

Шифр «Гендерна нерівність»

СТУДЕНТСЬКА НАУКОВА РОБОТА

на тему:

**«Гендерна нерівність у країнах ЄС та її вплив на соціально-
економічний розвиток»**

2020 рік

ЗМІСТ

Вступ.....	3
1. Теоретичні аспекти виникнення та розвитку гендерної нерівності в країнах Європи та світу.....	6
2. Аналіз гендерної нерівності у країнах ЄС та оцінювання її впливу на соціально-економічний розвиток.....	11
2.1. Аналіз гендерної нерівності в економічній сфері в ЄС.....	11
2.2. Визначення залежності між соціокультурними й гендерними чинниками та ВВП країн ЄС.....	15
3. Гендерна нерівність в Україні та шляхи її подолання.....	24
Висновки.....	29
Список використаних джерел.....	31

ВСТУП

Гендерна рівність є важливою складовою соціально-економічного розвитку країни. Численні дослідження доводять, що гендерний чинник значно впливає на економічне зростання країни. Це обумовлено, в першу чергу, розширенням участі жінок у суспільних процесах та бізнесі.

Визначення статусу жінки у суспільстві завжди було актуальним питанням для обговорення. Дослідженнями цього напрямку займалися світові вчені-соціологи С. Аккер, Е. Гідденс, П. Еботт та ін. Серед фахівців, які цікавляться розв'язанням гендерної проблеми в різних сферах в Україні слід відмітити таких: Н. Власенко, Ю. Галустьян, Т. Говорун, О. Дашковська, І. Жеребкіна, Н. Лавриненко, М. Маєрчик, Н. Марук, М. Марченко, О. Пищуліна, І. Работіна, Н. Сидоренко, М. Скорик та ін.

Також на регулярній основі виходять звіти щодо гендерних питань, зокрема Міжнародного економічного форуму; розраховуються глобальні індекси, наприклад Індекс гендерного розриву, Індекс людського розвитку з урахуванням гендерної нерівності. В Україні проводяться дослідження державними та незалежними організаціями: НАПН України, Українським незалежним центром політичних досліджень, Українським центром економічних і політичних досліджень імені Разумкова.

Як в ЄС, так і в Україні було затверджено ряд стратегічних і програмних документів задля зменшення гендерної нерівності (наприклад, Стратегія гендерної рівності на 2018 – 2023 роки, ухвалена Радою Європи; Стратегія сприяння гендерній рівності на 2016 – 2020 рр., розроблена ЄБРР; Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, схвалена КМУ 05.04.2017 р.).

Однак останнім часом з'являються нові ризики гендерної асиметрії. Суттєві зрушення у сучасних бізнес-моделях, обумовлені руйнацією звичайних методів виробництва, споживання, логістики та маркетингу, змінюють усталені конфігурації ринку праці. В результаті виникають гендерні розриви у

традиційно «жіночих» сферах, у той час як можливості зайнятості відкриваються у галузях із зазвичай високою часткою чоловіків. Дані тенденції обумовлюють необхідність врахування гендерного чинника при формуванні соціально-економічних прогнозів розвитку суспільства.

Тому усе вищезазначене зумовлює актуальність даної теми. Розв'язання проблеми гендерної нерівності сприяє економічному розвитку країни, тому при проведенні державної соціально-економічної політики слід врахувати гендерний аспект.

Мета наукової роботи полягає у виявленні взаємозв'язку між показниками гендерної нерівності та соціально-економічним розвитком країн ЄС, а також визначенні шляхів подолання гендерної нерівності в Україні з використанням найкращого європейського досвіду.

Для досягнення поставленої мети у роботі було поставлено та розв'язано такі завдання:

- розглянути теоретичні аспекти виникнення та розвитку гендерної нерівності в країнах Європи та світу;
- виявити проблеми гендерної нерівності в економічній сфері в ЄС;
- визначити залежність між соціокультурними й гендерними чинниками та ВВП країн ЄС;
- проаналізувати сучасний стан гендерної нерівності в Україні та визначити шляхи її подолання.

Об'єктом дослідження є гендерна нерівність. Предметом дослідження – вплив гендерної нерівності на соціально-економічний розвиток країн ЄС.

У науковій роботі використовувалися як загальнонаукові методи (пізнання, історичний, узагальнення) при дослідженні теоретичних основ гендерної нерівності, так і спеціальні методи (порівняльного аналізу, структурно-динамічний, кореляційний, табличний, графічний) при аналізі сучасного стану гендерної нерівності в країнах ЄС та її впливу на соціально-економічний розвиток.

Інформаційною базою дослідження слугували нормативні та стратегічні документи міжнародних організацій, ЄС та України, монографії, статті, матеріали науково-практичних конференцій, офіційні сайти міжнародних організацій та державних установ.

Наукова новизна роботи полягає у:

- визначенні залежності між соціокультурними чинниками та гендерною асиметрією в країнах ЄС;
- обґрунтуванні впливу соціокультурних та гендерних чинників на ВВП країн ЄС.

Практична значимість роботи: узагальнення теоретичних та методичних підходів науковців до вивчення питання гендерної нерівності та виконане автором оцінювання дозволило визначити перспективні напрями підвищення рівня гендерної рівності для досягнення соціально-економічного розвитку України.

Наукова робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Обсяг роботи становить 30 сторінок. Робота містить 10 додатків на 14 сторінках. Під час написання роботи було використано 54 джерела.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА СВІТУ

В українському суспільстві досі не існує єдиного розуміння поняття «гендер». Найчастіше йдеться про гендер, як соціальний дизайн статі, який формується у суспільстві за допомогою його соціальних, економічних, політичних і культурних особливостей. Термін «гендер» використовують для визначення характерних рис і вчинків, що очікуються від чоловіків і жінок в тому чи іншому суспільстві [32]. Гендер – це категорія, яка відображає соціальну стать, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками й жінками [30].

Під гендерною рівністю розуміються рівні можливості самореалізації жінок і чоловіків, гарантії дотримання прав і свобод з урахуванням особливостей статей, взаємні обов'язки та спільну відповідальність в процесі життєдіяльності [14]. Гендерна рівність являє собою процес справедливого ставлення до осіб різних статей. Для забезпечення такої рівності критерії справедливості мають компенсувати історичні та соціальні перешкоди, що заважають існувати в рівних умовах жінкам і чоловікам. Справедливість веде до рівноправності. Остання передбачає однаковий статус для чоловіків та жінок, однакові умови для реалізації ними всіх прав людини, а також можливість кожного з них зробити свій внесок у розвиток суспільства в цілому та окремих сфер його життя (політичної, економічної, культурної тощо).

Варто розібратися з поняттям та причинами гендерної нерівності. Вона є одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок та чоловіків у суспільстві.

До ХХ ст. майже у всіх країнах світу у законах було закріплено підпорядкування жінок чоловікам. Чоловік мав панівне становище в сім'ї, майнові права; жінки не мали права на фінансову незалежність. Після Французької революції 1789 р. у правовій системі тогочасної Європи почали

відбуватися зміни щодо забезпечення прав жінок. Величезним досягненням Французької революції став Декрет 1792 р. про дієздатність жінок, які досягли 21 року [25].

Стрімкий розвиток промисловості, військові руйнації підштовхнули людство до зміни поглядів у правовій площині. Все більше і більше людей приєднувались до виступів громадськості на захист своїх прав. У перші десятиріччя XX ст. законодавство окремих держав під впливом масових жіночих рухів починає приділяти увагу захисту прав жінок.

Рівність жінки з чоловіком у 60–80-х рр. XX ст. базувалась на концепції «поліпшення становища жінок». Тільки наприкінці XX ст. на зміну їй прийшла концепція «гендерного розвитку суспільства», яка розглядає утвердження рівності чоловіків та жінок через їх паритетність (рівність), партнерство, через самотворення ними свого власного життя як суб'єкта, а не як об'єкта історії. До кінця 90-х рр. XX ст. всі країни–члени ООН стали активними учасниками подій на захист прав жінок та ліквідації дискримінації щодо них [25].

Термін «дискримінація» походить від латинського слова «discrimination» (розрізнення) і означає обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за різними ознаками. У додатку А узагальнено підходи до розуміння категорії «гендерна дискримінація» у міжнародних та українських нормативних документах.

Причинами дискримінації найчастіше є: невдалий попередній досвід; страх або нерозуміння якого-небудь фактору; особистий чи суспільний егоїзм; розбіжність інтересів, поглядів; соціальна нерівність, відсутність доступних можливостей внаслідок фінансових чи політичних особливостей регіону; відмінність зовнішнього вигляду або особливості стану здоров'я.

Основними формами дискримінації є пряма (коли з особою поводяться відмінно чи гірше, ніж з іншими людьми) та непряма (коли формально нейтральні правила, критерії або практика ставлять особу або осіб певної меншини у не вигідне становище у порівнянні з іншими).

Дискримінація невіддільна від такого негативного явища, як гендерне

насильство, що є її крайнім проявом. У програмах розвитку, зокрема Фонду народонаселення ООН використовується наступне визначення: «Гендерне насильство – це насильство, яке стосується чоловіків і жінок і жертвами якого переважно є жінки. Воно виникає як наслідок нерівних владних стосунків між жінками і чоловіками. Це насильство, яке спрямоване проти жінки, тому що вона жінка, чи непропорційно впливає на жінок. Воно стосується (але не вичерпується) фізичної, сексуальної і психологічної шкоди включно із залякуванням, стражданнями, примусом та/чи позбавленням свободи в сім'ї чи в суспільстві взагалі» [5].

Гендерне насильство може чинитися на трьох рівнях: у сім'ї, у суспільстві та з боку держави. Одним із найпоширеніших видів гендерного насильства є насильство щодо жінок у сім'ї. Враховуючи важливість цієї проблеми, останнім часом у світі починають з'являтися спеціальні закони, які закріплюють реформи національного законодавства, сфокусовані на проблемі викорінення насильства щодо жінок у сім'ї.

У мусульманських країнах діє закон шаріату, згідно з яким жінка не має права перебирати на себе чоловічі права. У більшості африканських країн взагалі констатують дуже несприятливі умови для життя, відсутність мінімальних чинників для забезпечення нормального процесу життєдіяльності. В таких країнах середня тривалість життя жінок набагато нижча за чоловіків. Країни Південної та Південно-Східної Азії характеризуються значною зайнятістю жінок у сільському господарстві, їх низькою тривалістю життя, а також високим гендерним паритетом в системі освіти. В країнах Центральної та Латинської Америки найгостріше питання гендерної нерівності проявляється в освітній сфері.

Найкраща гендерна ситуація простежується у високорозвинених держав та країн Західної Європи. У цих країнах наявна фактична рівність у правах жінок та чоловіків, а також характерною особливістю є постійне проведення заходів, спрямованих на врівноваження гендерної ситуації [52].

Гендерна ситуація і гендерні проблеми в кожній країні є найчастіше

специфічними, оскільки залежать від великої кількості факторів, насамперед, культурних, традиційних, релігійних, етнічних та економічних. Гендерні проблеми в різних країнах мають різні форми прояву, різні причини виникнення, тому неможливо визначити загальні шляхи подолання цих проблем. На нашу думку, доцільно згрупувати країни світу за проявом гендерних проблем та найвпливовішими факторами їх виникнення (Додаток Б).

Типізація країн за проявом гендерних проблем допомагає зрозуміти генезис цих проблем і знайти найоптимальніші шляхи до їх подолання. За даних умов, дослідження гендерної ситуації в інших країнах є надзвичайно актуальними для країн Західної Європи, з огляду на те, що кількість мігрантів з країн Африки та Азії невпинно зростає, при цьому більшість з них не схильні до культурної та релігійної інтеграції в Європейське суспільство [54]. Отже, необхідно вже зараз розробляти певні шляхи подолання чи згладжування цих проблем, оскільки в умовах глобалізації високі досягнення західного суспільства в сфері подолання гендерної нерівності ставляться під загрозу ліквідування.

Встановлення гендерної рівності передбачає подолання гендерних стереотипів суспільства. Під гендерним стереотипом розуміють культурно і соціально обумовлений набір уявлень (переконань, думок, суджень) про якості, ознаки, норми поведінки, які властиві «справжнім» чоловікам і жінкам [5].

Стереотипи дуже стійкі, вони знаходять свій прояв в усіх сферах життя людини, її свідомості, взаємодії з іншими членами суспільства. На сучасному етапі гендерні стереотипи як у суспільній свідомості, так і у практиці трансформувались у цінності, стали нормою поведінки, свого роду приписом. Це призвело до того, що відбулось закріплення домінування чоловіків, дискримінаційних практик як до жінок, так і до чоловіків, в різних сферах суспільного життя.

Існуючі гендерні стереотипи можна розділити на кілька груп [2]. До першої групи відносять стереотипи маскулінності-фемінінності. Маскулінність

розглядається як «активно-творча основа» і, відповідно, такі риси, як: активність, агресивність, впевненість у собі, здатність до лідерства, домінантність, логічне мислення. Фемінності приписується «пасивно-репродуктивна роль», що виявляється у наступних рисах: залежність, низька самооцінка, турботливість, емоційність. Друга група гендерних стереотипів пов'язана з уявленнями про розподіл професійних та сімейних ролей між жінками і чоловіками. Причому жінці відводиться роль домогосподарки, значною для неї є соціальна роль матері, відповідно її завдання – народження дітей, догляд за домом та налагодження внутрішньо сімейних взаємин. Таким чином, жінка опиняється у приватній сфері, в той час як чоловік знаходиться у публічній. Чоловікам приписується активність у громадському житті, професійний успіх, відповідальність за забезпечення сім'ї. Третя група гендерних стереотипів зумовлена специфікою праці. Жіноча праця, відповідно до стереотипних уявлень, має носити виконавський, обслуговуючий характер. Тому, жінки працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти. Чоловікам відводиться творча та керівна робота.

Міжнародні та європейські інституції розглядають гендерне питання як одне з пріоритетів розвитку людства, що й відбивається у їх нормативних документах та стратегіях. На сучасному етапі розвиток, стабільність і мирне співіснування ставляться у залежність від вирішення питання рівності між чоловіками та жінками. Міжнародні організації зосереджені на гендерній рівності не лише з точки зору соціальної справедливості, а також розглядають її як ресурс соціально-економічного розвитку. У додатку В нами розглянуто правове регулювання гендерної рівності в ЄС.

Таким чином, встановлення гендерного балансу в країні спирається на сукупність ключових показників, серед яких найбільше значення мають рівномірний розподіл доходів, представництво на управлінських і політичних посадах, рівень завантаження при веденні домашнього господарства і громадських справ, досягнутий рівень освіти, рівень захворюваності і тривалість життя.

РОЗДІЛ 2

Аналіз гендерної нерівності у країнах ЄС та оцінювання її впливу на соціально-економічний розвиток

2.1. Аналіз гендерної нерівності в економічній сфері в ЄС

На сучасному етапі розвитку економіки жінки та чоловіки формально отримали рівні права, які суспільство прагне закріпити та розвинути, проте якість зайнятості чоловіків і жінок на ринку праці є різною. Так, гендерна нерівність на ринку праці є, з одного боку, одним з результатів розвитку суспільства, а з іншого – джерелом багатьох проблем, що впливають на функціонування ринку праці [22].

Гендерний підхід є важливою частиною комплексного вивчення проблем ринку праці, оскільки розкриває механізми гендерної нерівності в зайнятості, виявляє її причини та наслідки. Серед найгостріших проблем у галузі зайнятості та ринку праці МОП [19] називає, зокрема, скорочення зайнятості, створення нових робочих місць в сучасних галузях та посилення тенденції тривалого безробіття. Зазначені проблеми зайнятості найбільше зачіпають жінок [8]. Внаслідок процесів глобалізації дедалі більш загрозливих масштабів набувають неформальні трудові відносини, які знижують гарантії зайнятості і до яких схильні молоді працівники обох статей та жінки.

У країнах ЄС рівень зайнятості жінок, порівняно з чоловіками, є стабільно нижчим. У 2018 р. рівень економічної активності жінок у середньому складав 63,9% (проти 73,8% у чоловіків) [39]. При цьому, цей рівень збільшився порівняно з 59,4% у 2007 р. Рівень зайнятості чоловіків незначним чином знизився. Таким чином, зростання економічної зайнятості було забезпечено переважно за рахунок зростання зайнятості жінок, оскільки 7,5 млн. новостворених робочих місць в ЄС зайняті жінками.

Рівень зайнятості у країнах ЄС суттєво різняться. У 2018 р. традиційно найвищий рівень жіночої зайнятості демонстрували країни півночі та Скандинавії: Швеція (76,0%), Нідерланди (72,8%), Данія (72,6%), Німеччина (72,1%), Литва (71,6%), Естонія (71,4%), Фінляндія (70,6%); найнижчий рівень – країни півдня: Італія (49,5%), Греція (45,3%).

Рівні безробіття за гендером теж суттєво відрізняються (Додаток Г). Найбільші гендерні відмінності за рівнем безробіття спостерігаються у Греції (24,2% проти 15,4%) та Іспанії (17,0% та 13,7% відповідно), де жіноче безробіття вище за чоловіче. В Ірландії та Литві, навпаки, безробіття серед чоловіків перевищувало жіноче безробіття.

Під час аналізу безробіття особлива увага надавалася становищу молодих людей віком 15-24 років. Фінансово-економічна криза різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. В цілому в ЄС рівень безробіття серед жінок віком 15-24 років був нижчим, ніж у чоловіків того ж самого віку, але в ряді країн Південної та Східної Європи, навпаки, жіноче безробіття серед молоді переважало (Додаток Д). У 2017 р. рівень безробіття серед жінок 15-24 років коливався від 5,8% у Німеччині до 48,2% в Греції, а серед чоловіків того ж віку – від 7,6% у Німеччині до 39,6% у Іспанії. В Естонії, Бельгії, Ірландії, Франції, Люксембурзі, Норвегії жіноче безробіття серед молоді є нижчим за чоловіче [44].

Варто згадати і про гендерну нерівність в оплаті праці, або гендерні розриви (Gender Pay Gap, GPG). Гендерна диференціація оплати праці в ЄС загалом складає 16,1%, проте гендерні розриви суттєво різняться в країнах ЄС [3]. Упродовж останнього десятиріччя загалом в ЄС ці розриви в оплаті праці скоротилися. Але в деяких країнах спостерігається їх подальше зростання, попри зміни на ринку праці, зокрема зростання рівня зайнятості жінок, збільшення можливостей для їх працевлаштування і підвищення рівня їх освіти. Найбільший рівень гендерного розриву в оплаті праці спостерігається в Естонії (понад 25%), найменший – в Румунії (біля 5%) (рис. 2.1).

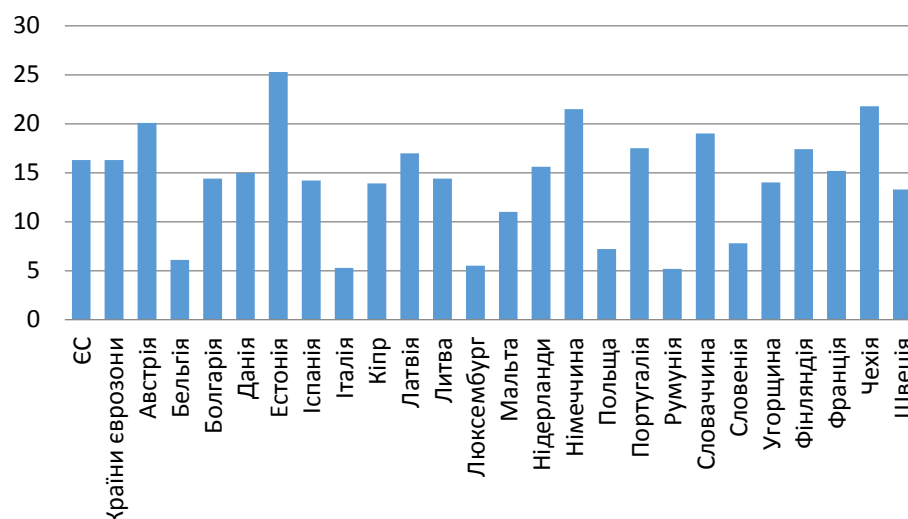


Рис. 2.1. Гендерні розриви в оплаті праці у нескоригованій формі у країнах ЄС у 2018 р., %

Джерело: розроблено автором на основі [39]

В економічній літературі, що присвячена аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, наразі існує три основні пояснення відставання жінок у заробітній платі [2]: відмінності у людському капіталі між чоловіками та жінками; гендерна сегрегація, концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, в різних професіях і на різних посадах; дискримінація жінок на ринку праці.

У більшості країн жінки традиційно частіше, ніж чоловіки, займаються домашнім господарством (у т.ч. і доглядом за дітьми та людьми похилого віку), тому вони мають менше можливостей акумулювати знання та навички, що користуються попитом на ринку праці. Слід також сказати, що жінки мають значно менше стимулів інвестувати у навчання на роботі, оскільки очікується, що кар'єра у жінки буде коротшою, ніж у чоловіка, і в роботі будуть перерви [5].

Нерівний розподіл в оплаті праці також можна пояснити з точки зору т.зв. компенсуючих відмінностей. На робочих місцях, які меншою мірою потребують важких фізичних зусиль, передбачають більш короткий робочий тиждень, кращі умови праці, де надається певний соціальний пакет,

спрямований зокрема на компенсацію витрат по утриманню дітей, жінок можна зустріти частіше. Жінки є, на відміну від чоловіків, менш гнучкими стосовно роботи в понаднормований час. Тобто найм працівників-жінок пов'язаний з більшими прямими або опосередкованими витратами, порівняно з працівниками-чоловіками. Відповідно до теорії людського капіталу, їх праця оплачується менше за чоловічу [35].

Згідно з доповіддю МОП, гендерні розриви в оплаті праці за роки кризи в багатьох країнах скорочувалися, що пояснювалося, зокрема погіршенням стану чоловіків на ринку праці [17]. Варто зазначити, що гендерні розриви в оплаті праці в ЄС не враховують усі фактори, що впливають на ці розриви. До таких факторів, зокрема, належать: різниця в освіті, досвід на ринку праці, тривалість праці, тип роботи тощо. Але навіть за умови врахування цих факторів більше половини гендерної диференціації в оплаті праці залишається без пояснень [29].

Для більшості країн ЄС, стосовно яких є дані, більш високі гендерні розриви є характерними для приватного сектору економіки, порівняно з державним. Це може відбуватися внаслідок того, що в більшості країн зайнятість у державному секторі регулюється трудовими договорами або іншими формами захисту. Найбільші відмінності в гендерних розривах оплати праці, залежно від форми економічного контролю, спостерігаються у Кіпрі (-6,6% державний сектор, 23% – приватний), Польщі (2,8% – державний, 16,1% – приватний), Бельгії (0,1% – державний; 9,2% – приватний). Зворотна тенденція спостерігається у Румунії (9,9% – державний, 6,8% – приватний), Словенії (11,3% – державний, 7,9% – приватний), Болгарії (20,6% – державний; 12,3% – приватний). Майже однаковий рівень гендерного розриву спостерігається у Фінляндії та Чехії (Додаток Е).

Однією з центральних проблем є гендерна дискримінація у неформальній економіці. Існує ряд факторів, які обумовлюють переважне використання жіночої найманої праці в неформальній економіці. По-перше, жіноча праця є більш дешевою, порівняно з чоловічою. По-друге, сфера послуг і торгівлі, де

наразі неформальна зайнятість є найбільш поширеною, традиційно є сферою жіночої зайнятості. По-третє, серед осіб, які втратили роботу ще в 1990-х рр., жінок було більше, ніж чоловіків, і попит тоді в офіційному секторі на жіночу робочу силу був меншим [5]. Таким чином структурні трансформації в економіці заклали підвалини фемінізації бідності та зумовили масовий перехід жінок до неформального сектору.

Чоловіки є бажанішими працівниками на ринку праці. Причому відтворення гендерних стереотипів і, відповідно, гендерної нерівності виявляється вигідним, перше за все, для сучасної державної соціальної політики.

Підсумовуючи, можна сказати, що збільшення чисельності жінок на ринку праці країн ЄС не означає, що співтовариству вдалося повністю подолати їх дискримінацію. Зайнятість жінок є менш сталою – значна їх частка припиняє працювати, коли в них з'являються діти. Рівень безробіття серед жінок є більш високим. Необхідно враховувати, що на структуру та рівень зайнятості впливає, насамперед, державна політика. Саме від законодавчих актів залежить формування певного рівня зайнятості жінок, яка відповідає потребам ринку. Тому з'являється потреба в проведенні гендерної політики, спрямованої на подолання гендерної професійної сегрегації. Вирішувати цю проблему потрібно з урахуванням сучасних економічних і соціальних умов.

2.2. Визначення залежності між соціокультурними й гендерними чинниками та ВВП країн ЄС

Ключовим економічним показником розвитку країни є рівень ВВП на душу населення. Саме він характеризує успішність чи неуспішність економічної політики в країні. Наразі у світі країни суттєво відрізняються за рівнем цього показника, що вимагає знаходження причин такої відмінності. Серед очевидних факторів вчені виділяють наявність відповідних ресурсів, вдале географічне розташування, економічний стан країн-сусідів, тощо. Проте

цей перелік не пояснює, чому багаті країни не зосереджені саме в одному регіоні, й чому серед бідних країн географічно розташовані достатньо заможні. Слід відзначити, що при аналізі упускається достатньо важлива соціальна складова розвитку суспільства, яка не просто визначає принципи існування народу, а й напрями використання ресурсів, ефективність їх розміщення, тощо. Вагоме значення при цьому відіграє гендерна рівність.

Саме громадяни є джерелом новаторських ідей і креативу, на якому базується різнобічний прогрес людства та еволюційний ріст цивілізації. У наш час окремі особистості за кілька років стають мільйонерами просто тому, що вони звернули увагу на перспективну ідею. Отже, зароблені працюючим населенням кошти надалі витрачаються на сплату податків і споживання товарів з послугами. Тобто одними й тими ж людьми та сім'ями формується довгостроковий ВВП-цикл, оскільки люди працюють і за винагороду праці купують блага.

Якщо гендерна нерівність є «суспільним стандартом», то такий складник культури не дозволяє повністю використати людський ресурс, а національний бюджет не дораховується величезної суми фінансових надходжень. В умовах глобалізації та практично безмежної конкуренції сукупність «незначних» проблем і недоліків може призвести до втрати державою своєї позиції на міжнародних ринках.

Варто враховувати, що число осіб жіночої статі не набагато відрізняється від чисельності чоловічої статі. Згідно з доповіддю ООН «Жінки світу у 2010 році: тенденції і статистика», чоловіків на планеті на той час було лише на 57 мільйонів більше, аніж жінок. Згідно з доповіддю організації, в найбільш населених країнах світу, таких як Китай, Індія, Пакистан, представників жіночої статі не вистачає. Але в Європі жінок більше, ніж чоловіків [47].

Згідно Індексу глобального гендерного розриву 2018, найбільші асиметрії спостерігаються в політиці (до рівності не вистачає 77,1 %); в економічному житті розрив становить 41,9 % [46]. Тим часом гендерний розрив майже подолано у сфері освіти й охорони здоров'я – там залишилося тільки 4,4 % та

4,6 % відповідно. Лише в економічному житті розрив порівняно з 2017 р. було зменшено.

Тільки в 17 зі 149 країн глава держави – жінка, в усьому світі міністерок і парламентарок тільки 18 % і 24 % відповідно. Частка жінок на керівних посадах становить 34 % [46]. Лише 23 країнам світу вдалося досягти 30% представництва жінок у парламентах. Серед керівників 500 найбільш великих корпорацій світу – 13 жінок [47].

Найбільш гендерно рівна країна сьогодні Ісландія, яка подолала понад 85 % загального гендерного розриву. Далі ідуть Норвегія (83,5 %), Швеція й Фінляндія (82,2 %) [46]. Західна Європа в середньому – це регіон з найвищим рівнем гендерного паритету (75,8 %), потім ідуть Північна Америка (72,5 %), Латинська Америка (70,8 %), Східна Європа і Центральна Азія (70,7 %), а далі – всі інші регіони.

В економічному житті суспільства найбільші проблеми з гендерною рівністю виникають у контролі за фінансовими активами і витратах часу на неоплачувану працю. У 60 % країн світу жінки мають такий самий доступ до фінансових ресурсів, як і чоловіки, а до можливості володіти землею – лише в 42 % країн. Крім того, у 29 країнах, жінки витрачають у середньому вдвічі більше часу на неоплачувану хатню роботу, ніж чоловіки.

Враховуючи швидкі зміни, які відбуваються сьогодні на ринку праці, гендерний розрив у такій важливій і перспективній сфері, як розробка штучного інтелекту (AI), складає 72 %. Фахівці ВЕФ вважають, що можливі такі негативні наслідки [34]: посилення гендерних розбіжностей в економічній участі і можливостях у майбутньому; однобічний розвиток і застосування ІТ й AI технологій у багатьох галузях, що обмежує інноваційні й інклюзивні можливості; низька залученість жінок засвідчує суттєву втрату можливостей у професійній сфері, де вже бракує кваліфікованої робочої сили.

За прогнозами фахівців ВЕФ, за умови збереження наявних тенденцій загальний глобальний гендерний розрив в Західній Європі буде подолано через 61 рік, а у Східній Європі – через 124 роки [46].

Виходячи з інформації структури «ООН-жінки», глобальна економіка, орієнтована на чоловіків, не тільки десятиріччями розвивається й за рахунок значних зусиль жінок, але також має суттєві фінансово-матеріальні втрати через гендерну дискримінацію у сфері трудового законодавства та заробітної плати [31]. Адже краще працює той співробітник, якому забезпечують кращі умови праці та кар'єрні перспективи. Іншими словами, жіноча стаття, яка складає близько п'ятдесяти відсотків людства, могла й може зробити цей світ набагато кращим більшою участю у ВВП-циклі як джерелі наповнення державних бюджетів і поліпшення загального рівня життя. Таким чином, для будь-якої країни, навіть із колосальними природними ресурсами, забезпечення економічних прав жінок та організація гідних умов праці для них є стратегічно вигідними кроками [16].

Для виявлення взаємозв'язку між гендерними показниками та соціально-економічним розвитком країн Європи нами було обрано для аналізу 16 показників (Додаток Є). Перші 6 з них – соціокультурні показники за Х. Хофстеді [41], а саме: дистанція влади, індивідуалізм, маскуліність, запобігання невизначеності, довгострокова орієнтація та індульгенція. Наступна група чинників – показники ділової активності жінок у суспільстві [53], а саме: частка компаній з жіночим ТОП-менеджментом; частка компаній, співвласниками яких є жінки; частка жінок на вищих та середніх управлінських ланках; частка жінок серед всіх менеджерів у бізнесі.

Ще одна важлива група факторів – показники Gender Gap Index, що розраховується за шкалою від 0 до 1 (де 1 – повна гендерна рівність) [46]: економічна активність та можливості; доступність освіти; здоров'я та тривалість життя; участь у політичному житті суспільства. Нарешті останні два фактори – середній вік заміжжя та ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності (у дол. США).

Отже, метою нашого дослідження було виявлення факторів, які з високою ймовірністю визначають рівень розвитку суспільства. З цією метою застосовано кореляційний аналіз для визначення економетричних залежностей між рівнем

ВВП на душу населення за купівельною спроможністю та певним набором соціокультурних характеристик.

Проведений аналіз показав, що далеко не всі фактори мають суттєвий вплив на обраний економічний показник. Як видно з рис. 2.2, пряму лінійну залежність з ВВП на душу населення мають такі соціокультурні чинники як індивідуалізм, індульгенція, економічна активність та можливості жінок і їх участь у політичному житті суспільства. Дистанція влади навпаки має обернену залежність з рівнем ВВП.

Незважаючи на не завжди високі значення коефіцієнта детермінації, майже всі моделі є адекватними, а залежності значущими. Єдиним фактором, що не суттєво пов'язаний зі зростанням економіки, виявився показник маскулінності. Це означає, що високого рівня життя можна досягти як у суворих тоталітарних режимах, так і у м'яких демократичних суспільствах. Однак з іншими факторами проявляється чітка залежність. Зокрема, збільшення дистанції між владою та людьми невпинно знижує рівень життя. Наприклад, дистанція влади в Україні становить 92, а в Австрії всього 11. Різниця у 81 пункт спричиняє великий розрив у ВВП на душу населення. З іншими країнами різниця, звичайно, менша.

Надзвичайно важливим виявився показник індивідуалізму: зростання на 1 пункт цього фактору відповідає за зростання ВВП на душу населення на 546,5 дол. США. Майже на цьому рівні знаходиться вплив індульгенції. Як і очікувалося, частка жінок на керівних посадах не має суттєвого впливу на рівень життя країни, а тому можна вважати, що в абсолютній більшості розглянутих країн керівників вибирають достатньо об'єктивно, відповідно до здібностей кандидатів. Проте робота жінок не залишається непоміченою: чим більше вони працюють до заміжжя, тим багатшою є країна, а кожен рік до заміжжя приносить в добробут суспільства в середньому 3294 дол. США (рис. 2.3). Оскільки це достатньо значна сума, то з економічних міркувань слід очікувати зростання віку одруження для жінок, особливо в країнах з традиційними ранніми шлюбами. Тобто, економічно виправданий вік

одруження для жінки складає за різних соціальних обставин від 27 до 32 років.

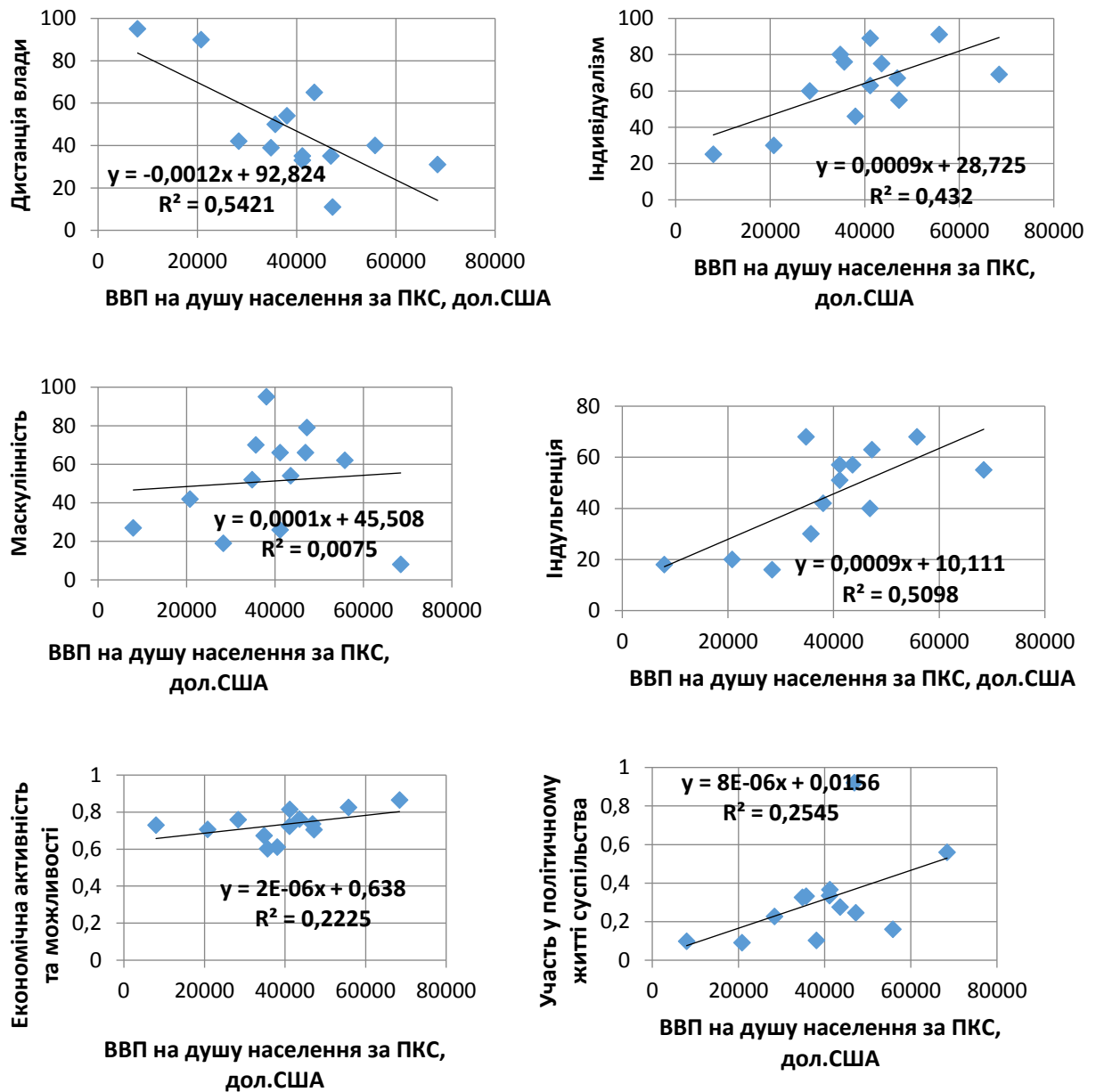


Рис. 2.2. Кореляційна залежність між соціокультурними й гендерними чинниками та ВВП. Розроблено автором на основі [41; 42; 46; 53]

Також важливим показником є економічна активність та можливості жінок в країні. Зростання на 1 пункт цього фактору спричиняє зростання ВВП на душу населення на майже 765 дол. США. Можна стверджувати, що зростання економічної та політичної активності жінок у суспільстві позитивно

впливає на економічну ситуацію у країні загалом. Зважаючи на низькі показники участі українських жінок у політичному житті суспільства, слід звернути особливу увагу на розширення їх представлення в органах влади всіх рівнів [45].

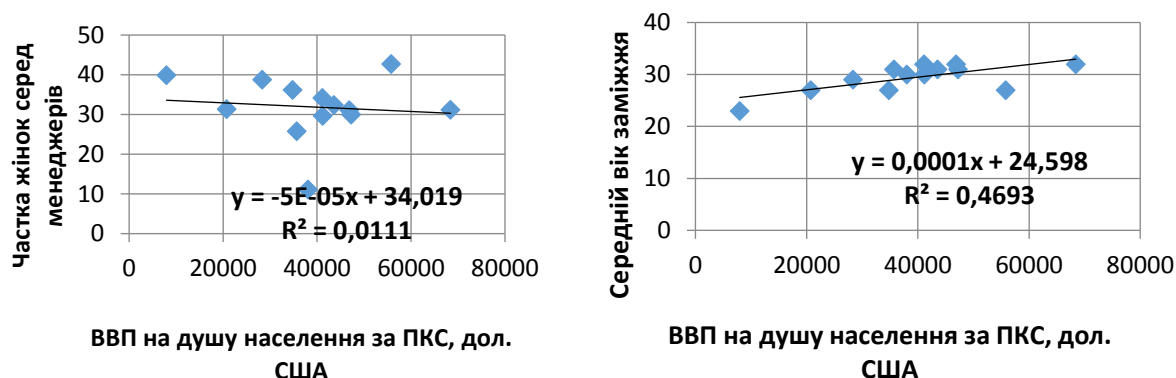


Рис. 2.3. Кореляційна залежність між діловою активністю жінок та ВВП. Розроблено автором на основі [26; 33]

Загалом за рахунок зміни менталітету українського народу можна досягти достатньо великого та постійного зростання рівня життя. Окрему увагу слід приділити розвитку індивідуалізму населення, яке в свою чергу спричинить зростання економічної активності, захисту прав через політичну боротьбу, зменшення дистанції до влади. Всі ці зміни мають сприяти поверненню України до складу конкурентних за рівнем життя країн світу.

Для більш точного моделювання необхідних змін у менталітеті народу ми розглянули взаємозв'язок між різними соціокультурними та гендерними чинниками (рис. 2.4). Очевидним є те, що зростання дистанції влади та маскулінності суспільства спричиняє незначне зменшення економічної активності та можливостей жінок, а збільшення індивідуалізму навпаки стимулює їх економічну активність. Повністю аналогічний вплив показники мають на участь у політичному житті суспільства. Тобто, в першу чергу необхідно розвивати в людях індивідуалізм та стимулювати конкуренцію між ними.

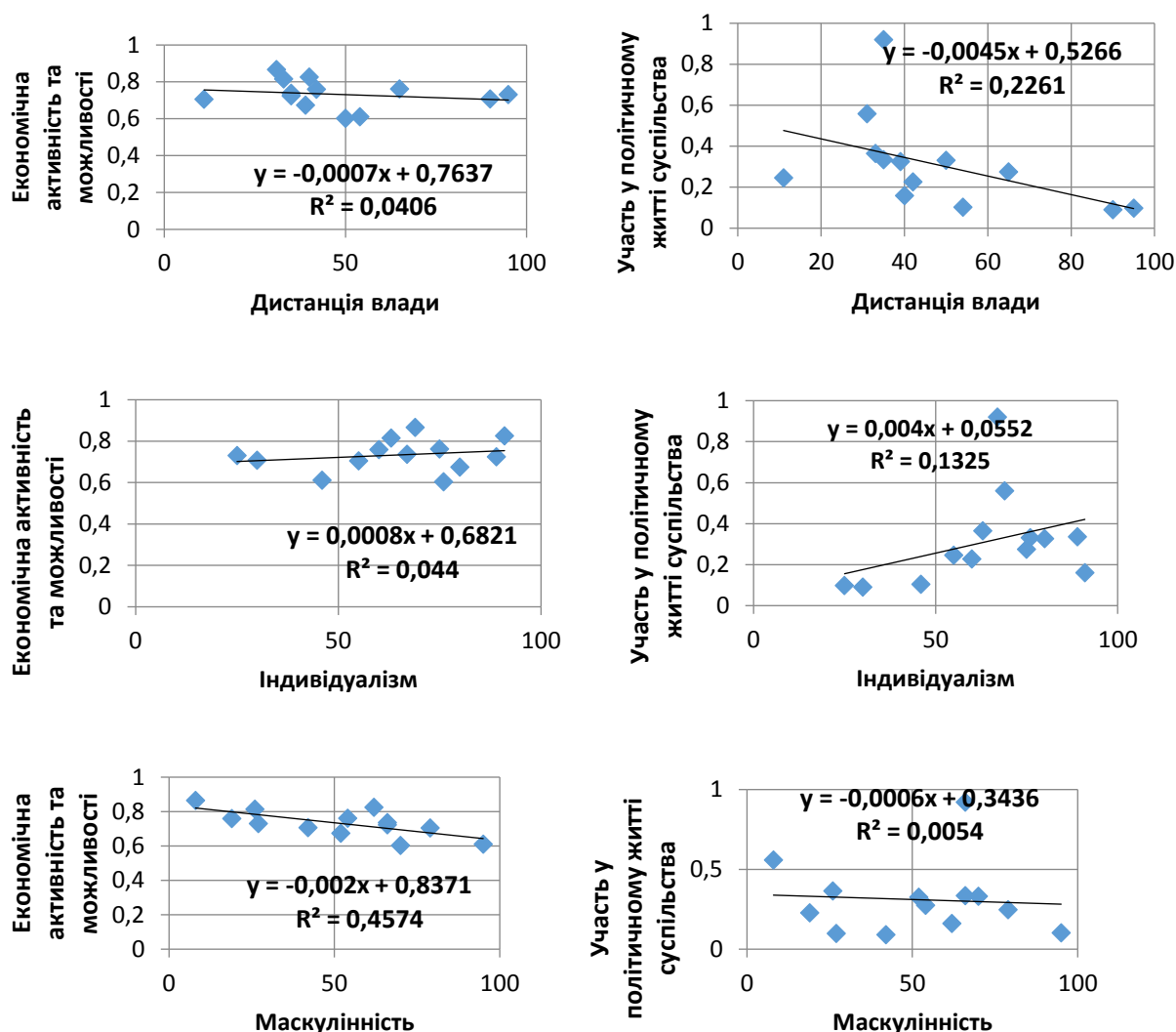


Рис. 2.4. Кореляційна залежність між соціокультурними чинниками та гендерною асиметрією (непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей у різних сферах життя).

Розроблено автором на основі [26; 33]

Безумовно, гендерна рівність не є головним пріоритетом за умов, коли на своє вирішення очікують невідкладні політичні, економічні, соціальні та інші питання. Але, у гендерній рівності мають бути зацікавлені держава, компанії, громадяни, що свідчить про наміри побудувати цивілізоване суспільство.

Незважаючи на вибір засобів подолання гендерної нерівності у нашому суспільстві, саме існування гендерної нерівності на даний час не підлягає сумніву, враховуючи і міжнародну експертну оцінку. Збалансоване представництво жінок в усіх гілках влади потрібно з цілого ряду причин. По-

перше, держава повинна поважати власне і міжнародне законодавство. Крім того, існує й економічний фактор – країни, в яких ситуація з жіночим представництвом в установах влади найкраща, очолюють рейтинги найзаможніших і розвинутих країн (Норвегія, Швеція, Фінляндія, Латвія, Естонія, Данія) [33]. Ще одним аргументом можна вважати необхідність виваженості громадських рішень. На деякі питання чоловіки і жінки дивляться під різним кутом зору, тому заради інтеграції інтересів всього суспільства, думка жінок має бути врахована.

Реалізація принципу гендерної рівності та недискримінації повинна здійснюватися не лише на рівні державного управління країни, а й на інших рівнях. Зокрема, спостерігається інтегрування гендерних питань у політику міжнародних організацій (ООН, МОП, Світового Банку та ін.), інституцій ЄС (Рада Європи, ЄБРР, ЄІБ) та визначення відповідних процедур, які би унеможливлювали дискримінацію та сприяли би рівному доступу жінок і чоловіків до ресурсів та влади.

Нами було проведено аналіз антидискримінаційної політики та забезпечення гендерної рівності на прикладі певних європейських організацій і компаній. Зокрема, розглянуто основні положення Трансверсальної програми Ради Європи з питань гендерної рівності [27], Стратегії з гендерної рівності на 2018–2023 роки, ухваленої Радою Європи [24], Стратегії сприяння гендерній рівності на 2016–2020 роки, розробленій ЄБРР [26], проаналізована політика ЄІБ, Британської Ради [36] в гендерній сфері. Вивчено найкращі світові та європейські практики досягнення рівності жінок і чоловіків у світі праці (Додаток Ж). Цей досвід ми використали в розділі 3 для визначення шляхів зменшення гендерної нерівності в Україні.

РОЗДІЛ 3

Гендерна нерівність в Україні та шляхи її подолання

Проблема нерівності прав чоловіків та жінок є не тільки актуальною для нашої держави, а й специфічною. Це, по-перше, обумовлене тим, що, українське суспільство ще не усвідомлює її наявності; по-друге, пов'язане з консервативними гендерними стереотипами, які йдуть ще з глибокої давнини, а також з радянським минулим. Тому сьогодні питання гендерної рівності сприймаються частиною громадян як такі, що штучно кальковані із західного суспільства та силою нав'язуються нашому.

Гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема.

У 2016 р. соціологічна служба Центру Разумкова провела дослідження, щоб з'ясувати, чи має місце гендерна нерівність в українському суспільстві. 61% респондентів вважають, що гендерна рівність існує [15]. Найпоширенішим видом дискримінації жінок є труднощі у пошуку роботи за фахом (31% респондентів зазначили, що це зустрічається часто) та пропозиції роботи із заниженою оплатою праці (26%). Чоловіки менше стикаються з явними проявами дискримінації у роботі та працевлаштуванні, порівняно з жінками.

У лютому 2017 р. U-Report провів опитування про гендерну рівність спільно з Фондом народонаселення ООН (ФНООН) [31]. 49% U-репортерів відповіли, що хочуть отримати додаткові знання з гендерної рівності. Вони висловили свою думку щодо того, як молодь може сприяти гендерній рівності: не боятися вголос заявляти про прояви гендерної дискримінації, з дитинства виховувати у людині позитивне ставлення до оточуючих та не дозволяти принижувати інших, сприяти створенню законів щодо подолання гендерної нерівності, поширювати важливість ролі жінки у суспільстві та популяризувати приклади досягнень жінок за кордоном, тощо.

Згідно Індексу глобального гендерного розриву, у 2018 р. Україна посідала за рейтингом гендерної диференціації 65-те місце зі 149 країн, а оцінка паритету становить 70,8 % [46]. Прогрес у досягненні гендерної рівності коректніше оцінювати саме за оцінкою, а не за рангом, адже кількість країн протягом цих років зросла зі 110 до 140. Найкращий результат – 48-ме місце – Україна мала у 2006 р. Водночас за 12 років існування звіту з оцінки гендерного розриву відстань до паритету зменшилася з 32,03 % до 29,2 % (рис. 3.1).

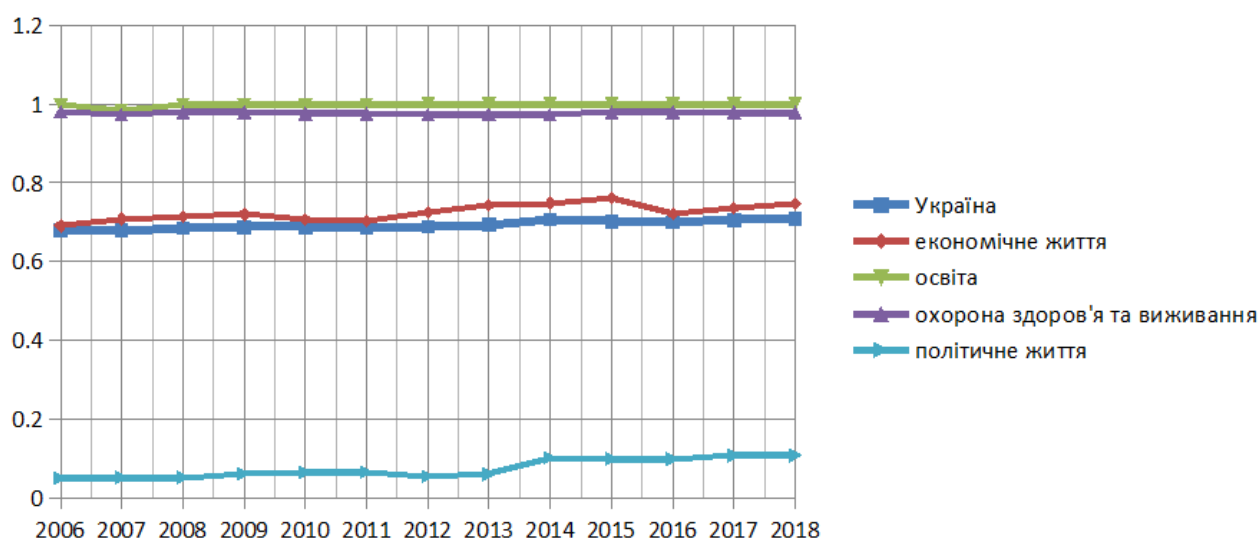


Рис. 3.1. Гендерні розриви в Україні (за оцінкою паритету), % [46]

Найгірша ситуація в Україні (як і в більшості країн світу) склалася з рівною участю жінок у політиці. За 12 років найбільшого прогресу Україна досягнула в подоланні розриву в економічній (5,6 %) і політичній (5,7 %) сферах, а в охороні здоров'я навіть відбувся регрес на 0,2 % [46].

Розгляньмо складові оцінки економічного життя. Участь на ринку праці (частка населення, яке активно бере участь на ринку праці, працюючи або шукаючи роботу) у 2018 р. склала 0,829 – це значить, що на кожні 100 чоловіків на ринку праці припадає лише 83 жінки. Рівність доходу (в паритеті купівельної спроможності, у дол.) оцінюється як сума доходу, отриманого жінками й чоловіками, з урахуванням частки зайнятих чоловіків і жінок, їхньої відносної заробітної плати та ВВП країни і становить 0,631 (тобто на кожні 100 доларів

доходу чоловіків жінки заробляють лише 63,1 дол.).

Участь у вищому менеджменті на всіх рівнях: співвідношення жінок і чоловіків, зайнятих на вищих посадах за означенням МОП (це посади, які впливають на планування, координацію, законотворчість і оцінку загальної діяльності в уряді та інших організаціях), становить 0,697 [46]. В Україні існує гендерна рівність за професійними і технічними працівниками (за визначенням МОП, це ті, хто збільшує наявний запас знань, застосовує наукові чи художні концепції й теорії, або такі, хто виконує технічні й суміжні завдання, які вимагають високих знань і навичок).

Залученість до політичного життя оцінюється, передусім, показником наявності жінок у парламенті, який в Україні становив у 2018 р. 0,14, тобто поруч із сотнею чоловіків працювало лише 14 парламентарок [1]. Так, до 8-го скликання Верховної Ради обрались 47 жінок, а пізніше ця кількість зросла до 53, зараз у Раду обрались 87 жінок, що складає 20,5% від кількості депутатів.

Загалом ситуацію у гендерній сфері можна оцінити як дуже повільний прогрес, який відбувається переважно коштом більшого залучення жінок в економічній і політичній сферах.

Гендерний дисбаланс є значним серед керівників організацій і майже відсутній серед підприємців. Загальне співвідношення чоловіків та жінок серед керівників організацій та підприємців – 60% до 40%. Приватне підприємництво в Україні є наближеним до гендерного балансу (46% жінок серед ФОП), водночас жінки набагато рідше є керівниками підприємств чи організацій (зокрема урядових та різних неурядових організацій).

Перелік видів діяльності підприємств, у складі керівництва яких переважають чоловіки або жінки, дуже обмежений (Додаток 3). Втім, чоловік на керівній посаді у більш «жіночій» галузі – явище загалом більш поширене, ніж жінка-керівниця у більш «чоловічій» сфері. Низка галузей є гендерно збалансованими (44–55% керівників є жінками) – це готелі та ресторани (серед усіх суб'єктів), державне управління, мистецтво, спорт, розваги (серед юридичних осіб), операції з нерухомістю, охорона здоров'я, а також оптова та

роздрібна торгівля (серед ФОП). У багатьох галузях є окремі види діяльності, де жінки-керівниці становлять більшість. Перелік цих галузей відтворює стереотипи щодо традиційно жіночих видів діяльності у домогосподарстві та громаді: освіта та догляд за дітьми, соціальна допомога, готелі, ресторани, роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом, пошиття одягу, салони краси, туризм, облік та аудит [23]. Чоловіки зазвичай очолюють транспортні, будівельні та сільськогосподарські організації. Галузі, де абсолютна більшість (понад 80%) керівників є чоловіками, – це транспорт, будівництво, сільське господарство, добувна промисловість та енергетика.

Щодо жінок–керівників підприємств, то їх частка в Києві суттєво менша, ніж в інших регіонах України (Додаток И). Керівництво організацій у великих містах більш гендерно збалансоване, але значною мірою внаслідок того, що чоловіки частіше керують більш «жіночими» галузями. Серед підприємців частка жінок вища у невеликих містах за рахунок роздрібної торгівлі, а у більших містах жінки-підприємці урізноманітнюють діяльність, тому їхня частка в інших галузях є вищою.

Відповідно до даних Державної служби статистики, жінки у 2018 р. отримали на 36,5% меншу заробітну плату, ніж чоловіки при рівних посадах та навичках [20]. За іншими дослідженнями, цей розрив ще більший: так, в бізнес секторі він становив 41%, причому на позиціях топ-менеджера, старшого спеціаліста чи керівника групи жінки отримали лише 58% від зарплати чоловіка [4].

У 2017 р. Кабінетом Міністрів України схвалено Концепцію державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. [12]. Документ визначає основні завдання, спрямовані на підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства. Зокрема, передбачається вдосконалити нормативно-правову базу, механізм проведення гендерно-правової експертизи, механізм реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі, врахувати гендерний компонент у

програмах економічного та соціального розвитку.

Українське законодавство є переважно гендерно нейтральним. Крім того, останніми роками, через прагнення нашої країни повноцінно інтегруватися в європейську спільноту, відбулося приведенні вітчизняного законодавства у відповідність до норм і стандартів Євросоюзу та їх практичному втіленні. Українська практика, на жаль, свідчить про неповне виконання державою її зобов'язань, тому значна частина законодавчих норм, спрямованих на подолання гендерних диспропорцій, не сприяють їх подоланню.

Як свідчить досвід гендерної політики ЄС, важливо мати фахово інституціоналізовану гендерну політику, що супроводжується відповідними механізмами її реалізації. В Україні формально деякі аспекти гендерної політики присутні, але бракує практичних механізмів реалізації, а також політичної волі на привернення уваги до питань гендерної рівності.

Основні проблеми забезпечення рівності жінок і чоловіків вимагають відповідних адекватних дій, зокрема:

- приведення українського законодавства у повну відповідність до конституційних принципів рівності та європейських норм;
- вироблення особливих антидискримінаційних норм та санкцій за порушення гендерного законодавства;
- бюджетне забезпечення реалізації Державної програми досягнення гендерної рівності;
- проведення спеціальних інформаційних кампаній;
- посилення громадського контролю за виконанням міжнародних зобов'язань та принципів рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Отже, сьогодні Україна хоч і повільно, але просувається до гендерної рівності. Вона прагне стати повноправною частиною європейської спільноти, наблизившись до останньої за основними соціально-економічними показниками та стандартами життя. Для цього нашій державі необхідно буде реалізувати всі свої зобов'язання щодо гендерної рівності.

ВИСНОВКИ

1. Гендерна рівність має визначатися через співвідношення понять юридичної і фактичної рівності, рівності стартових можливостей чоловіка і жінки. Отже, рівноправність чоловіка і жінки – це встановлення для всіх рівних прав, тобто підпорядкування всіх єдиному закону, а не дарування усім однакових матеріальних засобів, однакових здібностей тощо. Справжній рівності жінки заважає нерівність можливостей, які вона має для здійснення формально проголошених всезагальних прав. Належній реалізації можливостей та творчих здібностей заважають також традиції і стереотипи, що склалися протягом століть, психологічні стандарти як жіночої, так і чоловічої частини населення.

2. Аналіз показав, що гендерні проблеми в країнах ЄС найяскравіше виражені у сфері політики, де висока концентрація влади і найвища конкуренція. Реалізація рівності прав і можливостей у цій сфері є необхідною умовою для досягнення рівності в усіх інших сферах. Збільшення участі жінок у економічному та політичному житті суспільства, в свою чергу, сприяє економічному зростанню та підвищенню рівня життя.

3. Проблема забезпечення рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах є найбільш важливою, оскільки в сфері праці гендерна дискримінація сприймається найгостріше. У країнах ЄС рівень зайнятості жінок, порівняно з чоловіками, є стабільно нижчим (крім декількох країн). Спостерігається викривлення економічного простору: жінки отримують більше можливостей для економічної самореалізації і заробітків, проте рівень їх доступу до використання і розпорядження фінансовими ресурсами майже не змінюється. Країнам ЄС слід також стимулювати перегляд пріоритетів щодо кар'єрного зростання та укладення шлюбу, адже зріла сім'я здатна у більшій мірі сприяти добробуту суспільства.

4. Проведене дослідження показало, що економічний розвиток суспільства суттєво пов'язаний з соціально-культурними та гендерними факторами відповідного народу. У роботі розглянуті різноманітні соціальні параметри (соціокультурні показники за Х. Хофстеде, показники ділової активності жінок у суспільстві, тощо). Виявлено, що принаймні частина з цих параметрів суттєво корелює з рівнем ВВП на душу населення. Зокрема доведено, що зростання індивідуалізму в країні на 1 пункт сприяє вищому рівню ВВП на душу населення на 333 дол. США, індульгенції – 211 дол. США. У той же час, зростання частки жінок серед менеджерів всіх фірм не сприяє збагаченню країни: навпаки кожен додатковий відсоток жінок при керівництві віднімає 622 дол. США від ВВП на душу населення. Надзвичайно важливим є індекс економічної активності та можливостей у країні: кожне його збільшення на 0,01 пункт спричиняє зростання ВВП на душу населення на 702 дол. США.

5. Аналіз показав, що українські жінки «програють» чоловікам за рівнем заробітної плати за однакову роботу, за загальним трудовим доходом, за кількістю вищих керівних посад, за можливістю піднятися по кар'єрним сходам, тощо. Єдине, де жінки випереджають, так це серед технічних працівників. Це свідчить про те, що в українському суспільстві, на жаль, жінкам знаходиться місце лише на посадах нижчої кваліфікації. І це незважаючи на те, що за рівнем освіти жінки нічим не поступаються чоловікам, а щодо вищої освіти – то й взагалі випереджають. Більше того, українки не відстають і в освоєнні Інтернет-технологій.

6. Можна зазначити, що Україна досягла певного прогресу у сфері сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок. Серед позитивних рис можна відмітити: конституційне закріплення принципу рівності статей, наявність спеціального гендерного закону. Гендерне законодавство України загалом може бути визначене як гендерно збалансоване. Проте, незважаючи на досягнення, попри приєднання до міжнародних угод та ухвалення національного законодавства про рівні права та можливості жінок і чоловіків, проблеми у сфері розширення прав і можливостей жінок і чоловіків

залишаються. Українські реалії потребують більш активного втручання держави у реалізацію гендерної політики та досягнення дійсної рівності статей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичний звіт «Дискримінація в Україні – проблеми і перспективи її подолання» / Український незалежний центр політичних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf.

2. Галусян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики / Ю.М. Галусян // Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики. – 2014. – С. 38–47.

3. Гендерні розриви в оплаті праці в приватному та державному секторах у країнах ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.

4. Громадськість та уряд звітують в ООН про реальні права жінок в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrpress.info/2017/02/20/gromadskist-ta-uryad-zvituyut-v-oon-pro-realni-prava-zhinok-v-ukrayini/>.

5. Дашковська О. Жінки на ринку праці в період реформування економіки: правовий та соціологічний аспекти: монографія / О. Дашковська, О. Кочемировська, О. Пишуліна. – Харків: Курсор, 2015. – 354 с.

6. Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків» від 16.11.1988. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903

7. Договір про Європейський Союз (Маастрихт, 7 лютого 1992 року) від 07.02.1992. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029

8. Женская занятость: Глобальные тенденции и действия МОТ / Материалы МОТ, 49-ая сессия Комиссии по положению женщин. – Нью-Йорк, 28 февраля – 11 марта 2005 г. – 25 с.

9. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/not/5207-17>

10. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8.09.2005 № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

11. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06.

12. Концепція державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р., схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 229-р <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80>

13. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207

14. Маєрчик М. Феміністична політична теорія як основа гендерної політики / за заг. ред. М. Маєрчик [М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманова]. – К.: Критика, 2015. – С. 179-186.

15. Макарук Н. Гендерна рівність в Україні / Н. Макарук // Ukraine. Твоя думка важлива 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukraine.ureport.in/v2/story/392/>.

16. Марченко М. Як гендерна дискримінація впливає на ВВП країни / М. Марченко // Кампанія проти сексизму. – 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://povaha.org.ua/yak-henderna-dyskryminatsiya-vplyvaje-na-vvp-krajiny/>.

17. Оплата труда // Международная конференция труда, 100-я сессия. – Международное бюро труда Женева, 2014 г. – 35 с.
18. Офіційний сайт італійської компанії Telecom Italia [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.tim.it/>
19. Офіційний сайт МОП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/mizhnarodna-orhanizatsiia-pratsi-mop/>
20. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
21. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України / О. Пищуліна // Центр Разумкова. – К.: «Заповіт», 2016. – 244 с.
22. Политика в сфере занятости в целях устойчивого восстановления и развития. Доклад VI // Международная конференция труда, 103-я сессия. – Международное бюро труда Женева, 2014 г. – 62 с.
23. Работіна І. Дослідження гендерної рівності в Україні / І. Работіна // Національна платформа малого та середнього бізнесу. – 2017. – С. 25–30.
24. Рада Європи ухвалила Стратегію з гендерної рівності на 2018–2023 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helsinki.org.ua/articles/rada-evropy-prijnyala-novu-stratehiyu-hendernoji-rivnosti-na-2018-2023-roky/>
25. Семиколєнова О. Основи культури гендерної рівності: Ми – різні, ми – рівні / О. Семиколєнова. – Київ: Ніка-Центр, 2014. – 311 с.
26. Стратегия содействия равноправию полов на 2016–2020 годы / Документ Европейского банка реконструкции и развития. – 2015. – 88 с.
27. Стратегія гендерної рівності на 2015–2017 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-stratagy>.
28. Типізація країн світу за проявом гендерних проблем [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.geograf.com.ua/blogs/entry/tipizatsiya-krajin-svitu-za-proyavom-gendernikh-problem>.
29. Улучшение измерения гендерного разрыва в оплате труда в Эстонии / Записка, подготовленная Департаментом статистики Эстонии // Европейская

экономическая комиссия [Электронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unecsc.org/fileadmin>.

30. Фоменко О.С. Гендер і мова / О.С. Фоменко // Основи теорії гендеру / за ред. М.М. Скорик. – К.: «К.І.С.», 2014. – 474 с.

31. Фонд народонаселення ООН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unfpa.org.ua/>.

32. Фурман А.В. Гендерний розвиток у суспільстві / А.В. Фурман, Т.Л. Надвинична. – К.: «Фоліант», 2015. – 551 с.

33. Щорічний рейтинг гендерної рівності: в Україні жінки освіченіші за чоловіків, але в політику їм – зась [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://povaha.org.ua/schorichnyj-rejtynh-hendernoji-rivnosti-v-ukrajini-zhinky-osvichenishi-za-cholovikiv-ale-v-polityku-jim-zas/>.

34. Analyzing Gender. Women and Men in Development. – Stockholm: SIDA, 2016. – P. 8.

35. Becker G., Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 2015. – P. 130-140.

36. British council equality policy. – London, 2017. – 13 p.

37. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C364/01) // Official Journal of the European Communities. – 2000. – 22 p.

38. Deutsche Telekom boosts gender equality [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.telekom.com/en/careers/telekom-as-an-employer/culture-and-values/women-at-telekom>

39. Employment statistics. Eurostat. Statistics Explained. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

40. European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://epws.org/european-network-of-female-entrepreneurship-ambassadors/>

41. Geert Hofstede. Research // Dimensions of natural culture. – 2016. – P. 8–10.

42. Global Competitiveness Report 2016–2017 / World Economic Forum [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2016-2017/>.

43. Progress of the World's Women 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2016>.

44. Quarterly Growth Rates of real GDP, change over previous quarter / Quarterly National Accounts [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=36499>.

45. Social Institution / Gender Index. Ukraine // OECD Development Center [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.genderindex.org/sites/default/files/datasheets/UA.pdf>.

46. The Global Gender Gap Report / World Economic Forum [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>

47. The World's Women 2010: Trends and statistics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unwomen.org/en/docs/2010/1/worlds-women-2010>.

48. Treaty of Amsterdam, signed in Amsterdam on 2 October 1997 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>.

49. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT>.

50. Treaty of Rome, 25 March 1957 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

51. Unemployment rates by gender in EU / Eurostat Statistics Explained [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

52. Ward J., Lee B., Baptist S., Jackson H. Evidence for Action // Gender Equality and Economic Growth. – Chatham House. The Royal Institute of International Affairs. – 2017.

53. Women in Business and Management / International Labour Organization [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/publ/documents/publication/wcms_334882.pdf.

54. Women in decision making roles in the European Union / OpenBlog. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.openpolis.it/2016/03/18/women-decision-making-roles-european-union/6686>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Сутність поняття гендерної дискримінації у міжнародних та українських правових документах

Назва документу	Визначення гендерної дискримінації
Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. (ст.1) [13]	Дискримінація щодо жінок означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на зневаження чи заперечення визнання, користування або реалізацію жінками незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.
Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 1) [10]	Дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.
Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [9]	Дискримінація визначається так: «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Додаток Б

Продовження додатку Б

Продовження додатку Б

Додаток В

Правове регулювання гендерної рівності в ЄС

Вперше ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків була зафіксована у Римських договорах (1957). Зокрема, у ст.119 йдеться про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці без дискримінації на основі статі» [50].

У Маастрихтському договорі (1992), у ст. 2 йдеться про цінності, які характеризуються «плюралізмом, недискримінацією, терпимістю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок і чоловіків» [7].

В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї «рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (ст. 118), «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» (ст. 119) [48].

У Хартії основних прав ЄС (2000) [37] у ст. 21 йдеться про заборону дискримінації на основі низки ознак. Ст. 23 документу присвячена тематиці рівності між чоловіками і жінками: «Рівність між чоловіками і жінками має бути забезпечена у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу і заробітну плату. Принцип рівності не суперечить ідеї збереження або прийняття заходів, що передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі». Тобто у статті йдеться про можливість прийняття так званих позитивних дій (affirmative actions), серед яких можуть бути і гендерні квоти.

У Лісабонській угоді (2007) до тематики гендерної рівності на ринку праці (ст. 1 і 2) і боротьби із дискримінацією на основі ст. 5. Додаються такі, як подолання торгівлі людьми, зокрема, жінками і дітьми (ст. 63, 69), подолання насильства у сім'ї [49].

У Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010) [11] у ст. 2: «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків. Окрема ст. 23 називається «Рівність жінок та чоловіків»: «Рівність жінок та чоловіків повинна забезпечуватися в усіх сферах, включаючи працевлаштування, працю та її оплату. Принцип рівності не перешкоджає збереженню або ухваленню заходів, що передбачають окремі переваги на користь недостатньо представленої статі».

Європейський Парламент (ЄП) та Рада, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою та після проведення консультацій з Економічно-соціальним комітетом, ухвалюють заходи з метою забезпечення застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до жінок та чоловіків у питаннях працевлаштування та зайнятості, включаючи принцип рівної оплати за однакову роботу або за роботу, що має однакову вартість (ст. 157).

В окремій ст. 21 під назвою «Недискримінація» зазначається: «Заборонено будь-яку дискримінацію за будь-якою ознакою, такою, як стать, раса, колір шкіри, етнічне чи соціальне походження, генетичні риси, мова, релігія або переконання, політичні або будь-які інші погляди, належність до національної меншини, власність, походження, фізична або розумова недієздатність, вік або сексуальна орієнтація». Окрім того, низка резолюцій Європейського Парламенту та директив і резолюцій Ради ЄС містять інформацію про потреби гендерних перетворень і визначають норми стосовно їх забезпечення.

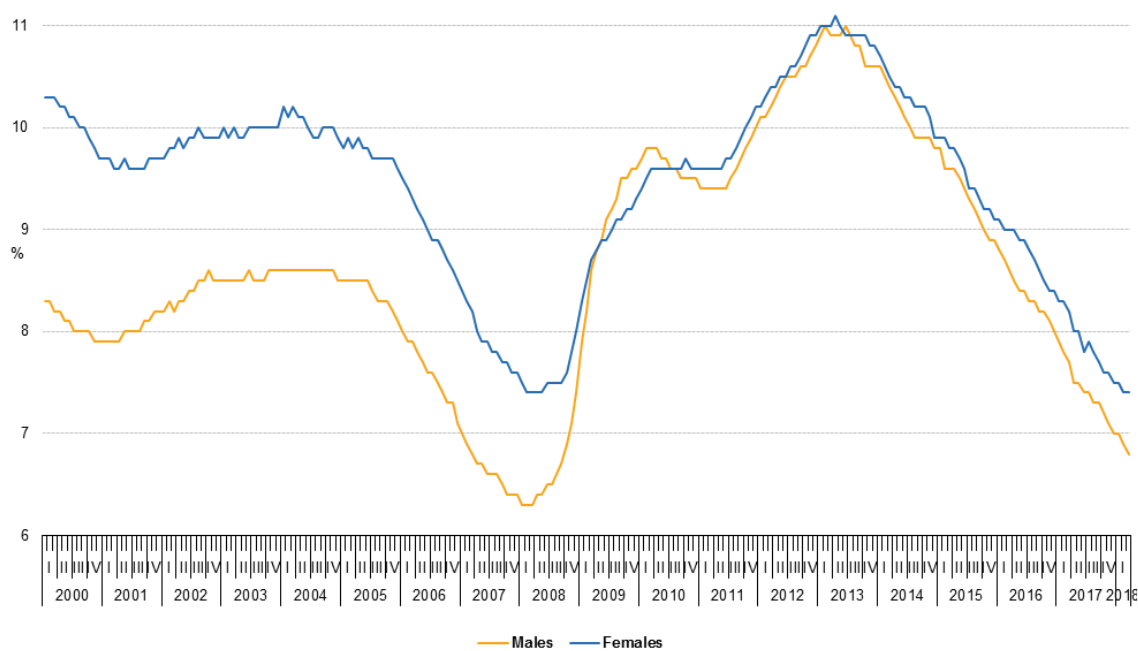
Комітет Міністрів Ради Європи у 1988 р. прийняв Декларацію про рівність чоловіків і жінок [6], у якій визначено, що «дискримінація за ознакою статі в політичній, соціальній, освітній, культурній та інших сферах стає на перешкоді до визнання й здійснення прав людини та основних свобод», і що

принцип рівноправності жінок і чоловіків розглядається як основна умова демократії. В Декларації подано перелік напрямів діяльності держав-членів РЄ для утвердження рівного статусу чоловіків і жінок, серед яких захист особистих прав; участь у політичному, економічному житті; доступ до державних посад всіх рівнів; права у подружньому житті; доступ до всіх професій, зайнятість роботою та заробітна плата; сприяння економічній незалежності жінок тощо.

У 2010 р. ЄБРР було затверджено План дій з усунення гендерної нерівності з метою забезпечення рівності можливостей та повноважень для жінок за допомогою проектної діяльності, попередження дискримінації за статевою ознакою, а також усунення ознак нерівності. ЄБРР було прийнято Стратегію сприяння рівності статей на 2016-2020 рр. (The EBRD's Strategy for the Promotion of Gender Equality 2016-2020) [26], яка стала однією з ініціатив, що має на меті зупинити нерівність та несправедливість.

Додаток Г

Рівень безробіття за гендером в ЄС за період 2000–2018 рр.



Джерело: [51]

Додаток Д

Рівень безробіття молоді (15-24 років) за статтю у країнах ЄС

	Жінки		Чоловіки	
	2016 р.	2017 р.	2016 р.	2017 р.
ЄС	17,9	16,1	19,4	17,5
Країни єврозони (19)	20,3	18,2	21,4	19,4
Австрія	10,2	8,7	12,1	10,8
Бельгія	18,1	18,2	21,7	20,2
Данія	10,9	10,7	13,1	11,4
Естонія	10,4	10,1	15,9	13,8
Франція	24	21,3	25,1	23,2
Німеччина	6,1	5,8	7,9	7,6
Греція	50,8	48,2	44,4	39,4
Ірландія	13,5	12,6	19,7	16
Італія	39,6	37,3	36,5	33
Люксембург	18,1	13	19,8	17,4
Норвегія	9,3	9	13	11,7
Португалія	28,8	25,5	27,3	22,5
Іспанія	45	37,5	44,1	39,6
Швеція	17,2	17	20,4	18,8

Джерело: розроблено автором на основі [44]

Додаток Е

Гендерні розриви в оплаті праці в приватному та державному секторах у країнах ЄС [3]

Держава	Державний сектор	Приватний сектор
Бельгія	0,1	9,2
Болгарія	20,6	12,3
Чехія	20,5	22,8
Данія	11,6	15,6
Німеччина	13,0	24,0
Іспанія	13,0	19,0
Італія	4,4	17,9
Латвія	16,9	14,1
Литва	13,7	17,6
Угорщина	11,8	15,0
Нідерланди	12,7	21,6
Польща	2,8	16,1
Португалія	13,4	22,6
Румунія	9,9	6,8
Словенія	11,3	7,9
Словаччина	12,7	20,4
Фінляндія	17,7	17,2
Швеція	10,2	11,8
Велика Британія	24,4	22,2
Ісландія	12,2	16,4
Норвегія	8,5	17,8
Швейцарія	17,5	17,7

Додаток Є

Соціально-економічні характеристики деяких країн світу, 2016 рік. Розроблено автором на основі [41; 42; 46; 53]

[illegible]

Додаток Ж

Найкращі світові та європейські практики досягнення рівності жінок і чоловіків у світі праці [18; 38; 40]

Мережеві проекти для підтримки жінок	Короткий опис
Європейська мережа жінок-послів підприємництва [40]	Створена в 2009 р. і наразі налічує 270 учасниць із 22 країн. Мережа передбачає менторську підтримку для жінок у підприємстві, можливість налагодити зв'язки, мережі та перейняти досвід інших жінок у підприємницькій діяльності.
Жіночий клуб Європейської Бізнес Асоціації	Можливість залучення жінок, які є членами Європейської Бізнес Асоціації, до спілкування, взаємопідтримки та обміну досвідом. У клубі впроваджено практику так званої «успішної історії», коли самі жінки розповідають про свої успіхи як в роботі, так і соціальній сфері, сім'ї.
Клуб «Відкриваючи вікна» для жінок-професіоналок»	Ініціатива компанії Майкрософт для обміну досвідом та новими ідеями серед жінок, які працюють у сфері управління. Формат зустрічей: бізнес-сніданки, які стосуються різноманітних тем (інновації у житті жінок, розвиток соціальних мереж, розвиток міжнародної кар'єри для жінок, баланс роботи та сімейного життя). Ініціативи клубу: залучення успішних жінок до менторства, програма виховання молодих жінок-лідерок.
Європейський стандарт гендерної рівності	Створена фондом «Arbopus» під патронажем Європейської Комісії, ця відзнака – перший Європейський стандарт з рівності в світі праці, мета якої – створення по всій Європі спільної культури, яка була б націлена на просування рівності чоловіків і жінок в світі. У 2011 р. відзнакою було нагороджено «Mobistar» та групу «France Telecom-Orange»
Німецька компанія Deutsche Telekom [38]	У 2010 р. запровадила 35% квоту задля збільшення кількості жінок-менеджерок. Мета квотування – надати можливість талановитим працівникам незалежно від статі реалізуватися у професійному житті. Окрім того, 60% випускниць університетських програм із сфери бізнесу – жінки, які повинні мати можливість самореалізації.
Італійська компанія Telecom Italia [18]	Разом з іншими італійськими компаніями взяла участь у Лабораторії з рівних можливостей, розробивши в 2008 р. посібник «Практикуючи гендерну рівність у кар'єрах»

Додаток 3

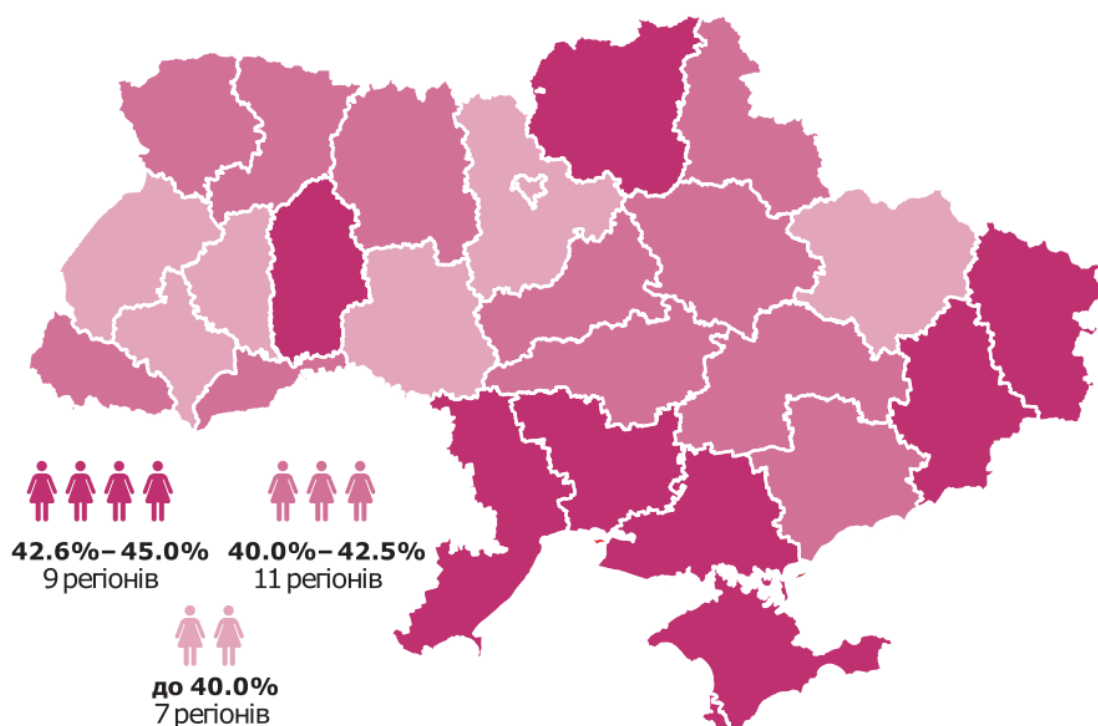
Розподіл керівників та ФОП за статтю в межах кожної секції КВЕД

Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів		591613 535384
Надання інших видів послуг		139124 117361
Професійна, наукова та технічна діяльність		88293 61172
Операції з нерухомим майном		62115 51976
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування		71980 51398
Тимчасове розміщення й організація харчування		36126 40000
Освіта		17128 39034
Інформація та телекомунікації		112729 37799
Переробна промисловість		121942 37233
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги		26039 21707
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування		18941 20599
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність		121573 19026
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство		80854 18258
Будівництво		88458 14232
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок		15652 12211
Фінансова та страхова діяльність		11351 6903
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами		7739 1946
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря		3184 589
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів		3416 458
Діяльність домашніх господарств		52 56
Діяльність екстериторіальних організацій і органів		73 34

Джерело: [23]

Додаток II

Частка жінок серед керівників підприємств в областях України



Джерело: [23]