відповідно до вимог ЄС [6], що дозволить «розмовляти однією мовою» на рівні інституційної взаємодії — першою галуззю в цій сфері стала оборонна, при цьому дотримуються гендерні вимоги. В поточних умовах створюється нормативна база використання технологій штучного інтелекту та блокчейну, що дозволить використати їх можливості та масштабувати існуючі проєкти. Розвиток електронного резидентства дозволить реалізувати цифрову присутність іноземців в Україні, що також розширить ринок праці та можливості для присутності на ньому жінок.

У банківському секторі клієнти в умовах війни скористалися перевагами цифровізації, зрозуміли, що «цифра» — це не тільки про безпеку, але й про зручність. Однак проблема кібербезпеки залишається нагальною, майбутнє потребує формування інструментів захисту та «цифрової компетентності» від усіх учасників ринку. Цифровізація економіки загалом створює умови для розвитку гендерного балансу, оскільки робить працю менш залежною від фізичних кондицій людини.

Існуючі попередження щодо штучного інтелекту як загрози є дещо перебільшеними, оскільки він як технічна система потребує і буде потребувати інформації, що виробляється саме людиною. Проблему у цій галузі складає скоріше відсутність досвіду та нової культури взаємодії у середовищі зі штучними інтелектуальними агентами, однак, на думку фахівців, це питання часу та спеціальних зусиль. Зокрема, актуальними є проблеми формування етики в цифровому середовищі [7].

Українська держава задає тон вітчизняному середовищу фінансових технологій як джерелу інновацій, керуючись цінностями не конкурентності, а партнерства. В країні реалізується політика формування цифрових компетентностей для всіх нових професійних стандартів, що якісно розширює можливості розвитку гендерної рівності та балансу на майбутньому ринку праці. Суттєвим чинником, який формує гендерний баланс на сучасному ринку праці, є те, що переваги на ньому отримує той, хто перший засвоює цифрові навички, — у цьому відношенні можливості чоловіків та жінок є дійсно рівними, все залежить від особистого вибору та зусиль.

У короткому прикінцевому слові ведучий конференції, доктор соціологічних наук, професор КІБіТ Віктор Щербина запропонував культуролого-соціологічне бачення щодо необхідності в умовах бурхливих змін сучасності обережно відноситися до зміни стереотипів у будь-якій сфері суспільного буття, адже вони формувалися на досвіді минулих поколінь, до якого ми зараз не маємо доступу, але який має практичну вагу для продовження життя спільноти. Стереотипи є узагальненнями різноманітних сторін людського буття з точки зору потреб людського розвитку [8], тому політики і дії щодо змін гендерних стереотипів мають бути дуже виваженими — необхідно досліджувати їх наслідки в поточному режимі, ініціативи усіх зацікавлених акторів мають спиратися на фундаментальне наукове знання.

Щодо міфів, то слід усвідомити неможливість їх витіснення або деконструкції без формування нових міфів, адже вони є повноцінною складовою культури як середовища соціалізації та духовного становлення людини в будь-які історичні часи. Нинішні покоління не є виключенням, тому цифрова епоха потребує створення відповідної міфології, в лоні якої буде формуватися нова людина, здатна існувати та розвиватися і взаємодіяти в історично новому диджиталізованому соціальному середовищі, компонентом якого є штучний інтелект як один із агентів соціальної взаємодії — в тому числі і на ринку праці в його гендерному вимірі.

Присутні висловили слова подяки усім організаторам та учасникам наукової події, висловили сподівання на подальшу плідну співпрацю в напрямку розвитку можливостей українських жінок та чоловіків на ринку праці та у суспільному житті загалом.

Література

1. Press release. The Royal Swedish Academy of Sciences. URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/pressrelease>.
2. Goldin C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family // *American Economic Review*, 96 (2): 1-21. doi: <https://doi.org/10.1257/000282806777212350>; <https://doi.org/10.3386/w11953>.
3. <https://www.wonderzine.me/wonderzine/career/novini/17983-u-es-genderniy-rozriv-v-oplati-pratsi-stanovit-13-evrokomisiya>
4. <https://www.epravda.com.ua/news/2023/09/18/704448/>
5. <https://lugera.ua/publications/lugera-ukraine-dopomozhe-otrimati-yakisnu-robotu-tisyacham-ukrainciv-yaki-postrazhdali-vid-viini>
6. <https://europass.europa.eu/system/files/2023-02/Comparison%20>

report%20final%20rev%2023-02-2023%20UA.pdf

7. <https://www.techuk.org/accelerating-innovation/digital-ethics.html>

8. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stereotype>

30.03.2024

Відомості про авторів:

Яковлева Олена Вячеславівна — докторка філософських наук, професорка, ректорка; Київський інститут бізнесу та технологій; Київ, Україна; email: rector@kibit.edu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4056-2772>

Щербина Віктор Миколайович — доктор соціологічних наук, професор; Київський інститут бізнесу та технологій; Київ, Україна; email: sherbyna.v@kibit.edu.ua; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3399-8535>