

Міністерство освіти і науки України

Шифр: «Трудовий потенціал»

НАУКОВА РОБОТА

на Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт на тему:

**ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У ВИКОРИСТАННІ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Галузь знань: **Гендерні дослідження**

2019 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В ЕКОНОМІЦІ	5
1.1. Гендерна нерівність: сутність та методи оцінювання	5
1.2. Важливість та можливості зменшення гендерної нерівності	12
2. ОЦІНКА ПРОБЛЕМ ТА НАСЛІДКІВ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У ВИКОРИСТАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	17
2.1. Україна у світових індексах гендерної нерівності	17
2.2. Гендерна сегрегація ринку праці як передумова формування економічної нерівності населення та фінансових втрат держави	20
2.3. Гендерна нерівність на локальному ринку праці: результати соціологічного опитування	25
ВИСНОВКИ.....	30
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	31
ДОДАТКИ.....	34

ВСТУП

Гендерна нерівність є однією з форм порушень прав людини, у зв'язку із цим їй приділяється така велика увага у суспільних, в тому числі економічних, дослідженнях. Масштабність цієї проблеми та її значимість для розвитку людства сприяло тому, що забезпечення гендерної рівності названо експертами ООН однією з цілей розвитку тисячоліття. В економічній площині провідними аналітиками доведено істотний вплив гендерної нерівності на економічні результати, основним з яких є ВВП. При цьому проблеми нерівності статей у різних площинах суспільних відносин характерні для більшості країн світу, навіть з дуже високим економічним, соціальним та культурним розвитком. Водночас, попри те, що забезпечення рівних можливостей праці та реалізації особистих ініціатив є постійним об'єктом моніторингу на міжнародному рівні, дискримінація жінок все ще залишається фактом, який має численні прояви: в оплаті праці, конкуренції за робоче місце, участі в представницьких органах тощо.

Разом з тим, крім важливого соціального значення проблеми гендерної рівності, на сьогодні економічно доведено позитивні ефекти від забезпечення участі жінок в економічних процесах. Тому зменшення гендерної нерівності з урахуванням її негативних економічних наслідків є актуальним завданням. Враховуючи зазначене, обрано об'єкт, мету та завдання дослідження.

Метою роботи є оцінка гендерної нерівності у сфері реалізації трудового потенціалу та її економічних наслідків.

Досягнення мети обумовлює необхідність вирішення таких **завдань**:

- уточнити сутність гендерної рівності та методи її оцінювання;
- оцінити існуючі тенденції та проблеми гендерної нерівності в Україні на тлі світових тенденцій;
- оцінити стан та тенденції гендерної сегрегації ринку праці України, що створюють передумови фінансової нерівності жінок та чоловіків;

- оцінити економічні наслідки гендерної нерівності в контексті фінансових втрат держави від її існування;
- вивчити існуючі прояви гендерної дискримінації у сфері зайнятості на прикладі одного з локальних ринків праці.

Об'єктом дослідження є гендерна нерівність у реалізації трудового потенціалу, **предметом** - теоретичні та прикладні засади оцінювання гендерної нерівності у реалізації трудового потенціалу та її економічних наслідків.

Результати дослідження отримані з використанням сукупності наукових **методів**, зокрема: *діалектичний, аналізу та синтезу* – у дослідження наукових підходів до сутності та оцінювання гендерної нерівності; *системний, порівняльного аналізу* – в обґрунтуванні індикаторів гендерної нерівності, найбільш придатних для оцінки її економічних наслідків; *соціологічного опитування* – для аналізу гендерної нерівності на локальному ринку праці; *статистичного аналізу* – в аналізі середовища реалізації трудового потенціалу з урахуванням рівності прав статей, тенденцій та проблем гендерної нерівності в Україні; *графічно-аналітичний метод* – для наочної ілюстрації основних положень і результатів роботи.

Загальна характеристика роботи: робота складається з вступу, двох розділів, висновків, 6 таблиць та 8 рисунків (в основному змісті роботи), списку використаної літератури, 2 додатків.

Ключові слова: гендер, дискримінація, нерівність, ринок праці, сегрегація, трудовий потенціал.

1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В ЕКОНОМІЦІ

1.1. Гендерна нерівність: сутність та методи оцінювання

Гендерна нерівність є суттєвою перешкодою на шляху розвитку людства. Нині вона притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку і виявляється в неоднакових можливостях жінок і чоловіків у доступності структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності.

Гендер - це категорія, яка відображає соціальну статтю, соціально обумовлену конструкцію, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками й жінками. Вона відображає відмінності у соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між чоловіками та жінками. Це певний соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності - освіті, професійній діяльності, доступі до влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо. Крім того, дані відмінності є соціально зумовленими - звичаї та норми поведінки певного суспільства визначають те, що вважається доречним і належним для представників кожної статі [1].

Водночас, навіть для найбільш розвинених суспільств сьогодні характерною є гендерна нерівність, хоч і в різних ступенях її прояву. Сьогодні під поняттям *гендерна нерівність* розуміють таку побудову суспільства, за якої різні соціальні групи – в цьому контексті жінки й чоловіки – мають усталені розбіжності та нерівні можливості в усіх сферах суспільного життя. Гендерну нерівність було усвідомлено дослідниками в соціальних і гуманітарних науках завдяки виникненню поняття гендер в 1980 році як основи феміністської концепції (Joan Scott) [2]. Концептуалізація гендеру пролила світло на процес соціального конструювання мужності і жіночності як опозиційних категорій з неоднаковою соціальною цінністю.

Загальні **принципи рівності** чоловіків і жінок та недопущення дискримінації, у тому числі у **сфері праці**, закріплені рядом міжнародних актів: Загальною декларацією прав людини (1948), Конвенцією ООН «Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» (1979), Конвенцією МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958). Загальносвітове визнання проблеми гендерної нерівності та можливостей її запобігання сприяло появі у 1970-х роках спеціальної програми ООН «Women in development» (WID). Основні положення цієї програми ґрунтувалися на тому, що жінки — це цільова група незадіяний ресурс людства, здатний зробити свій вирішальний внесок у економічний розвиток світової спільноти. Подальший розвиток ідей гендерної рівності на рівні ООН виявився у трансформації цієї програми в нову - «Gender and development» (GAD), що з 2000 року функціонує у сфері покращення становища жінок у всіх сферах таким чином, щоб жінка змінила свою соціальну роль із пасивного отримувача допомог на активного носія суспільних змін [3, с. 124 - 125].

Найбільш поширеним розумінням *гендерної рівності* є поняття, запропоноване Європейською Комісією. За цим підходом гендерну рівність розуміють як «результат відсутності дискримінації за ознакою статі людини в можливостях і розподілі ресурсів, благ або доступу до них» [4]. Відповідно до цього підходу, основними ознаками гендерної рівності вважаються: життєвий вибір і економічна незалежність; повна реалізація потенціалу жінок і використання в повній мірі їх навичок; кращий розподіл за гендерною ознакою на ринку праці, наявність якісних робочих місць для жінок; забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, для того, щоб насолоджуватися балансом життя і роботи; людська гідність, право на життя і право на недоторканність особи [3, с. 125].

Аналізуючи гендерну нерівність в різних сферах життя суспільства, можна виділити такі поняття, що є найбільш дотичними до економічних відносин:

1) **гендерна соціально-економічна нерівність** - це соціальні, а не біологічні причини відмінностей у можливостях людей залежно від статі;

2) **гендерна дискримінація** - довільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей людей (як жінок, так і чоловіків) залежно від статі, що зменшує для них можливості у трудовій та соціальній сфері [5, с.232].

Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки повинні мати однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний, політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами. Прояви гендерної нерівності у соціально-економічній сфері не лише суперечать настановам демократії та принципу справедливості щодо однакового ставлення до особи незалежно від статі, а й негативно впливають на добробут та соціальний розвиток всього суспільства, оскільки знижують можливості економічного зростання на основі ефективного використання людського потенціалу.

Для оцінювання гендерної нерівності в економічному та соціальному її проявах на сьогодні розроблено багато методик. Найбільшого поширення у практиці міжнародних порівнянь та аналітики гендерного диспаритету здобули методи вимірювання гендерної нерівності у вигляді відповідного індексу, що розраховується ПРООН у щорічних звітах з людського розвитку, а також методика вимірювання «гендерного розриву», що застосовується Всесвітнім економічним форумом. Обидва ці індекси досить близькі за змістом та складом оцінюваних параметрів та застосовуються як комплексні індикатори статевої рівності в соціально-економічних процесах. Але методика врахування рівності є протилежною: хоч кожен індекс набуває значень в межах від 0 до 1, але за підходом ООН моніториться справді *нерівність*: чим ближче індекс до нуля, тим меншою вона є, а значення індексу фактично відображає резерви у забезпеченні рівності відносно ідеального рівня (1,0). Індекс гендерного розриву фактично являє собою рівень гендерної *рівності* (країни-лідери в рейтингу мають значення близькі

до 1). Оскільки обидва ці індекси є необхідною складовою оцінки тенденцій гендерної нерівності в економіці, необхідно уточнити їх зміст.

Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index (GII) – відбиває гендерну нерівність із позиції трьох важливих аспектів людського розвитку:

- 1) репродуктивного здоров'я – вимірюється коефіцієнт материнської смертності та рівень підліткової народжуваності;
- 2) розширення прав і можливостей – вимірюється часткою парламентських місць, які займають жінки, та часткою жінок і чоловіків віком від 25 років і старше, що мають хоча б середню освіту;
- 3) економічного статусу – виражається в участі на ринку праці та вимірюється рівнем економічної активності чоловіків і жінок віком від 15 років і старше.

Повністю методика вимірювання цього індексу наводиться в щорічних звітах ООН з людського розвитку, зокрема у джерелі [6]. Чим вище значення індексу гендерної нерівності, тим більше відмінностей між жінками та чоловіками. Індекс гендерної нерівності ПРООН дає уявлення про нерівне становище жінок у світі, про гендерні розриви в основних галузях людського розвитку. Індекс дозволяє виділити саме ті галузі, які потребують критичного політичного втручання, і стимулює державну політику до подолання систематичних утисків жіноцтва. Значення індексу гендерної нерівності сильно відрізняються в різних країнах, граничних значень в рейтингах вони фактично ніколи не набували, але діапазон відхилень є дуже істотним, особливо у групах країн з найвищим людським розвитком та найменш розвиненими країнами Африки та Азії.

Важливість індексу гендерної нерівності проявляється у можливості моніторингу державних зусиль щодо забезпечення рівних прав в найважливіших суспільних процесах з точки зору основної ідеї людського розвитку – гарантування державою базових рівних прав та можливостей для того, щоб кожна людина мала шанс прожити довге, здорове, щасливе життя, постійно поліпшуючи своє становище через розвиток та рівні можливості

участі у суспільному житті. Відповідно індикатори гендерної рівності ПРООН відображають основні індикатори оцінки людського розвитку загалом: здоров'я, освіту, матеріальний добробут та відмінності у реалізації відповідних прав, що існують у сучасному світі для чоловіків та жінок.

Індекс гендерного розриву (Gender Gap Index (GGI) визначається на основі існуючого розриву серед чоловіків та жінок за різними показниками у чотирьох основних сферах:

- 1) економічна участь та можливості;
- 2) рівень освіти;
- 3) здоров'я та тривалість життя;
- 4) політичні права обох статей.

Даний індекс щорічно розраховується та оприлюднюється Всесвітнім економічним форумом у відповідних звітах [7].

На відміну від індексу гендерної нерівності ООН, індекс гендерного розриву включає більше статистичних даних щодо рівності. Загалом набір компонентів в обох методиках оцінювання можна порівняти в табл. 1.1.

Як видно з наведеного порівняння складу індикаторів, індекс гендерного розриву ВЕФ є набагато інформативнішим, оскільки включає більшу кількість показників, що різнопланово характеризують залученість та дотримання прав жінок відносно чоловіків. Методика ПРООН включає більшою мірою комплексні показники, а також містить два суто демографічні (материнська смертність та підліткова народжуваність), які більшою мірою говорять про рівень охорони материнства та існуючі моральні правила у суспільстві загалом, а не суто про дискримінацію жінок. Тому індекс гендерного розриву вважаємо більш придатним для аналізу та вибору інструментів забезпечення гендерного паритету, в т.ч. з використання економічних та суспільних важелів впливу: як видно за складом показників, фактично кожен частковий параметр відображає можливості використання відповідного інструмента соціального діалогу або належить до конкретної галузі державного управління.

Таблиця 1.1

Зв'язок індикаторів гендерного розриву (ВЕФ) показникам гендерної нерівності (ООН) (складено автором на основі [6; 7])

№ з\п	Індикатор гендерного розриву за методикою ВЕФ	Наявність у методиці ПРООН
1	Економічна участь та можливості	
1.1	Співвідношення жінок та чоловіків у робочій силі	+
1.2	Рівність в оплаті праці	
1.3	Співвідношення очікуваного заробітку жінок та чоловіків	
1.4	Гендерне співвідношення серед законодавців, високопосадовців та управлінців	
1.5	Співвідношення серед професійних та технічних працівників	
2	Рівень освіти	
2.1	Співвідношення жінок до чоловіків за рівнем грамотності	+
2.2	Співвідношення жінок і чоловіків, що отримують початкову освіту	
2.3	Співвідношення жінок і чоловіків, що отримують середню освіту	
2.4	Співвідношення жінок і чоловіків, що отримують вищу освіту	
3	Здоров'я та тривалість життя	
3.1	Співвідношення статей при народженні (жінки/чоловіки)	
3.2	Співвідношення за очікуваної тривалістю життя	
	-	Рівень материнської смертності
	-	Народжуваність підлітками
4	Політичні права	
4.1	Співвідношення жінок до чоловіків у парламенті	+
4.2	Співвідношення жінок до чоловіків на посадах міністрів	
4.3	Співвідношення жінок до чоловіків за кількістю років перебування на посадах Прем'єр-міністра або Президента (за останні 50 років)	

Разом з тим, крім комплексних показників гендерної нерівності, для аналізу окремих форм її прояву застосовують специфічні оціночні показники. Так, на ринку праці великого поширення здобув аналіз гендерної сегрегації.

Сегрегація, тобто нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за окремими галузями і професіями, є однією з основних характеристик ринку праці. Залежно від розподілу чоловіків і жінок за окремими галузями економіки або за професійними групами сегрегацію поділяють відповідно на галузеву і професійну.

Професійна сегрегація — це стійка тенденція оволодіння людьми різними професіями, посадовими позиціями і видами діяльності, залежно від їхньої статі. Розрізняють вертикальну та горизонтальну професійну сегрегацію. Вертикальна виявляється у тому, що чоловіки і жінки нерівномірно розподілені за позиціями посадової ієрархії. Причиною цього явища може бути низька доступність престижних посад для жінок. При горизонтальній сегрегації чоловіки і жінки з певних причин нерівномірно розподілені за галузями і професіями. Прикладом сегрегації, яка починається вже на рівні освіти, може бути відмова жінкам у прийомі на навчання на певні спеціальності, з мотивацією турботи про їхнє здоров'я у зв'язку з наявністю важких і шкідливих умов майбутньої праці.

Узагальнюючим показником, що використовується для вимірювання **гендерної сегрегації** на ринку праці є індекс відмінностей, або як його ще називають, індекс дисиміляції Дункана. Якщо індекс дорівнює 1, то професії або галузі повністю розподілені за однією з груп, якщо 0, то кожна з груп рівномірно подано у всіх професіях або галузях.

Індекс Дункана — показник, рекомендований Міжнародною організацією праці як основний для оцінки рівностей можливостей і ставлення до працівників різних статей, його розрахунок проводять за формулою [8, с.46]:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right| \quad (1.1)$$

або:

$$ID = \frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M}, \quad (1.2)$$

де F_i — чисельність зайнятих жінок у i -тих професіях, видах економічної діяльності (ВЕД); n — кількість професій / видів економічної діяльності; F — загальна чисельність зайнятих жінок; F_f — чисельність зайнятих жінок у «жіночих» професіях, ВЕД; M_i — чисельність зайнятих чоловіків у i -тих

професіях, ВЕД; M – загальна чисельність зайнятих чоловіків; M_f – чисельність зайнятих чоловіків у «жіночих» професіях, ВЕД.

Застосування гендерного аналізу за одним з наведених підходів, у їх поєднанні або з виокремленням лише кількох найважливіших показників є необхідним компонентом сучасної економічної політики та регулювання суспільних відносин. Актуальність таких досліджень не обмежується суто соціальними міркуваннями. Обмежуючи можливості участі жінок в економічній діяльності, не тільки порушуються базові права людини, але й звужуються можливості економічного зростання країни: чоловіки, як більш схильні до підприємництва мають більше шансів на створення робочого місця самостійно у випадку безробіття. Натомість у жінок такі можливості надто обмежені. Тому забезпечення якщо не переваг, то принаймні рівних умов конкуренції жінок в економічній сфері вважаємо однією з ключових проблем сучасної економічної науки та практики суспільних відносин.

Фінансові наслідки забезпечення рівності полягають у можливостях збільшення загальної суспільної продуктивності внаслідок забезпечення жінкам кращого доступу до ринку праці, а отже і позитивний вплив на податкову систему, надходження до фондів соціального страхування з одночасною можливістю економії на виплатах у зв'язку із зменшенням безробіття жінок, що змогли реалізувати свій потенціал на ринку праці.

1.2. Важливість та можливості зменшення гендерної нерівності

Гендерна нерівність завдає не лише моральних втрат, порушуючи людську гідність та можливості реалізації прав представників обох статей у різних сферах суспільних відносин. Сьогодні дуже активно здійснюються оцінки фінансових зисків, які можна отримати від забезпечення гендерної рівності. Такі оцінки, що здійснюються провідними світовими експертами у галузі гендерної рівності, зокрема і аналітика Міжнародної організації праці (далі - МОП), обґрунтовано доводять важливість імплементації ідеї гендерної

рівності, що має найбільш відчутні результати та впливи на збільшення суспільної продуктивності на ринку праці.

Так, експертами МОП доведено можливості зростання ВВП на рівні від 2 % до 4,8% на рік залежно від рівня розвитку економіки країни за рахунок забезпечення рівності у реалізації трудових прав жінок. Загалом, за умови реалізації сценарію «25 на 25» (тобто скорочення до 2025 року гендерної нерівності на 25%), можливості збільшення світового ВВП оцінюються на рівні 5,3 трлн. доларів США [9, с. 3].

У дослідженні, виконаному для країн, що входять до Організації економічного співробітництва та розвитку, зазначено, що потенціал економічного зростання (приріст ВВП) за рахунок скорочення гендерної нерівності становить 6 трлн. доларів США, з яких зростання фонду оплати праці жінок становитиме лише 2 трлн. доларів США [10].

Уже такі оцінки переконливо доводять актуальність та виняткову важливість забезпечення рівності статей. Якщо ж разом із фінансовими вигодами від забезпечення гендерної рівності врахувати, що рівність та справедливість у ставленні до працівників незалежно від статі – один з векторів та найбільш значущих проявів соціально відповідальної поведінки у суспільстві, то реалізація цього завдання для України означає щонайменше збереження статусу цивілізованої, відповідальної держави, що виконує зобов'язання перед своїми громадянами і світовою спільнотою. Нагадаємо, що у вересні 2000 року Україна разом із 189 країнами-членами ООН підписала Декларацію Тисячоліття ООН, взявши на себе політичні зобов'язання щодо досягнення загальних цілей глобального розвитку, серед яких вагоме місце посідає забезпечення гендерної рівності [8, с.7].

Гендерна рівність є метою, що досягається через забезпечення гендерного рівноправ'я. У цьому контексті показово, що важливість гендерного рівноправ'я високо оцінюється, зокрема, **конфедерацією роботодавців України**, яка визначає його як справедливе поводження з жінками і чоловіками з урахуванням їх потреб. Це може припускати рівне

поводження з ними або неоднакове поведження, яке, проте, вважається рівноцінним з погляду прав, пільг, зобов'язань та можливостей [11]. Враховуючи, що саме конкуренція за робочі місця часто супроводжується гендерною дискримінацією, офіційна позиція роботодавців, в якій підкреслено цінність не просто справедливого поведження, але й обов'язковість врахування прав, пільг та можливостей, є дуже значимою, оскільки саме зі сторони представників попиту на працю створюються основні передумови справедливого ставлення до обох статей.

Сьогодні повної рівноправності статей не досягнуто ні в Україні, ні в жодній іншій країні світу. При цьому, безсумнівно, ситуація з нерівноправністю статей по країнам сильно варіює.

Глобальною тенденцією щодо дотримання прав жінок є те, що вони значно витіснені з багатьох сфер життя. Але однією з найважливіших характеристик гендерної нерівності є диференціація доходів та заробітної плати. В економічній літературі, присвяченій аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, найчастіше виокремлюють три основні причини відмінностей розміру заробітної плати жінок і чоловіків. Насамперед, гендерний розрив в оплаті праці пояснюється відмінностями у розмірі нагромадженого людського капіталу як загального, так і специфічного – в багатьох країнах жінки просто не мають можливості отримати якісну професійну освіту у зв'язку з диспропорціями у сімейних обов'язках та суспільному ставленні до освіти жінок. Друга причина полягає у концентрації зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, на різних посадах і професіях; третя – наявність суб'єктивних чинників дискримінації жінок на ринку праці [12].

Досліджуючи різні прояви таких факторів, вчені сходяться в тому, що гендерна рівність означає більш ефективну конкуренцію на ринку праці [13; 14; 15; 16]. Коли у жінок рівні з чоловіками можливості (не формально, а фактично), це збільшує кількість кваліфікованих працівників в економіці і посилює конкуренцію за ключові посади. Конкуренція на ринку праці, в свою чергу, означає краще співвідношення ціни і якості праці, а значить, дає

роботодавцю можливість інвестувати, створювати нові робочі місця, забезпечувати подальше економічне зростання.

Оскільки для суспільства в цілому гендерна рівність, з економічної точки зору, вигідна, в неї необхідно інвестувати. Наприклад, через створення рівних освітніх можливостей, стимулювання рівного розподілу зусиль по догляду за дітьми між чоловіками і жінками, стимулювання рівних можливостей кар'єрного розвитку.

Хоч рівні права жінок відносно чоловіків в Україні формально захищені, наприклад, Кодексом законів про працю - у ст.21 підкреслено недопущення обмеження прав або встановлення переваг при укладенні, зміні або припиненні трудового договору за різними соціальними ознаками, в тому числі за статтю [17], але насправді ситуація з гендерною рівністю залишається складною свідченням чого можуть бути не лише звіти міжнародних аналітичних організацій, але й знайома кожному ситуація з оголошенням про вакантні робочі місця із зазначенням статі.

Крім національних документів, в Україні підтримано і інші міжнародні норми щодо захисту прав статей. Крім уже згаданих Конвенцій МОП, права на працю без гендерної дискримінації закріплені, наприклад, у ратифікованому Україною ще у 1973 році Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права (рис.1.1).

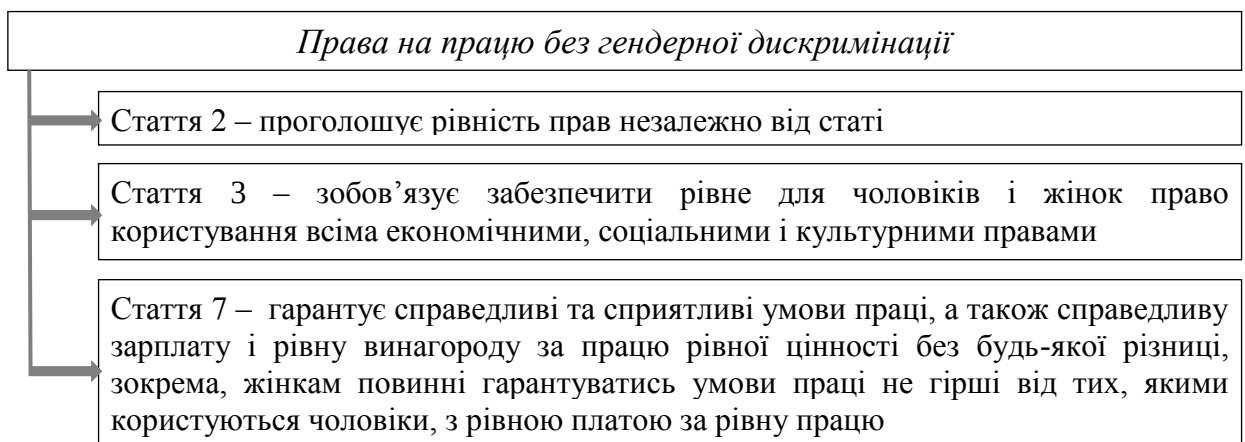


Рис.1.1. Права на працю без гендерної дискримінації, що закріплені в Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права (складено автором за даними [18])

З наведено очевидно, що в Україні існує належне нормативно-правове поле для забезпечення гендерної рівності, але фактичне її досягнення вимагає передусім створення рівних умов конкуренції за працю та представництво в органах влади. Такий висновок можемо зробити на основі того, що ситуація з освіченістю жінок, тривалістю життя жінок та репродуктивною поведінкою суспільства, що є індикаторами гендерного розвитку як за методикою ООН, так і ВЕФ (див. табл. 1.1), є в Україні задовільною – такі результати підтверджені зокрема і в останніх звітах [6; 7].

Відтак, основні дії щодо забезпечення гендерної рівності варто зосереджувати на підвищенні відповідальності суспільства, в тому числі роботодавців щодо недопущення дискримінаційних тенденцій, забезпечення **однакових можливостей конкуренції за робочі місця**, в тому числі в державному управлінні на основі відомої у світовому досвіді практики квотування робочих місць за гендерною ознакою, використання позитивного досвіду Данії, Естонії, Хорватії, де значна увага приділяється навчанню та розвитку лідерських якостей жінок зусиллями громадських організацій за активної підтримки влади [19].

Крім того, важливим та своєчасним кроком є законодавче закріплення однієї з прогресивних норм «гендерного виховання», яка давно використовується у Швеції – можливість поділу відпустки по догляду за дитиною між чоловіком та дружиною, але за умови, що ця відпустка батьком використовується у період, що не співпадає з відпусткою дружини [20]. В такий спосіб не лише батьки активно залучаються до виховання дітей, але й жінки отримують додатковий час для розвитку та самореалізації. Загалом в світі є багато позитивних прикладів забезпечення жінці можливості праці із досягненням балансу між роботою та особистим життям. Основна передумова успішного втілення такого досвіду в Україні – зростання загальної культури у ставленні до праці та ролі жінок у суспільстві, в чому, хоча б на початковому етапі, активну роль має відіграти держава із введенням зазначених норм у законодавство.

2. ОЦІНКА ПРОБЛЕМ ТА НАСЛІДКІВ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У ВИКОРИСТАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Україна у світових індексах гендерної нерівності

Згідно з результатами дослідження, опублікованими Всесвітнім Економічним Форумом, в 2017 році Україна знаходиться на 61 місці за індексом гендерної нерівності з 144 країн [7]. Разом з тим, експерти зазначають, що ситуація з гендерною нерівністю загалом у світі погіршилася вперше за всю історію розрахунку цього показника, починаючи з 2006 року. При цьому при поточних темпах для усунення нерівності буде потрібно 100 років проти 83 в минулому році. У сфері працевлаштування на це знадобиться 217 років [21].

Попри загальний спад, найближче до показника гендерної рівності підійшла Ісландія, яка закрила 88% гендерного розриву. За нею йдуть Норвегія, Фінляндія, Руанда і Швеція. Зазначається, що показники погіршилися у всіх чотирьох основних сферах: освіта, охорона здоров'я і виживання, економіка і кар'єра, а також політичні права. Ні в одній країні світу немає рівності в економічній сфері, проте 13 держав зуміли подолати розрив більш ніж на 80%. Але гірше за все з політичними правами – тільки Ісландії вдалося скоротити різницю більш ніж на 70% [21].

Оскільки Україна явно відстає від країн-лідерів, але має євроінтеграційні наміри, можемо порівняти її позицію в рейтингу з близькими сусідами, тенденції розвитку та економічна політика яких можуть бути орієнтиром для України – Німеччина та Польща (рис.2.1). Як бачимо, відставання не лише від світових лідерів, але й від сусідньої Польща є дуже високим. При цьому, якщо Польща постійно поліпшує свій рейтинг, а Німеччина впевнено втримує свою досить високу позицію, то прогрес із зменшенням гендерного розриву в Україні є мінімальним. Для з'ясування тенденцій в розрізі факторів розглянемо детальніше складові індексу для України (рис. 2.2 і додаток 1).

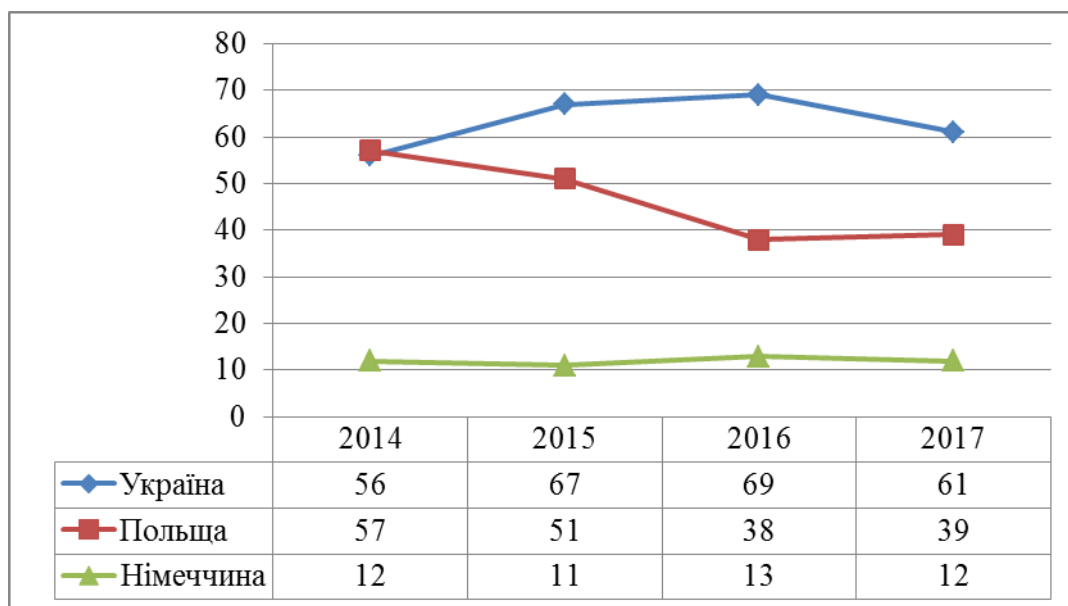


Рис.2.1. Динаміка рейтингу України, Польщі та Німеччини за індексом гендерного розриву у 2014-2017 рр. (складено автором за даними [7])

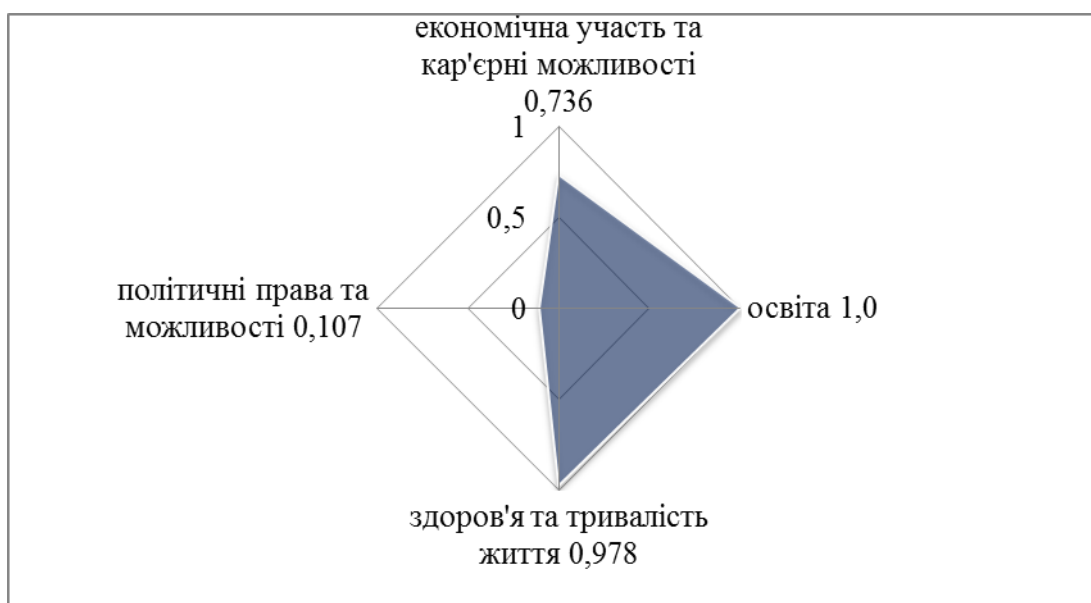


Рис.2.2 Складові Індексу гендерного розриву для України, 2017 р. (складено автором за даними [7])

Нагадаємо, що за методикою ВЕФ числові значення індексу мають інші трактування, порівняно з методикою обчислення гендерної нерівності ООН. Так, значення 0 означає повну нерівність статей, а 1 – повну рівність. Як

бачимо, найкраща ситуація в Україні з рівністю в освіті та факторами, що визначають здоров'я та тривалість життя. Проте економічні можливості, а особливо політичні права та можливості мають дуже великий відрив від «ідеальних» показників. Слабке представництво жінок в органах влади не в останню чергу може провокувати проблему і в сфері економічної участі. Крім того, не можна не зазначити, що якби не високі позиції України у світовому рейтингу освіченості населення обох статей, сумарне значення індексу було б в рази меншим.

Для оцінки гендерної нерівності в Україні за другим з найбільш визнаних міжнародних індексів, можна навести найважливіші в аспекті аналізу фінансово-економічних наслідків індикатори Індексу гендерної нерівності ООН для України, Польщі та Німеччини за 2017 рік (додаток 2).

Отже, за індексом гендерної нерівності Україна також значно поступається своїм європейським сусідам. Серед негативних факторів, що формують гендерні диспропорції розвитку особливо помітним на тлі європейських країн є високий рівень материнської смертності. Набагато вищим є також показник народжуваності підлітками, що знижує майбутні можливості професійної освіти та економічного успіху жінок. Ще одним фактором, що зумовлює гірші рейтингові позиції України є слабе представництво жінок у парламенті – в цьому аспекті індекс гендерного розриву співпадає з висновками експертів ВЕФ щодо політичних можливостей жінок. За більшістю інших показників Україна або не поступається, або мало поступається Польщі та Німеччині.

Поєднуючи результати обох останніх міжнародних досліджень можна вважати, що гендерна нерівність в Україні має явно виражений характер щодо жінок. Основними факторами, що визначають нерівність є недостатня увага до збереження здоров'я жінок, їх слабе представництво в органах влади, що не дозволяє жінкам в повній мірі відстояти свої права на рівні розробки та лобіювання правових норм захисту своїх економічних та інших прав. Як наслідок, суттєві розриви від європейських країн спостерігаються в

економічній сфері – особливо переконливим доказом цього є дані індексу гендерного розриву ВЕФ у частині економічної участі та кар’єрних можливостей. Для деталізації суто економічних факторів, що зумовлюють можливості участі жінок в економічній діяльності, вважаємо необхідним дослідити сучасні тенденції гендерної сегрегації ринку праці України.

2.2. Гендерна сегрегація ринку праці як передумова формування економічної нерівності населення та фінансових втрат держави

Для характеристики гендерної сегрегації на ринку праці, що значною мірою закладає передумови фінансових диспропорцій в розмірах отримуваного доходу та можливостей доступу до робочих місць, проведемо аналіз розподілу професій в Україні на типово «чоловічі» та «жіночі». Для цього скористаємось вихідними даними щодо активності населення за статтю та професійними групами, доступними у джерелі [23, с.88 - 89].

На рис.2.3 відображено зайнятість тільки в тих професіях, що мають яскраво виражену гендерну сегрегацію – для ідентифікації таких професій застосуємо підхід науковців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, викладений у [8]. За ним, гендерно розподіленими професіями можна вважати поріг зайнятості однієї із статей за певною професійною групою на рівні, що перевищує 75%.

На основі проведеного поділу професійних груп з виділенням «фемінізованих» професій, можна розрахувати індекс дисиміляції за методикою, викладеною вище (формул 1.2) – розрахунок поданий в табл. 2.1 для 2015-2017 років.

Нагадаємо, що індекс Дункана змінюється від 0 (досконала інтеграція) до 1 (досконала сегрегація). Якщо значення становить 0, це означає, що в кожній професійній групі чи виді економічної діяльності відсоток зайнятих жінок є таким самим, що і в економіці загалом. У випадку повної сегрегації немає жодної професії чи виду діяльності, де була б характерна зайнятість із змішаним статевим складом працівників.



Рис.2.3. Зайнятість населення України за професійними групами, в яких досягнуто критичного рівня гендерної сегрегації у 2017 році (складено автором за даними [23, с.88 - 89])

Таблиця 2.1

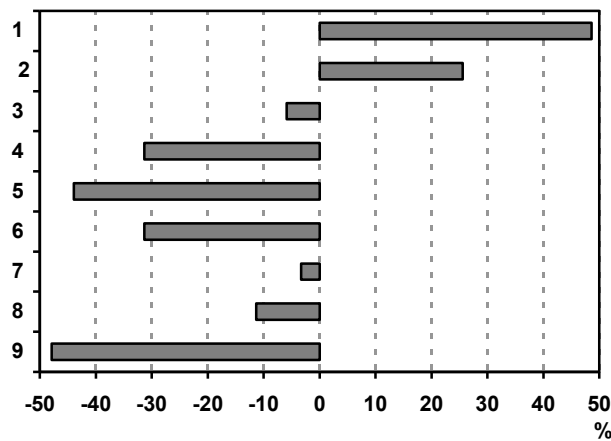
Вихідні дані та результати розрахунку індексу Дункана для України
у 2015-2017 рр.

№ з/п	Показники	2015	2016	2017
1	Чисельність зайнятих жінок (F), тис. осіб	7872,4	7827,4	7771,2
2	Чисельність зайнятих чоловіків (M), тис. осіб	8570,8	8449,5	8385,2
3	Чисельність зайнятих чоловіків у «жіночих» професіях (M_f), тис. осіб	949,4	787,8	407,2
4	Чисельність зайнятих жінок у «жіночих» професіях (F_f), тис. осіб	3939,0	3231,5	2098,9
5	F_f/F	0,5	0,413	0,270
6	M_f/M	0,111	0,093	0,049
7	Індекс Дункана	0,389	0,320	0,221

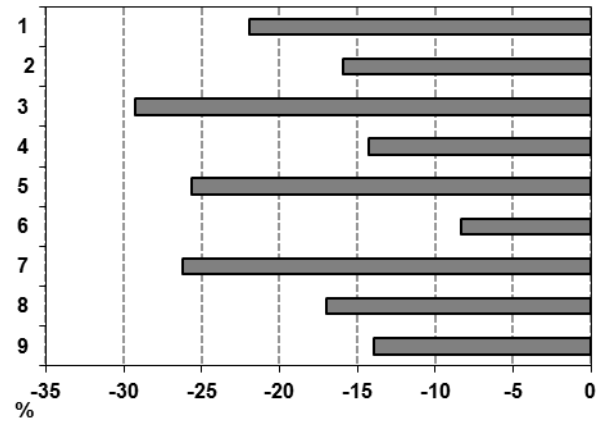
Як бачимо з наведених даних, в Україні ринок праці поділений з явним переважанням чоловічої зайнятості, яка суттєво скорочує можливості використання трудового потенціалу жінок. Так, досягнення повної рівності є хоч і сумнівним у зв'язку хоча б з повільним розвитку техніки та технологій, які дозволяли б жінкам конкурувати за робочі місця у традиційно «чоловічих» видах діяльності, але значне витіснення чоловіками жінок з раніше традиційних для них видів праці означає і подальше скорочення перспектив працевлаштування на таких робочих місцях. Так, 22 % жінок у 2017 році для досягнення повної рівності на ринку праці повинні були б змінити професію і мати змогу займатись типовими для чоловіків професійними обов'язками. Але крім повільного прогресу у багатьох видах діяльності, значній частці важкої, іноді шкідливої, фізичної праці, жінки поступаються у конкурентній боротьбі навіть у зайнятості за такими професійними групами, як «технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки» та «професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук» - 23 % та 22,6 % зайнятих жінок відповідно ([23, с.88 - 89]).

Відтак, гендерно нейтральна політика зайнятості, яка зберігалась довгий час в Україні, не може забезпечити жінкам рівні права у конкуренції за те ж саме робоче місце, та як наслідок – за вищі заробітки у професії. Для підтвердження цього скористаємось останніми даними обстеження заробітної плати в Україні в 2016 році - рис.2.4 та 2.5 [24, с.17].

Під гендерним розривом в оплаті праці за методологією Державної служби статистики розуміється відносне відхилення заробітної плати жінок порівняно із заробітною платою чоловіків [24, с.16]. Як бачимо, при тому, що найбільш високооплачуваними в Україні є представники перших двох професійних груп, саме у цих сферах забезпечено одні з найгірших співвідношень в оплаті праці чоловіків та жінок. Найбільшим гендерним розривом в оплаті праці (понад 25% на користь чоловіків) характеризується зайнятість для професійних груп фахівців, а також кваліфікованих робітників з інструментом.



с.2.4. Розмір заробітної плати за професійними групами, відхилення від середньої, %



Ри

Рис.2.5. Гендерний розрив у розмірах заробітної плати за професійними групами, %

Коди професійних груп: 1 – Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери; 2 – Професіонали; 3 – Фахівці; 4 – Технічні службовці; 5 – Працівники сфери торгівлі та послуг; 6 – Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7 – Кваліфіковані робітники з інструментом; 8 – Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9 – Найпростіші професії

Водночас, у переважній більшості професій середній показник заробітної плати жінок нижчий, ніж у чоловіків. Винятками є тільки такі професії, як фахівці зі зберігання та переробки зерна, де заробітна плата жінок перевищує показник чоловіків у 2,8 раза, а також фахівці у галузі харчової та переробної промисловості та соціальні працівники – у 1,7 раза.

Такі фінансові наслідки для жінок важко оцінювати як позитивні, враховуючи, що зайнятість у цих видах діяльності характеризується оплатою праці нижчою за середню в Україні (рис.2.4). Якщо деталізувати негативні співвідношення в оплаті праці, що зумовлюють фінансову нерівність населення, то варто зазначити, що до переліку професій з найбільшим розривом на користь чоловіків (середня заробітна плата жінок становить менше половини показника чоловіків) увійшли, зокрема, такі: менеджери в освіті, охороні здоров'я та соціальній сфері; менеджери в обробній промисловості та у виробництві електроенергії, газу та води; менеджери у сільському, мисливському та лісовому господарстві; оператори оптичного та електронного устаткування; професіонали з безпеки та якості; професіонали

в галузі релігії [24, с.17]. В цих сферах прикладання праці жінки могли б успішно реалізувати свій трудовий потенціал, якби для них були забезпечені рівні конкурентні умови як щодо можливостей обійняти посаду, так і щодо недопущення дискримінації в оплаті праці за ознакою статі.

Поки що в Україні спостерігаються яскраво виражені дискримінаційні прояви щодо жіночої зайнятості з економічними наслідками у вигляді зменшення податкових надходжень у бюджет та нижчої купівельної спроможності жінок, порівняно з чоловіками, що загалом негативно впливає на попит на споживчому ринку.

Для оцінки таких негативних наслідків на рівні держави можемо скористатися методикою, викладеною у [27] та експертними оцінками, Міжнародної організації праці та найвідомішої у світі аудиторської компанії PwC. За їх оцінками, середні втрати ВВП за рахунок збереження гендерної дискримінації на ринку праці для економік різного рівня розвитку, зокрема й групи країн ОЕСР, є такими, як наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Оцінки втрат ВВП від гендерної нерівності (складено автором за даними [9; 10])

Група країн	Втрати ВВП, %
Світ загалом	3,9
Розвинені країни	2,6
Країни, що стрімко розвиваються	4,8
Країни, що розвиваються	2,0
Країни ОЕСР	10,8

Вважаючи більш реалістичними оцінками розрахунок експертів Міжнародної організації праці, що ґрунтується на оцінці невикористаних можливостей у доступності робочих місць [9], подальший розрахунок фінансових втрат для України проведемо з використанням підходу МОП. Приймаючи для України мінімальний з наведених відсоток недоотриманого ВВП внаслідок порушення можливостей на ринку праці на рівні 2 % як для країн, що розвиваються, можемо визначити фінансові втрати на основі даних

статистики національних рахунків за 2017 рік, пропорцій розподілу ВВП, а також діючих ставок оподаткування та соціальних відрахувань (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Розрахунок фінансових втрат внаслідок гендерної нерівності в Україні
(розраховано автором на прикладі даних 2017 р.)

Показник	Значення
ВВП України у 2017 році, млн. грн.*	2982920
Можливий відсоток зростання ВВП, %	2,0
Втрати ВВП, млн. грн.	59658,40
в т.ч.	
фонд оплати праці, ФОП (38,93 % ВВП)*	23225,02
недоотримана додана вартість, ДВ (84,28% ВВП)	50280,10
податок на додану вартість (20% від ДВ)	10056,02
єдиний соціальний внесок (22 % нарахувань на ФОП)	5109,50
податок з доходів фізичних осіб (18% від ФОП)	4180,50
військовий збір (1,5 % від ФОП)	348,38

* - визначено за існуючими у 2017 році даними щодо ВВП та його розподілу [26]

Як видно з наведеного розрахунку, щорічні втрати ВВП в розмірі майже 60 млрд.грн., а також пов'язані з цим зменшення надходжень у бюджет та позабюджетні фонди є навіть з економічної точки зору важливим аргументом на користь вирівнювання шансів на ринку праці. Крім економічних доказів важливості гендерної рівності, в цивілізованій країні не може ігноруватись принцип дотримання базових прав людини як однієї з основних цінностей соціальної держави - її концепція закладена в Конституції України як модель побудови суспільних відносин. Відтак, зрозуміло, що проблема гендерної нерівності потребує подальших досліджень та вирішення.

2.3. Гендерна нерівність на локальному ринку праці: результати соціологічного опитування

При відомих негативних наслідках гендерної нерівності, її запобігання є поки що недостатньо дієвим в Україні, зокрема на ринку праці ні роботодавці не мають достатньої відповідальності для забезпечення рівних прав на працю, ні наймані працівники не відстоюють належним чином своїх прав. Одним з доказів цього може бути проведене соціологічне дослідження

дотримання стандартів гідної праці на малих і середніх підприємствах на одному з локальних ринків праці (м. Рівного), виконане на замовлення Управління економіки Рівненської міської ради за участю автора, що підтверджено довідкою про впровадження результатів дослідження.

В опитуванні, яке тривало у червні-вересні 2018 року, взяли участь 526 респондентів, в т.ч. 170 – представників власників та 356 – найманих працівників. За кількістю підприємств обсяг вибірки складає 6,19% їх загальної кількості. Стандартна похибка вибірки не перевищує 3,5% для власників МСП та 2,6% для найманих працівників при рівні надійності результатів 95,4%. В результаті обстеження дотримання стандартів рівності у правах на працю виявлено, що наявність дискримінації у процесі трудової діяльності підтверджена на підприємствах майже всіх видів діяльності за винятком сфери освіти, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Наявність проявів дискримінації у трудовій діяльності за оцінкою найманих працівників, % до загальної кількості відповідей* (складено автором)

Вид економічної діяльності	Дискримінація відсутня	Дискримінація наявна у формах				
		вік-ова	ген-дерна	мов-на	релі-гійна	май-нова
сільське, лісове та рибне господарство	77,8	11,1	0	0	0	11,1
промисловість	85,0	8,3	5,0	1,7	0	0
будівництво	87,9	6,1	3,0	0	0	0
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	90,5	9,5	2,9	0	1,0	1,0
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	66,7	33,3	6,7	0	0	0
тимчасове розміщування й організація харчування	75,0	21,4	7,1	0	0	0
інформація та телекомунікації	84,2	15,8	0	0	0	0
фінансова та страхова діяльність	92,9	7,1	7,1	0	0	0
операції з нерухомим майном	91,7	8,3	0	0	0	0
професійна, наукова та технічна діяльність	83,3	16,7	16,7	0	0	0
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	84,6	15,4	0	0	0	0
освіта	100,0	0	0	0	0	0
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	77,8	11,1	11,1	0	0	0
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	100,0	0	0	0	0	0
надання інших видів послуг	84,2	15,8	5,3	0	0	5,3

* - сума відповідей може бути більшою за 100 % у зв'язку з можливістю вибору респондентами декількох форм дискримінації одночасно

Беручи до уваги лише гендерну нерівність, ми бачимо, що вона є другою за величиною характерною формою порушення права на рівні ставлення у процесі праці. Її наявність відзначили від 2,9% до 16,7% респондентів у різних ВЕД. Дискримінація має різні прояви, але домінуючими з них респонденти назвали не оплату праці, як було очікувано – така дискримінація є основним проявом дискримінації за віком. Гендерна дискримінація проявляється в основному у кар'єрних можливостях (рис.2.6).

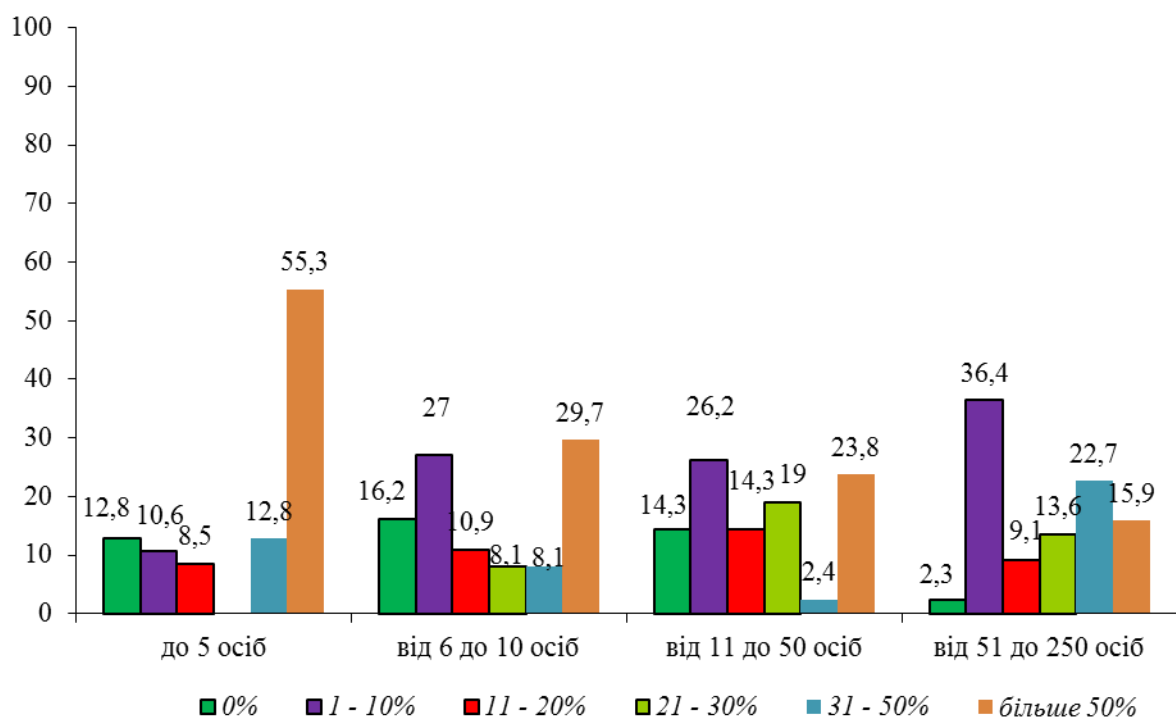


Рис. 2.6. Розподіл підприємств за часткою жінок, що займають керівні посади (оцінки підприємців, % до загальної кількості відповідей підприємств відповідної групи)

Як бачимо з наведених даних, про повну рівність статей та навіть забезпечені переваги у зайнятості на керівних посадах можна робити висновки лише щодо мікропідприємств – у цьому сегменті підприємницької активності завдяки високій частці торговельних підприємств, що найчастіше представлені у групі мікропідприємств, досить часто власниками та

відповідно керівниками бізнесу є жінки. Натомість на підприємствах з більшою кількістю зайнятих дискримінаційні тенденції очевидно наявні, всупереч попередньо висловлених респондентами оцінок щодо відсутності гендерної дискримінації. Так, найчастіше частка жінок на керівних посадах не перевищує 10 %. Яскраво вираженою тенденцією є також те, що із збільшенням масштабу підприємства частка жінок на керівних посадах із значенням «50% і вище» помітно зменшується.

Для визначення закономірностей у забезпеченні рівних прав на працю нами проаналізована дискримінація за гендерною ознакою на ринку праці в розрізі таких ознак, як вікова, належність до підприємств різного розміру та прибутковість підприємств (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Наявність проявів дискримінації на малих і середніх підприємствах

м. Рівного (складено автором)

Показник	Кількість респондентів, осіб	Підтверджують дискримінацію	
		осіб	%
Групи респондентів за віком			
До 35 років	194	12	6,19
35 – 50 років	133	1	0,75
Більше 50 років	29	1	3,45
Належність до підприємств різних розмірів за кількістю зайнятих			
До 10 осіб	152	3	1,97
11 – 50 осіб	93	4	4,30
51 – 250 осіб	111	7	6,31
Належність до підприємств за ознакою прибутковості			
Прибуткові підприємства	324	14	4,32
Збиткові підприємства	32	0	0

Як бачимо, лише на збиткових підприємствах дискримінація повністю відсутня, що може бути пояснено як їх розміром (в цю групу увійшли переважно мікропідприємства), так і відсутністю можливостей для розвитку і збільшення чисельності зайнятих, а отже і передумов застосування домінуючих форм гендерної дискримінації (кар'єрна і оплата праці).

Порушення гендерної рівності із загальним рівнем 4,32% було характерним для прибуткових підприємств. При цьому вона переважала у групі працівників віком до 35 років; у середніх вікових групах (35 – 50 років) була майже відсутня. Виявлені попередньо прояви кар'єрної дискримінації жінок у забезпеченні рівних можливостей конкуренції за керівні посади (рис. 2.6) підтверджені розподілом відповідей щодо всіх проявів дискримінації за статтю – вона збільшується із збільшенням розміру підприємства. Розподіл респондентів, що відчули прояви дискримінації, за видом економічної діяльності (рис. 2.7) підтверджує, що найменшою або повністю відсутньою вона була у сфері послуг (інформація, мистецтво, спорт, освіта, операції з нерухомістю).

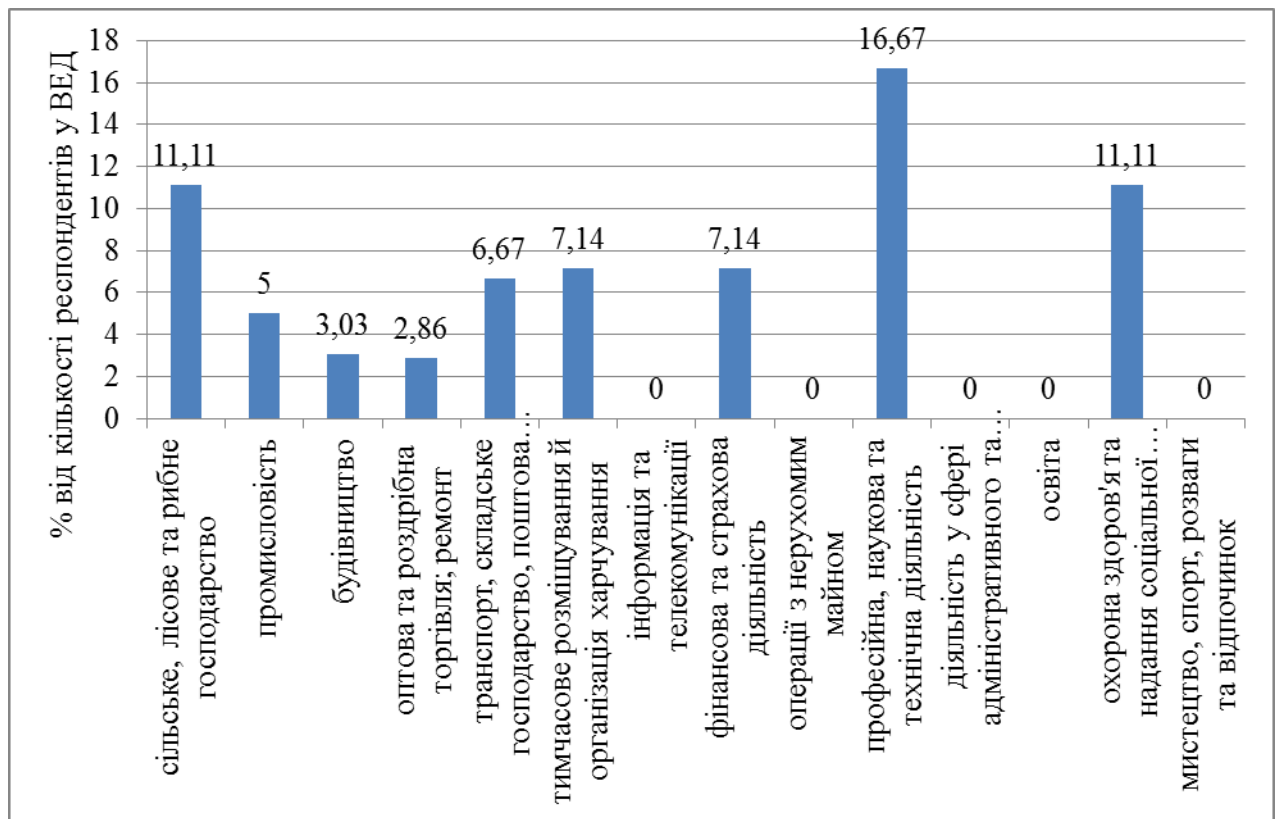


Рис.2.7. Розподіл респондентів, що підтвердили наявність гендерної дискримінації за видами економічної діяльності (складено автором)

Натомість найвища дискримінація характерна для виробничих видів діяльності та тих, що передбачають інтелектуальну зайнятість, і, відповідно, вищі доходи – професійна, наукова та технічна діяльність.

ВИСНОВКИ

За результатами здійсненого дослідження можна дійти таких висновків:

1) Забезпечення гендерної рівності не лише відповідає цілям розвитку людства та є однією з базових цінностей соціального розвитку будь-якої держави. Практикою економічних відносин доведено, що найкращі економічні успіхи мають ті держави, де існує найменша гендерна нерівність.

2) На основі порівняння інструментів аналізу гендерної нерівності нами підтверджено, що найбільш придатними для оцінки та виявлення резервів відставання від лідерів в аспекті вирівнювання економічних можливостей, в т.ч. у сфері праці, є показники гендерного розриву.

3) Високий рівень гендерної сегрегації на ринку праці України зумовлює потребу перегляду гендерної політики як у сфері зайнятості, так і дотичних сферах, що формують передумови дискримінації за статевою ознакою – зокрема, збільшення представництва жінок в органах влади різних рівнів задля представництва своїх прав. Крім того, необхідним є постійний моніторинг дотримання прав жінок, передусім у реалізації трудового потенціалу, що визначає і інші економічні та соціальні можливості участі жінок у суспільних процесах.

4) Виявлені нами закономірності впливу гендерної нерівності на формування ВВП та суттєві фінансові втрати від нерівності дозволяють вважати фактор дотримання прав жінок та забезпечення реалізації їх економічних можливостей достатньо вагомим аргументом для зміни гендерної політики в Україні.

5) Проведене дослідження дотримання принципу гендерної рівності на прикладі локального ринку праці дозволяють підтвердити істотну гендерну дискримінацію навіть щодо уже зайнятих жінок. Це дозволяє робити висновки про те, що дискримінаційні тенденції на поточному ринку праці є ще вищими. У будь-якому випадку, порушення прав жінок є очевидним і таким, що потребує вирішення навіть з урахуванням наведених нами розрахунків економічних втрат.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Амаманюк Е.А. Гендерна рівність у сфері соціально-трудових відносин в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_4_4/084-088.pdf
2. Радина Н.К. Словарь гендерных терминов. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.owl.ru/gender/033.htm>
3. Наумова М.А. Світовий досвід оцінювання гендерної нерівності. // Економіка і організація управління, 2017, № 1 (25). – С. 123 – 132
4. A strengthened commitment to equality between women and men. A Women's Charter. Declaration by the European Commission on the occasion of the 2010 International Women's Day. Communication from the Commission. COM (2010) 78 final, 5 March 2010 - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://aei.pitt.edu/45635/>
5. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом. - Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
6. Human Development Report 2017. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/data>
7. Global Gender Gap Report, 2017 - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>
8. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України: Звіт. / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, С. Ю. Аксьонова та ін. – К., 2012. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf
9. Economic impacts of reducing the gender gap. Research Brief N°10. International Labour Organization. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_577685.pdf

10. Women in Work Index 2017. PwC - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html#content-free-1-fadd>
11. Гендерна політика: соціально-трудові відносини. Конфедерація роботодавців України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua>
12. Основи теорії гендеру. Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – 536 с.
13. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України: монографія. – К.: Центр Разумкова, Вид-во «Заповіт», 2016. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.idss.org.ua/monografii/2016_Gender.pdf
14. Дмитрук, Н. А., Буяшенко, В. В.. Гідна праця: роль профспілок у протидії гендерній дискримінації. // Вісник Академії праці і соціальних відносин і туризму, 2016, №3-4, С. 9-15.
15. Черба В.М., Ромашко І.Ю. Гендерна нерівність праці на ринку праці України. // Ефективна економіка, 2016, № 5.
16. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір // Український соціум, 2008, № 2 (25).
17. Кодекс законів про працю України. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/main/322-08>
18. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042
19. Э. Е. Вудвард. Как достичь гендерного баланса: Брюссельский свободный университет (БСУ): Английское издание Going for gender balance - ISBN 92-871-4901-1. – 2003 г. - 73 с.
20. The Swedish approach to fairness [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

21. Центр гендерної культури. Україна посіла 61 місце зі 144 країн, представлених в «Індексі гендерного розриву». - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.genderculturecentre.org/ukraina-posila-61-misce-zi-144-krain-predst/>
22. Human Development Report 2016. /Human Development Data /- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/data>
23. Економічна активність населення України, 2017. Статистичний збірник. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
24. Заробітна плата за професійними групами у 2016 році. Статистичний збірник. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
25. Трофімчук Т.М. Оцінювання та забезпечення розвитку людського капіталу підприємств. – Дис.на здобуття наук.ступеня канд..екон.наук. – Рівне, НУВГП, 2015.
26. Валовий внутрішній продукт за 2016 рік. Офіційний сайт Державної служби статистики України. / Національні рахунки. -[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
27. Міщук Г. Ю. Гендерна нерівність як перешкода становленню середнього класу в Україні: оцінка проявів та економічних втрат. // Ринок праці та зайнятість населення, 2018, № 2. – С. 49 – 54.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Показники Індексу гендерного розриву для України (складено автором за даними [7])

Складові індексу	Позиція у рейтингу, 2016	Позиція у рейтингу, 2017	Значення індексу, 2017
Економічна участь та кар'єрні можливості	40	34	0,736
Співвідношення участі жінок до чоловіків у робочій силі	61	61	0,834
Рівність оплати праці жінок та чоловіків за аналогічну роботу	59	37	0,705
Співвідношення очікуваного заробітку жінок до очікуваного заробітку чоловіків	68	77	0,600
Співвідношення жінок до чоловіків серед законодавців і вищих посадових осіб	23	24	0,655
Співвідношення жінок до чоловіків серед професійних та технічних робітників	1	1	1,000
Рівень освіти	26	28	1,000
Співвідношення жінок до чоловіків за рівнем грамотності	50	43	1,000
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують початкову освіту	1	1	1,000
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують середню освіту	1	1	1,000
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують вищу освіту	1	1	1,000
Здоров'я та тривалість життя	40	51	0,978
Співвідношення статей при народженні (жінки/чоловіки)	95	125	0,942
Співвідношення жінок до чоловіків за очікуваною тривалістю здорового життя	1	1	1,060
Політичні права та можливості	107	103	0,107
Співвідношення жінок до чоловіків у парламенті	110	116	0,140
Співвідношення жінок до чоловіків на посадах міністрів	109	100	0,150
Співвідношення жінок до чоловіків за кількістю років перебування на посадах прем'єр-міністра або президента за останні 50 років	36	36	0,060

Додаток 2

Показники гендерної нерівності населення України, Польщі та Німеччини за
2017 р. (складено автором за даними [22])

Показники індексу гендерної нерівності		Україна	Польща	Німеччина
Рівень підліткової народжуваності (народження на 1000 жінок віком 15 – 19 років)		23,8	12,7	6,5
Жіноча часта оплачуваної праці в несільськогосподарському секторі (% у загальній оплачуваній зайнятості у секторі)		49,2	45,6	46,8
Рівень економічної активності, % (у віці 15 років і старше)	жін.	46,9	48,8	55,0
	чол.	63,0	65,1	66,2
Законодавці, вищі посадові особи та керівники, жінки (% від загальної кількості)		42,4	38,1	28,1
Очікувана тривалість життя при народженні, років	жін.	76,9	81,6	83,5
	чол.	67,1	73,9	78,9
Материнська смертність (на 100 000 живонароджених)		24	3	6
Середня кількість років навчання	жін.	11,3	12,3	13,6
	чол.	11,3	12,3	14,5
Населення з принаймні середньою освітою, % (у віці 25 років і вище)	жін.	94,5	81,1	96,2
	чол.	95,6	86,9	96,8
Частка місць у парламенті, % жінок		12,3	25,5	31,5
Рівень безробіття, співвідношення жіночої та чоловічої статі		0,74	1,02	0,85
Рівень безробіття молоді, співвідношення жіночої та чоловічої статі		0,94	1,02	0,90
Індекс гендерної нерівності		0,284	0,137	0,066
Рейтинг країни за Індексом гендерної нерівності		61	39	12