

Cite: Petchenko, M. V., Hlazunova, O. O., Hyrenko, V. O., & Lytovchenko, T. A. (2022). Henderna nerivnist u systemi sotsialno-trudovykh vidnosyn: problemy ta perspektyvy podolannya [Gender Inequality in the System of Social and Labor Relations: Problems and Prospects for Overcoming]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika - Demography and Social Economy*, 4 (50), 136-154. <https://doi.org/10.15407/dse2022.04.136>



<https://doi.org/10.15407/dse2022.04.136>

УДК 305:331.5

JEL Classification: J 16, J 20, J 21

**М. В. ПЕТЧЕНКО**, канд. екон. наук, доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін факультету № 2

Харківський національний університет внутрішніх справ

61080, Україна, м. Харків, пр. Льва Ландау, 27

E-mail: [klk.nauka@gmail.com](mailto:klk.nauka@gmail.com)

ORCID: 0000-0003-1104-5717

Scopus ID: 56677844200

**О. О. ГЛАЗУНОВА**, канд. екон. наук, старш. викладач кафедри економіки Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

39600, Україна, м. Кременчук, вул. Першотравнева, 20

E-mail: [bezruchko.o.a@gmail.com](mailto:bezruchko.o.a@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-1949-0754

Scopus ID: 55367739000

**В. О. ГИРЕНКО**, курсантка

Кременчуцький льотний коледж Харківського національного університету внутрішніх справ

39605, Україна, м. Кременчук, вул. Перемоги 17/6

E-mail: [klk.nauka@gmail.com](mailto:klk.nauka@gmail.com)

**Т. А. ЛИТОВЧЕНКО**, студент

Харківський національний університет внутрішніх справ

61080, Україна, м. Харків, пр. Льва Ландау, 27

E-mail: [klk.nauka@gmail.com](mailto:klk.nauka@gmail.com)

## **ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДОЛАННЯ**

*Метою статті є вивчення проблеми гендерної нерівності в системі соціально-трудових відносин, визначення перспектив забезпечення рівних прав і можливостей на ринку*

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2022. Стаття опублікована за умовами відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

© Publisher PH «Akademperiodyka» of the NAS of Ukraine, 2022. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

праці. Проведено статистичний аналіз за основними індикаторами гендерної нерівності на ринках праці Україні та країн світу. Встановлено, що до цього часу має місце шаблонне сприйняття суспільством соціальної ролі жінки, яке обумовлює її високу завантаженість неоплачуваною роботою та створює додаткові бар'єри в системі соціально-трудо­вих відносин. Запропоновано алгоритм розрахунку індексу гендерної рівності на ринку праці за допомогою методу таксономічного аналізу: підхід передбачає узагальнення часткових показників-індикаторів гендерної рівності та надає можливість консолідованої оцінки рівня подолання стереотипів за статевою ознакою в системі соціально-трудо­вих відносин. Результати інтегральної оцінки за цією методикою можуть стати основою для оперативного моніторингу та визначення пріоритетних напрямків подальшої роботи щодо запобігання та подолання наслідків дискримінації за гендерною ознакою. Побудовано узагальнюючу причинно-наслідкову модель гендерної нерівності у вітчизняній системі соціально-трудо­вих відносин. Здійснено короткий огляд державних заходів у напрямку подолання гендерного розриву та забезпечення рівних прав усіх громадян на шляху особистісної та професійної реалізації. У дослідженні використано методи статистичного аналізу, порівняння, аналізу та синтезу, графічний метод. Встановлено, що Україна реалізує заходи щодо подолання гендерних стереотипів у всіх сферах та на всіх рівнях суспільних відносин, ведеться робота зі зміцнення нормативно-правового фундаменту рівних прав і можливостей усіх громадян суспільства, незалежно від їх гендерної ідентичності. Досягнення гендерної рівності в усіх сферах життя суспільства, зокрема, в соціально-трудо­вих відносинах, потребує подальшої розробки та реалізації заходів зі знищення шаблонного сприйняття соціальних ролей чоловіка та жінки, подолання всіх проявів гендерної дискримінації та стереотипізації.

**Ключові слова:** дискримінація, гендер, гендерні стереотипи, гендерний розрив.

**Постановка проблеми та актуальність.** У національній системі соціально-трудо­вих відносин мають місце прояви дискримінації за різними ознаками, в т.ч. за ознакою статі. Гендерна нерівність проявляється в пріоритетності найму на роботу, в рівні оплаті праці, в можливостях кар'єрного росту тощо. Така ситуація викликає соціальні та економічні наслідки, як-от неповне використання трудового потенціалу країни та, відповідно, недоотримання внутрішнього валового продукту, неповне використання інтелектуального та інноваційного потенціалів. І хоча формально громадяни України володіють рівними правами та можливостями щодо працевлаштування, професійного розвитку та реалізації, на практиці мають місце систематичні прояви гендерної нерівності. Тому пошук сучасних методів визначення рівня гендерної нерівності, а також інструментів для усунення проявів дискримінації за ознакою статі потребують подальшого вивчення та розвитку.

Проблема дискримінації за гендерною ознакою набула ще більшої актуальності з початком пандемії *Covid-19*, яка внесла корективи в різні сфери суспільного життя, зокрема й в освітній процес. Дистанційне навчання потребує від батьків витратити більше часу на організацію та контроль освітнього процесу, на догляд за дітьми. Найчастіше такі види безоплатної праці виконуються жінками, що відповідним чином позначається на їх

економічній активності, а також на пріоритетах роботодавців під час вибору найманих працівників на вакантні посади.

Повномасштабне вторгнення РФ завдає руйнівного впливу на всі сфери життєдіяльності українського суспільства: нові соціальні виклики негативно впливають й на економічну активність жінок, необхідність убезпечення дітей, неможливість ведення освітнього процесу в режимі офлайн створюють умови, за яких практично неможлива повноцінна професійна реалізація.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченням гендерних аспектів ринку праці України займаються такі вітчизняні науковці: І. Прокорович-Павлюк (I. Prokhorovych-Pavliuk), Т. Панчишин (T. Panchyshyn), О. Марець (O. Marets) [1], О. Котикова (O. Kotykova), І. Крилова (I. Krylova) [2], А. Гоць (A. Hots) [3] та інші.

Проблема гендерної нерівності в системі соціально-трудових відносин досліджується з різних точок зору: з філософської, соціологічної, психологічної та економічної, однак потребує подальшого опрацювання з метою комплексного вирішення.

**Новизна роботи.** У статті запропоновано алгоритм розрахунку індексу гендерної рівності на засадах таксономічного аналізу; наведено узагальнену причинно-наслідкову модель гендерної нерівності на ринку праці України.

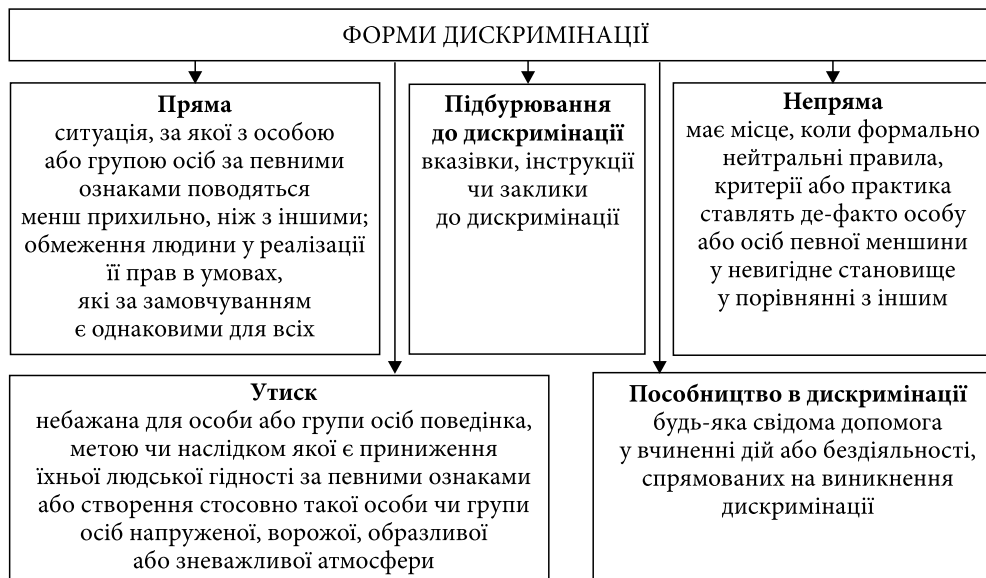
**Мета статті** — дослідження проблеми гендерної нерівності в системі соціально-трудових відносин, визначення перспектив забезпечення рівних прав і можливостей на ринку праці України. Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання:

- проведення статистичного аналізу ринку праці України та деяких країн світу за критеріями забезпечення гендерної рівності;
- узагальнення причин і наслідків гендерної нерівності у вітчизняній системі соціально-трудових відносин;
- формування методичного підходу щодо визначення рівня гендерної рівності на ринку праці України за системою соціально-економічних індикаторів.

**Методи дослідження:** аналізу та синтезу, статистичного аналізу, таксономічного аналізу, графічний метод.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У загальному розумінні дискримінація є одним із видів порушення прав людини, сутністю якого є диференційне ставлення до людини, що прямо чи опосередковано пов'язано з певною її ознакою [3].

Швейцарським інститутом порівняльного права було сформульовано найповніше визначення категорії «дискримінація» як соціальної події або ситуації, обумовленої певною відмінністю або особливістю тієї чи іншої групи осіб, що заснована на їх класифікації з огляду на расу, колір шкіри, мову, релігію, гендерну ознаку, соціальний статус, політичні погляди; негативне ставлення до певної групи осіб, викликане певною формою пове-



**Рис. 1.** Основні форми дискримінації  
*Джерело:* узагальнено авторами на основі [8].

дінки або бездіяльністю державних органів або окремих осіб, яке у підсумку обумовлює порушення рівних прав і свобод людини в економічній, соціалній, політичній, культурній сферах життя [4, 5].

Нормативне закріплення на міжнародному рівні термін «дискримінація» отримав у 1958 р. з прийняттям Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять, де у ст. 1 визначено: «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці та занять» [6].

Згідно з Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» «дискримінація — 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, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [7].

Дискримінація може проявлятися в різних формах: прямій, непрямій, підбурювання, пособництва та утиску (рис. 1).

**Таблиця 1. Основні прояви гендерної дискримінації в системі соціально-трудових відносин**

Прояв гендерної дискримінації	Коротка характеристика
Різний рівень оплати праці чоловіків і жінок	Як свідчать статистичні дані, заробітна плата жінок в Україні в середньому на 27 % менша ніж заробітна плата чоловіків [7]. Гендерна різниця в заробітній платі останніми роками залишається досить високою в 25 країнах ЄС, відтак вона є вищою в приватному секторі порівняно з державним. Вирішення цієї проблеми залишається пріоритетом європейської гендерної політики. Принцип рівної оплати за рівну працю був зафіксований в Римській угоді, яка стала першим законодавчим положенням щодо гендерної рівності. Концепт був ширше інтерпретований в Європейському суді як рівна оплата за рівну працю рівної вартості. Це визначення було використано в законодавстві в 1975 р., де заборонялася дискримінація за ознакою статі в усіх сферах оплати праці рівної вартості.
Гендерний дисбаланс у прийнятті управлінських рішень	Жінки, як і раніше, є недостатньо представленими в політичній та економічній сферах, що є свідченням дефіциту демократії як на європейському, так і на міжнародному рівнях .
Гендерні переваги роботодавців при наймі на роботу	Роботодавці часто віддають перевагу при наймі на роботу чоловікам, але не під дією об'єктивних факторів, а враховуючи негативні, з їхньої точки зору, моменти працевлаштування жінки: можливість вагітності, пологів та відпустки по догляду за дитиною; хвороби дитини і, як наслідок, занадто часті лікарняні листи; неможливість частих та тривалих від'їздів; неможливість працювати ненормований робочий день або затримуватися, у разі необхідності, після роботи.
Гендерні стереотипи щодо певних професій	Певні переконання, що існують на ринку праці та в суспільстві стосовно розмежування професій на «чоловічі» та «жіночі» щодо неможливості чи недостатньої якості виконання тих чи інших функціональних обов'язків лише за гендерною ознакою.

Джерело: узагальнено авторами на основі [3, 11, 12].

Одним із видів дискримінації, що заслуговує на увагу, особливо на ринку праці, є гендерна дискримінація, тобто ситуація, за якої особа або група осіб за ознаками статі зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій законом.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» наводиться таке визначення: «дискримінація за ознакою статі — ситуація, за якої особа та / або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у

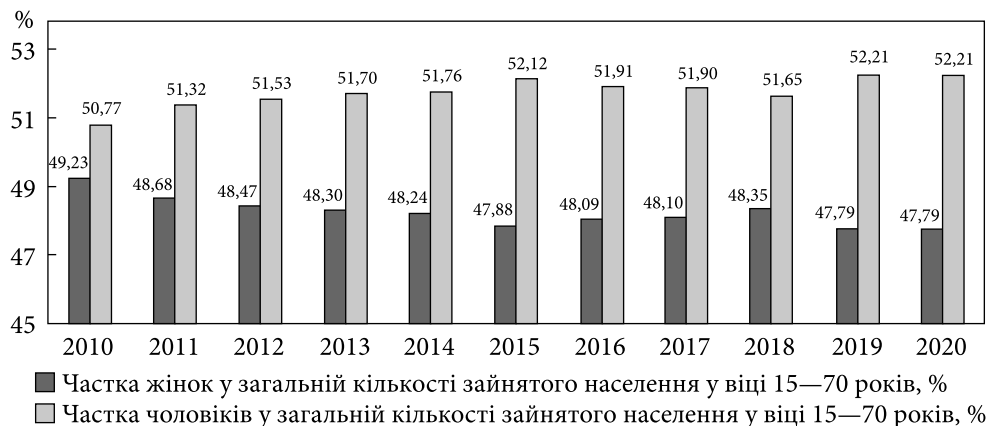


Рис. 2. Розподіл зайнятого населення України за статтю, 2010—2020 рр.

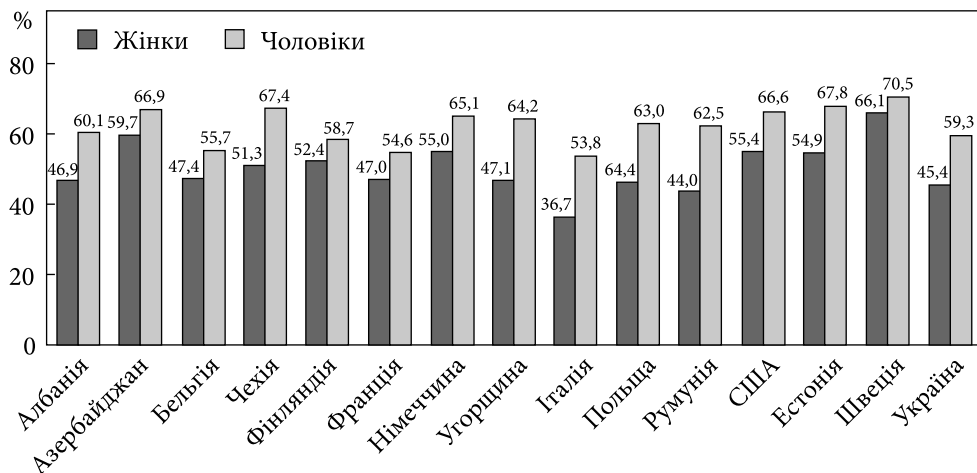
Джерело: побудовано авторами на основі даних [14].

визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [9].

Варто звернути увагу на те, що в контексті гендерної дискримінації мова йде не про біологічну стать людини (генетичні, гормональні, соматичні та інші ознаки, задані природою), а про соціальну, тобто гендер — соціально сконструйоване поняття, сформована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, що насамперед визначаються соціальними, політичними, економічними та культурними умовами [10].

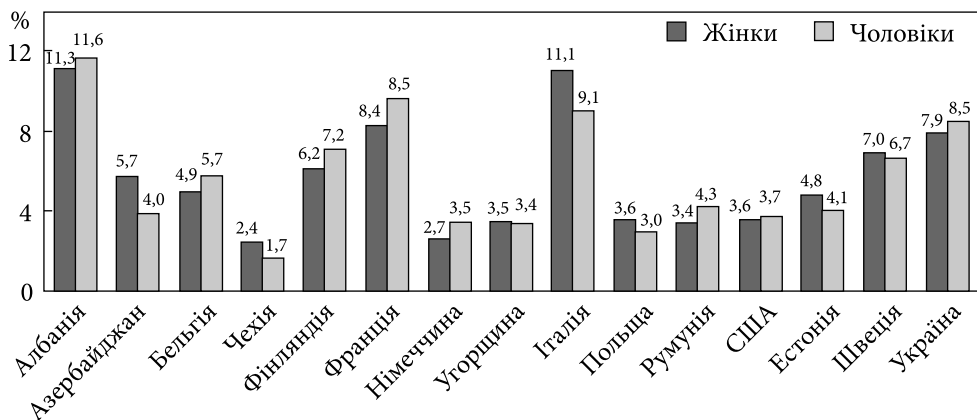
Соціально-трудові відносини є сферою, де тією чи іншою мірою проявляється гендерна дискримінація, навіть у країнах з високим рівнем гендерної рівності. Найчастіше цей вид нерівності та утисків проявляється в різних рівнях оплати праці чоловіків і жінок, гендерному дисбалансі в прийнятті управлінських рішень, гендерних перевагах роботодавців при прийнятті співробітника на роботу та наявності гендерних стереотипів щодо певних професій (табл. 1).

У рейтингу «Глобальний індекс гендерного розриву» (*Global Gender Gap Index*), опублікованому Всесвітнім економічним форумом у березні 2021 р., Україна отримала 74 позицію з 156, що на 15 позицій нижче порівняно з попереднім роком. Україна посідає 27 місце в категорії «Реалізація в освіті», несуттєво поступаючись країнам-лідерам, які мають приблизно такий самий бал за цим напрямком. У категорії «Розширення прав та можливостей у політиці» Україна на 103 місці, в категорії «Здоров'я та життєзабезпечення» — 41, а в категорії «Економічна участь та можливості» — на 44 місці [13].



**Рис. 3.** Частки зайнятих жінок і чоловіків у загальній кількості працездатного населення віком старше 15 років в Україні та інших країнах світу, %, 2019 р.

Джерело: побудовано авторами на основі даних [15].



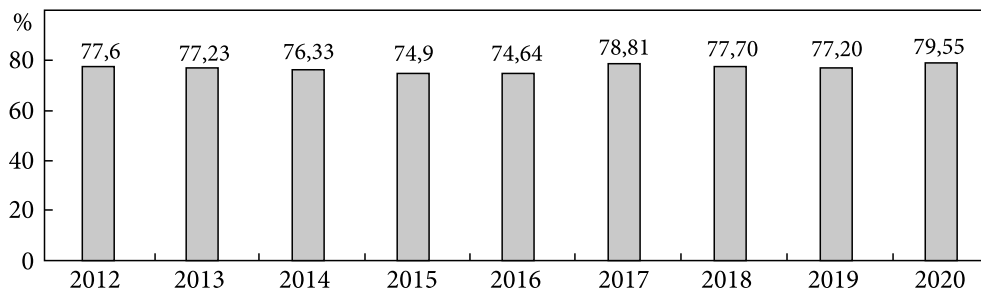
**Рис. 4.** Рівень безробіття чоловіків і жінок в Україні та деяких країнах світу у 2019 р., %  
Джерело: побудовано авторами на основі даних [15].

За статистичними даними, серед зайнятого населення на вітчизняному ринку праці переважають чоловіки, наприклад, у 2020 р. їх частка становила 52,21 % (рис. 2).

Серед працездатного населення віком старше 15 років в Україні, як і в більшості країн світу, частка чоловіків також є більшою ніж частка жінок, що відображено на рис. 3.

Найнижчий показник зайнятості жінок у 2019 р. серед розглянутих країн продемонструвала Італія (36,7 %), найкращі показники мали Швеція, Естонія, Чехія та США. Найвищий рівень безробіття жінок серед досліджу-





**Рис. 5.** Співвідношення заробітної плати жінок і заробітної плати чоловіків у середньому по економіці України

Джерело: побудовано авторами на основі даних [14].

ваних країн мали Албанія (11,3 %) та Італія (11,1 %), а найнижчими показниками жіночого безробіття характеризувалися ринки праці Чехії (2,4 %), Німеччини (2,7 %), що продемонстровано на рис. 4. Нижча економічна активність жінок з необ'єктивних причин найчастіше обумовлена гендерним стереотипом щодо соціальної ролі жінки у суспільстві, завантаженістю, неоплачуваною роботою по догляду за дітьми, родичами похилого віку, що почало вимагати набагато більше часу в умовах карантинних обмежень, пов'язаних з поширенням *Covid-19*.

На вітчизняному ринку праці досить чітко відслідковується гендерна нерівність за рівнем оплати праці чоловіків і жінок (рис. 5). Упродовж 2012—2020 рр. заробітна плата жінок складала близько 75—80 % від заробітної плати чоловіків у середньому по економіці.

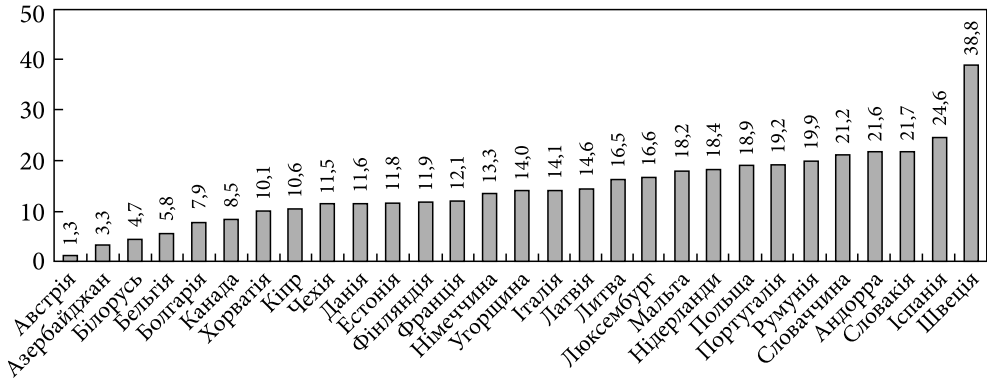
Найбільший гендерний розрив у заробітній платі (більше 30 %) на українському ринку праці зафіксовано в таких галузях: поштова та кур'єрська діяльність; мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; фінансова та страхова діяльність; авіаційний транспорт.

Найменший гендерний розрив у заробітній платі (менше 10 %) на українському ринку праці має місце в таких галузях: державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури; будівництво; операції з нерухомим майном; освіта; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; водний транспорт. Причому в останніх двох галузях заробітна плата жінок у 2020 р. перевищила заробітну плату чоловіків.

Варто звернути увагу на позитивну тенденцію останніх років, адже у 2019—2020 рр. гендерний розрив в оплаті праці в середньому по економіці поступово скорочувався та досягнув 22,8 % у 2019 р. і 20,45 % на кінець 2020 р. У той же час в Бельгії гендерний розрив в оплаті праці складав 5,8 % у 2019 р., у Хорватії — 11,5, у Канаді — 12,1 % (рис. 6).

У розрізі професійних груп в Україні кількість чоловіків є більшою серед законодавців, вищих державних службовців, керівників і менеджерів;





**Рис. 6.** Гендерний розрив в оплаті праці в різних країнах світу, 2019 р.  
Джерело: побудовано авторами на основі даних [16].

кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфікованих робітників з інструментом; робітників з обслуговування, експлуатації, контролювання за роботою технологічного устаткування; найпростіших професій. У всіх інших професійних групах переважають жінки, зокрема серед професіоналів; фахівців; технічних службовців; працівників сфери торгівлі та послуг. У певних сферах діяльності такий розподіл робочої сили за гендерною ознакою обумовлений тим, що трудова діяльність у них потребує докладання більших фізичних зусиль або здійснюється в небезпечних умовах. Однак варто зазначити, що сьогодні ситуація змінюється на краще, жінка та чоловік в Україні мають практично однакові права щодо отримання будь-якої посади, незалежно від того, про яку сферу діяльності йде мова. Раніше діяв наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256, який затверджував перелік заборонених для жінок робіт, наприклад, роботи з металообробки; будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи; геологорозвідувальні і топографо-геодезичні, роботи з видобутку нафти і газу тощо. Однак Наказом МОЗ України № 1254 від 13 жовтня 2017 р. «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» було відновлено право жінки обирати будь-яку професію та спеціальність, керуючись лише власним бажанням, досвідом і кваліфікацією, а не нормами, що обмежують конституційні права людини. Забороненими для жінок залишилися професії, перелічені в главі 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду [17].

Результати розподілу зайнятого населення України за статтю в рамках різних професійних груп яскраво демонструють наявність певних проявів

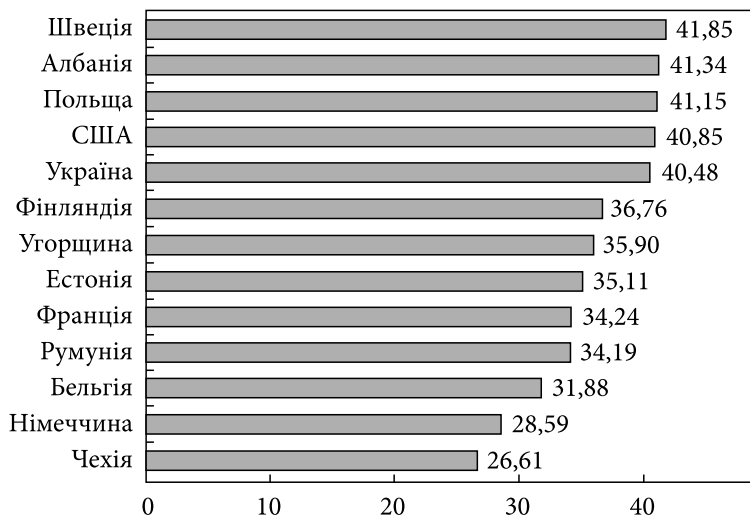


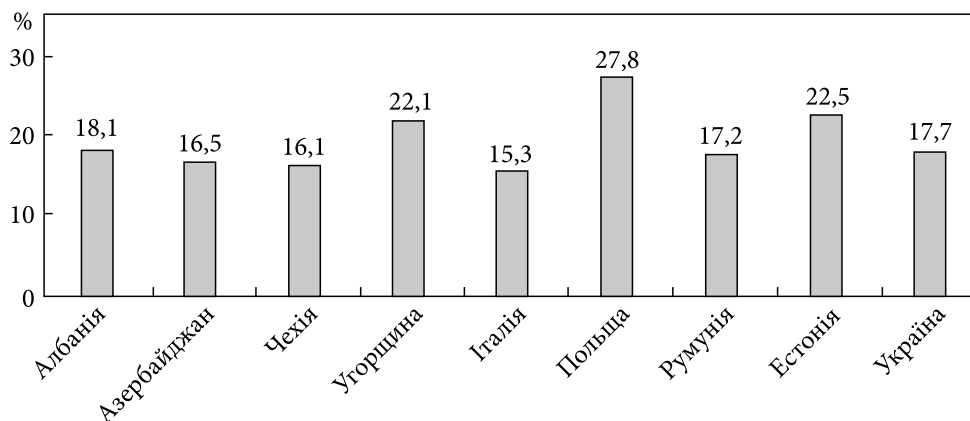
Рис. 7. Частка жінок на керівних посадах вищої та середньої ланки в різних країнах світу, 2019 р.

Джерело: побудовано авторами на основі даних [15].

гендерної дискримінації в системі соціально-трудових відносин. Має місце гендерний дисбаланс на керівних посадах, але варто звернути увагу на те, що розрив є невеликим, останні десять років співвідношення жінок і чоловіків на керівних посадах складає приблизно 40:60. Натомість наявність гендерних стереотипів щодо поділу професій на «чоловічі» і «жіночі» чітко прослідковується в таких професійних групах: «кваліфіковані робітники з інструментом» і «робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин», де частка чоловіків складає близько 85 %. Що стосується кількості жінок на керівних посадах, то Україна демонструє досить високі показники (40,48 %), на рівні з країнами-лідерами за цим критерієм гендерної рівності на ринку праці: Швецією, Албанією, Польщею та США (рис. 7).

Найнижчою є частка жінок-менеджерів вищої та середньої ланок в Італії (23,27 %), Чехії (26,61) та Німеччині (28,59 %). За критерієм кількості фірм на чолі з топменеджером-жінкою лідерами серед розглянутих країн є Польща (27,8 %), Естонія (22,5) та Угорщина (22,1 %), що можна відслідкувати за даними рис. 8. Найменшою є частка компаній з лідером-жінкою в Італії (15,3 %) та Чехії (16,1 %).

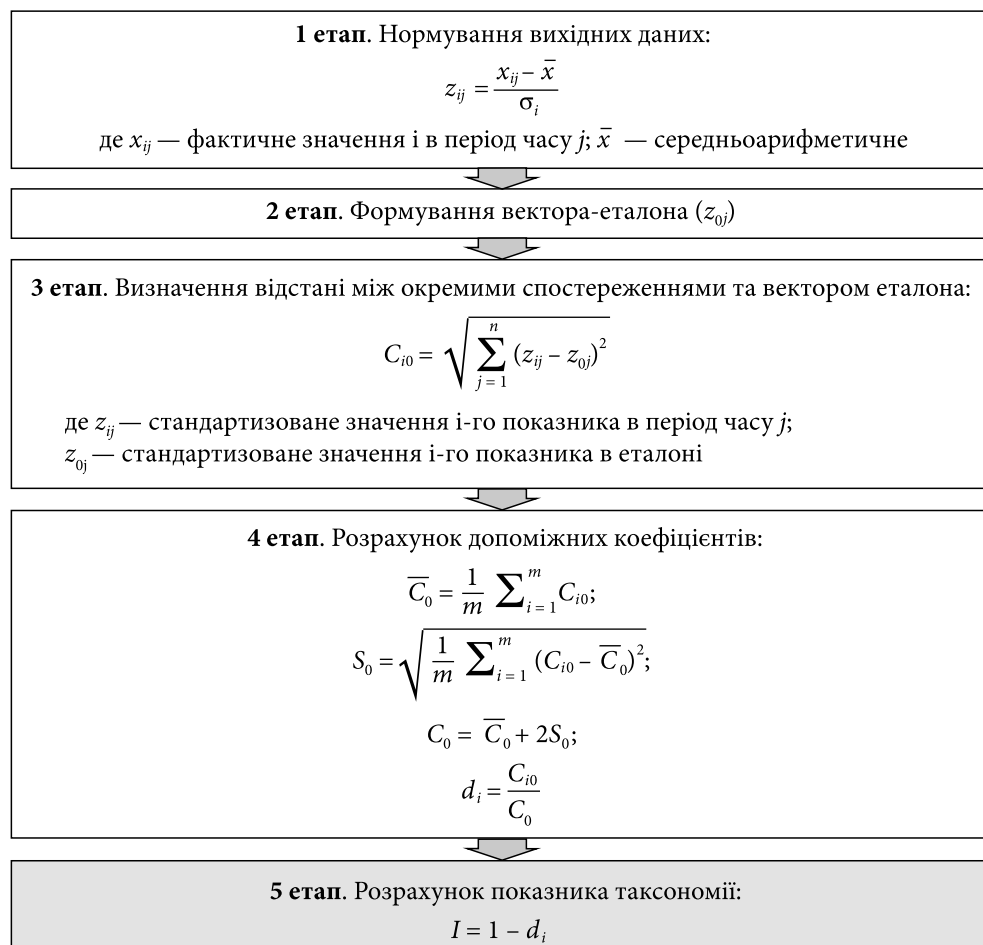
Проведений статистичний аналіз демонструє наявність гендерних проблем на ринках праці України та різних країн світу, де рівень стереотипізації соціально-трудових відносин проявляється різною мірою — залежно від моделі ринку, ментальності, традицій тощо. Прояви гендерної дискримінації на ринку праці України обумовлені пануванням у суспільстві



**Рис. 8.** Частка фірм з топменеджером-жінкою в Україні та інших країнах світу, %, 2019 р.  
Джерело: побудовано авторами на основі даних [15].



**Рис. 9.** Причинно-наслідкова модель гендерної нерівності на ринку праці  
Джерело: розроблено авторами.



**Рис. 10.** Загальний алгоритм визначення індексу гендерної рівності на ринку праці України за допомогою методу таксономічного аналізу.

Джерело: узагальнено авторами.

низки гендерних стереотипів, шаблонним розподілом соціальних ролей за ознакою статі. У результаті виникає чимало соціальних та економічних наслідків у вигляді зниження економічної активності жінок, неповної реалізації трудового потенціалу країни, як наслідок, — збільшення розриву ВВП (різниця між потенційно можливим і фактичним розміром ВВП).

Узагальнену причинно-наслідкову модель гендерної нерівності на ринку праці України (сукупність взаємозв'язків між причинами виникнення гендерної дискримінації в системі соціально-трудових відносин, їх соціальними та економічними наслідками) представлено на рис. 9.

З метою оцінювання ситуації на ринку праці України з точки зору гендерного дисбалансу пропонуємо розраховувати «індекс гендерної рівності»

Таблиця 2. Вихідні дані для розрахунку індексу гендерної рівності на ринку праці України

Показник-індикатор	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Рівень участі жінок у робочій силі, %	56,2	55,9	55,7	56,8	57,5	56,3
Заробітна плата жінок у % до заробітної плати чоловіків	74,9	74,6	78,8	77,7	77,2	79,55
Самозайняті жінки (% зайнятості жінок)	13,9	13,4	13,6	13,7	12,4	—
Оцінка індексу жіночого бізнесу та права	76,3	76,3	76,3	79,4	79,4	79,4
Частка місць, яку займають жінки в українському парламенті (%)	12,1	12	12,3	12,3	20,5	20,8
Кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих з метою забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації щодо жінок і дівчат, одиниць	3	4	12	10	13	24
Частка місць, яку займають жінки в Кабінеті Міністрів України (%)	9,52	11,54	11,54	20,83	27,78	13
Частка жінок у національній поліції України (%)	20,4	22,3	23	24,3	25,4	26,6
Частка жінок у загальній кількості військовослужбовців Міністерства оборони (%)	12,2	12,2	13,5	13,5	14,1	19,6
Розподіл кількості працівників у Збройних силах України (% жінок)	56,4	63,7	67,5	67,3	62,4	58,9
Частка жінок серед членів-кореспондентів Національної академії наук України за статтю, %	9,23	9,56	9,09	8,81	9,07	6,50

Джерело: узагальнено авторами на основі [18].

Таблиця 3. Результати розрахунку індексу гендерної рівності на ринку праці України в 2015—2020 рр.

Результати розрахунків	2015	2016	2017	2018	2019	2020
$\frac{C_{10}}{C_0}$	7,90	7,24	6,03	4,46	4,26	5,30
$S_0$			8,50			
$C_0$			2,62			
$d_i$			13,74			
	0,73	0,65	0,51	0,42	0,30	0,49
Індекс гендерної рівності на ринку праці України, $I_i$	0,27	0,35	0,49	0,58	0,70	0,51

Джерело: розраховано авторами.

на основі методу таксономічного аналізу, загальний алгоритм визначення якого (рис. 10) передбачає формування матриці вихідних даних (табл. 2), нормування обраних показників, формування вектора-еталона, визначення відстані між окремими спостереженнями та вектором еталона, розрахунок допоміжних коефіцієнтів і показника таксономії.

Результати розрахунку індексу гендерної рівності представлені в табл. 3.

Маючи позитивну динаміку протягом 2015—2019 рр., індекс гендерної рівності на ринку праці України суттєво знизився 2020 р. внаслідок негативного впливу пандемії *Covid-19* на економічну активність жінок.

Сьогодні Україна реалізує заходи щодо подолання гендерних стереотипів у всіх сферах та на всіх рівнях суспільних відносин, зокрема ведеться робота зі зміцнення нормативно-правового фундаменту рівних прав і можливостей усіх громадян суспільства, незалежно від їх гендерної ознаки. Так, 28 жовтня 2020 р. Урядом України прийнято рішення про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 р., розроблений Мінсоцполітики у тісній співпраці з центральними та місцевими органами виконавчої влади, міжнародними партнерами та 18 громадськими організаціями. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», ухвалена Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 р., наголошує на важливості ролі жінки у запобіганні та врегулюванні конфліктів, закликає забезпечувати активну участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень у національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів [19].

Україною ратифіковано чимало інших міжнародних документів щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок: Підсумковий документ спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН «Жінки у 2000 році: рівність між жінками і чоловіками. Розвиток і мир у XXI столітті» (2000 р.); Резолюцію Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» (2015 р.); Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018—2023 роки (2018 р.) та ін. [20].

У 2005 р. ухвалено Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», яким закріплено паритетне становище жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, сформовано національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також встановлено заборону на дискримінацію за ознакою статі. 2012 р. ухвалено Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який у т.ч. забороняє дискримінацію за ознакою статі [21].

В Україні прийнято Стратегію гендерної рівності Міністерства розвитку громад та територій України на 2021—2023 роки, яка має на меті комплексне впровадження гендерного підходу у формування та реаліза-

цію державних політик. Згідно з документом планується включення гендерного компоненту до бюджетного процесу, врахування гендерного підходу та підходу, заснованого на правах людини, при розробці стратегічних та програмних документів. Йдеться про процеси, що належать до компетенції саме Мінрегіону [22].

У 2020 р. Україна доєдналася до двох провідних міжнародних ініціатив, метою яких є скорочення гендерного розриву в оплаті праці — «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності та Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (*Equal Pay International Coalition, EPIC*).

Міністерство економіки України розробило проєкт Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 р. та плани заходів з її реалізації, ці документи готуються до розгляду та погодження центральними органами виконавчої влади та до громадського обговорення [23].

У 2022 р. прийнято Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 р. — комплексний стратегічний документ, що визначає пріоритетні напрями дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Однак забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя, зокрема, в системі соціально-трудова відносин, потребує подальшої розробки та реалізації заходів для трансформації шаблонного сприйняття соціальних ролей чоловіка та жінки, подолання всіх проявів гендерної дискримінації та стереотипізації [24].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Результати проведеного дослідження продемонстрували, що Україна вже зробила чимало важливих кроків на шляху подолання будь-яких проявів дискримінації за гендерною ознакою. Значення індексу гендерної рівності, розрахованого за запропонованим авторами підходом, продемонстрували значний негативний вплив пандемії *Covid-19* на економічну активність жінок, обмеження в роботі закладів дошкільної та шкільної освіти обумовили зростання навантаження по догляду за дітьми, контролю освітнього процесу. Негативні зміни індексу гендерної рівності, в т.ч. індикаторів економічної активності, під впливом зовнішніх викликів підкреслюють необхідність особливого соціального захисту та підтримки жінок. Очевидно, що недопрацьованими залишаються механізми забезпечення професійної реалізації жінки, особливо в кризових і надзвичайних ситуаціях. Окрім роботи з подолання гендерних стереотипів щодо поділу професій на «чоловічі» та «жіночі», трансформації суспільних поглядів на роль жінки та чоловіка в соціумі, необхідно є реалізація заходів із забезпечення гнучкості та лояльності роботодавців до жінки-матері як суб'єкта соціально-трудова відносин. Над-



важливими ці завдання видаються сьогодні, в умовах військової агресії РФ, коли зростає соціальне навантаження на жінку по догляду за дітьми та людьми похилого віку, насамперед із забезпечення їхньої безпеки. Тому стимулювання роботодавців до створення умов для професійної реалізації жінок навіть у таких умовах (можливість гнучкого графіку, роботи онлайн, організація дитячих кімнат в офісах) є актуальним.

Варто відзначити, що представлений підхід розрахунку індексу гендерної рівності є дієвим інструментом оперативного моніторингу ситуації в системі соціально-трудоових відносин, що дає змогу здійснити швидку консолідовану оцінку подолання та упередження проявів дискримінації за статевою ознакою.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Прокопович-Павлюк І. В., Панчишин Т. В., Марець О. Р. Дослідження ринку праці України: гендерні аспекти. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 54. С. 201—207. URL: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54\\_2021/34.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54_2021/34.pdf) (дата звернення: 14.05.2022).
2. Котикова О. І., Крилова І. Г., Попескул А. П. Гендерні аспекти ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Миколаївський національний університет імені В. О. Сухолинського. 2018. Вип. 22. С. 190—196.
3. Гоць А. А. Прояви дискримінації на ринку праці України: соціологічний аналіз. *Грані*. 2017. Т. 20 (11). С. 70—75.
4. Римар Б. А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці. *Держава та регіони*. Серія «Право». 2016. № 4 (54). С. 42—46.
5. Кись З., Шеремет С. Проблемы дискриминации: правовые аспекты, международный опыт, украинские реалии. Киев: Всеукр. благотвор. фонд «Коалиция ВИЧ-сервисных организаций», 2007. 67 с.
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (Редакція від 24.06.1975, підстава — 993\_163). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення: 15.05.2022).
7. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 15.05.2022).
8. Тищенко Ю., Івасів О., Дубина С. Управління різноманіттям: робочий зошит / За заг. ред. Ю. Тищенко. Київ, 2021. 80 с.
9. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 17.05.2022).
10. Майкл С. Кімел. Гендероване суспільство / Пер. з англ. С. Альошкіної. Київ: Видавництво «Сфера», 2003. 490 с.
11. Саєнко О. С. Гендерна дискримінація жінок: доктринальні та конституційно-правові аспекти. *Правова держава*. 2020. № 37. С. 57—64.
12. Аналітична доповідь «Гендерна політика Європейського Союзу в Україні» / За ред. О. Кисельової. URL: [https://ua.boell.org/sites/default/files/lsi\\_gender\\_analyse\\_ukr.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/lsi_gender_analyse_ukr.pdf) (дата звернення: 17.05.2022).
13. Global Gender Gap Report 2021. Insight report. March 2021. World economic forum. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf) (дата звернення: 17.05.2022).

14. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 18.05.2022).
15. Gender Statistics. The World Bank. URL: <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics#> (дата звернення: 18.05.2022).
16. Unesco. URL: <https://w3.unesco.org/PXWeb/en> (дата звернення: 18.05.2022).
17. МОЗ скасував документ щодо професійної дискримінації жінок. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok> (дата звернення: 14.05.2022).
18. Гендерна рівність. Державна служба статистики України. URL: [https://ukrstat.gov.ua/gend\\_rivnist/menu\\_gr.html](https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/menu_gr.html) (дата звернення: 18.05.2022).
19. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325> (дата звернення: 18.05.2022).
20. Міжнародні документи, ратифіковані Україною, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: <https://www.minregion.gov.ua/about/politika-gendernoyi-rivnosti/genderne-zakonodavstvo/mizhnarodne-zakonodavstvo/> (дата звернення: 18.05.2022).
21. Україна. Національний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 р.) та заключних документів двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН (2000 р.) у контексті двадцятої річниці четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок та ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій у 2015 р. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf> (дата звернення: 20.05.2022).
22. У Мінрегіоні затвердили Стратегію гендерної рівності на 2021—2023 роки. URL: <https://www.minregion.gov.ua/press/news/u-minregioni-zatverdyly-strategiyu-gendernoyi-rivnosti-na-2021-2023-roky/> (дата звернення: 20.05.2022).
23. Мінекономіки ініціює зменшення гендерного розриву в зарплатах. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=c14f1962-0376-4426-a1d4-cfa0e8d16b43&title=MinekonomikiInitsiuuZmenshenniaGendernogoRozrivuVZarplatakh> (дата звернення: 20.05.2022).
24. Петченко М. В., Романуша Ю. В. Концептуальні положення формування гендерної рівності в сфері вищої освіти. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. Banská Bystrica. 2020. Vol. 2. С. 33—48.

## REFERENCES

1. Prokopovych-Pavliuk, I. V., Panchyshyn, T. V., & Marets, O. R. (2021). Study of the labor market of Ukraine: gender aspects. *Infrastruktura rynku*, 54, 201-207. [http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54\\_2021/34.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54_2021/34.pdf) [in Ukrainian].
2. Kotykova, O. I., Krylova, I. H., & Popeskul, A. P. (2018). Gender aspects of the labor market in Ukraine. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, 22, 190-196 [in Ukrainian].
3. Hots, A. A. (2017). Manifestations of discrimination in the labor market of Ukraine: a sociological analysis. *Hrani*, 20(11), 70-75 [in Ukrainian].
4. Rymar, B. A. (2016). To the issue of gender discrimination in the labor market. *Derzhava ta rehiony. Seriia «Pravo»*, 4 (54), 42-46 [in Ukrainian].
5. Kis, Z., & Sheremet, S. (2007). Problems of discrimination: legal aspects, international experience, Ukrainian realities. Kyiv: Vseukr. Blagotvor. Fond «Koaliciya VICH-servisnyh organizacij» [in Russian].
6. Discrimination (Employment and Occupation) Convention (as revised on 24.06.1975). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) [in Ukrainian].

7. Law of Ukraine On the Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine, № 5207-VI of 30.05.2014. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> [in Ukrainian].
8. Tyshchenko, Yu., Ivasiv, O. & Dubyna, S. (2021). Management of employees: workbook. Yu. Tyshchenko (Ed.). Kyiv [in Ukrainian].
9. Law of Ukraine On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men, № 2866-IV of 07.01.2018. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].
10. Kimmel, Maikl S. (2003). Gender Sustainability (S. Alyoshkina, Trans.). Kyiv: Vydavnytstvo «Sfera» [in Ukrainian].
11. Saienko, O. S. (2020). Gender discrimination of women: doctrinal and constitutional-legal aspects. *Pravova derzhava*, 37, 57-64 [in Ukrainian].
12. Kyselova, O. (Ed.) (2012). Analytical report “Gender policy of the European Union in Ukraine”. [https://ua.boell.org/sites/default/files/lsi\\_gender\\_analyse\\_ukr.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/lsi_gender_analyse_ukr.pdf) [in Ukrainian].
13. Global Gender Gap Report 2021. Insight report. (March 2021). World economic forum. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)
14. State Statistics Service of Ukraine (2022). <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
15. Gender Statistics. The World Bank (2022). <https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics#>
16. Unece (2022). <https://w3.unece.org/PXWeb/en>
17. The Ministry of Health canceled the document on professional discrimination against women (2018). Ministry of Health of Ukraine. <https://moz.gov.ua/article/news/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok> [in Ukrainian].
18. Gender equality (2022). State Statistics Service of Ukraine. [https://ukrstat.gov.ua/gend\\_rivnist/menu\\_gr.html](https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/menu_gr.html) [in Ukrainian].
19. UN Security Council Resolution 1325 “Women, Peace, Security” (2022). <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325> [in Ukrainian].
20. International documents ratified by Ukraine on ensuring equal rights and opportunities for women and men (2022). <https://www.minregion.gov.ua/about/politika-gendernoyi-rivnosti/genderne-zakonodavstvo/mizhnarodne-zakonodavstvo/> [in Ukrainian].
21. Ukraine. National review of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the final documents of the twenty-third special session of the UN General Assembly (2000) in the context of the twentieth anniversary of the Fourth World Conference on Women and the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action in 2015 (2022). <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Pekinska%20deklaracia.pdf> [in Ukrainian].
22. The Ministry of Regions approved the Gender Equality Strategy for 2021-2023 (2022). Ministry for Communities and Territories Development of Ukraine. <https://www.minregion.gov.ua/press/news/u-minregioni-zatverdyly-strategiyu-gendernoyi-rivnosti-na-2021-2023-roky/> [in Ukrainian].
23. The Ministry of Economy initiates the reduction of the gender gap in salaries (2021). Ministry of Economy of Ukraine. <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=c14f1962-0376-4426-a1d4-cfa0e8d16b43&title=MinekonomikiInitsiiuZmenshenniaGendernogoRozrivuVZarplatakh> [in Ukrainian].
24. Petchenko, M. V., & Romanusha, Yu. V. (2020). Conceptual provisions of the formation of gender equality in the field of higher education. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2, 33-48. Banská Bystrica [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 19.07.2022

*M. V. Petchenko, PhD (Economics)*, Associate Professor of the Department of social and economic disciplines  
Kharkiv National University of Internal Affairs  
61080, Ukraine, Kharkiv, L. Landau av., 27  
E-mail: klk.nauka@gmail.com  
ORCID: 0000-0003-1104-5717  
Scopus ID: 56677844200

*O. O. Hlazunova, PhD (Economics)*, Senior Lecturer of the Department of Economics  
Kremenchuk Mykhailo Otrohradskyi National University  
39600, Ukraine, Kremenchuk, Pershotravneva Str., 20  
E-mail: bezruchko.o.a@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-1949-0754  
Scopus ID: 55367739000

*V. O. Hyrenko, Cadet*  
Kremenchuk Flight College of Kharkiv National University of Internal Affairs  
39605, Ukraine, Kremenchuk, Peremogy Str., 17/6  
E-mail: klk.nauka@gmail.com

*T. A. Lytovchenko, Student*  
Kharkiv National University of Internal Affairs  
61080, Ukraine, Kharkiv, L. Landau avenue, 27  
E-mail: klk.nauka@gmail.com

#### GENDER INEQUALITY IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS: PROBLEMS AND PROSPECTS FOR OVERCOMING

The purpose of the article is to study the problem of gender inequality in the system of social and labor relations, to determine the prospects for ensuring equal rights and opportunities in the labor market. A statistical analysis of the main indicators of gender inequality in the labor markets of Ukraine and other countries of the world has been carried out, it has been established that until now there is a stereotyped perception of the social role of a woman by society, which causes her high load of unpaid work and creates additional barriers in the system of social and labor relations. An algorithm for calculating the index of gender equality in the labor market using the method of taxonomic analysis has been proposed. The given approach involves the generalization of partial indicators of gender equality and provides the possibility for a consolidated assessment of the level of overcoming gender stereotypes in the system of social and labor relations. The results of the integrated assessment according to the proposed methodology can serve as a basis for operational monitoring and determination of priority directions for further work to prevent and overcome the consequences of gender discrimination. A generalized cause-and-effect model of gender inequality in the domestic system of social and labor relations has been built. A brief overview of state measures aimed at overcoming the gender gap and ensuring equal rights of all citizens on the way to personal and professional realization has been carried out. Methods of statistical analysis, comparison, methods of analysis and synthesis, graphic method were used to achieve the goal of the research. It has been established that Ukraine implements measures to overcome gender stereotypes in all spheres and at all levels of social relations, in particular, work is underway to strengthen the legal foundation of equal rights and opportunities for all citizens, regardless of their gender identity. Ensuring gender equality in all areas of social life, in particular, in social and labor relations, requires further development and implementation of measures to destroy stereotyped perceptions of the social roles of men and women, to overcome all manifestations of gender discrimination and stereotyping.

**Keywords:** discrimination, gender, gender stereotypes, gender gap.