

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series18.2024.43.10>

Сушицька Н. В., Обуховський Р. О.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ТРУДОВІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

Стаття присвячена аналізу стану гендерної рівності на ринку праці України та правового регулювання цього питання. Враховуючи актуальність проблеми гендерної нерівності у сфері зайнятості, автори досліджують існуючі законодавчі норми, статистичні дані та наукові розвідки з цієї теми. Мета статті – оцінити ефективність чинного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності та виявити основні проблеми його реалізації на практиці.

За результатами аналізу було визначено ключові виклики у сфері гендерної рівності на ринку праці України, зокрема: гендерний розрив в оплаті праці, професійну сегрегацію, нерівномірне представництво жінок на керівних посадах та труднощі у поєднанні професійних і сімейних обов'язків. Автори розглядають правове регулювання гендерної рівності на різних рівнях законодавства та виявляють прогалини у його практичній реалізації, зокрема, виключну декларативність, незабезпеченість механізмами реалізації. У статті наголошується на економічній доцільності досягнення гендерної рівності та пропонуються конкретні заходи для подолання існуючих бар'єрів. Серед рекомендацій – розвиток жіночого підприємництва, удосконалення гендерної статистики, впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування, забезпечення балансу між роботою та особистим життям для обох статей, проведення освітніх кампаній, тренінгів та інформаційних заходів для підвищення обізнаності населення щодо гендерних стереотипів.

Автори доходять висновку, що досягнення реальної гендерної рівності на ринку праці України вимагає комплексного підходу, який включає не лише вдосконалення законодавства, але й трансформацію суспільних установок щодо гендерних ролей. Стаття підкреслює необхідність системних змін та послідовних зусиль для створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у професійній сфері.

Ключові слова: гендерна рівність, ринок праці, трудове законодавство, професійна сегрегація, гендерний розрив в оплаті праці.

Постановка проблеми. Незважаючи на ратифікацію Україною міжнародних конвенцій та прийняття національних нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, практична реалізація цих принципів у трудовій сфері залишається проблематичною. Існування гендерного розриву в оплаті праці, професійної сегрегації та недостатнього представництва жінок на керівних посадах вказує на необхідність глибшого дослідження причин цих явищ та пошуку ефективних шляхів їх подолання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми гендерної рівності у трудовій сфері України досліджували такі вчені як Т. Марценюк, М. Тапарія, О. Водянніков, У. Ленка, А. Влас, А. Діденко, О. Гринчук, Т. Ханецька, О. Кісь, Д. Світовенко та інші. Їхні роботи висвітлюють різні аспекти гендерної нерівності на ринку праці, включаючи структурні, інституційні та культурні фактори, що впливають на цю проблему.

Метою статті є аналіз сучасного стану гендерної рівності у трудовій сфері України, виявлення основних проблем та викликів, а також розробка рекомендацій щодо подолання гендерної нерівності на ринку праці. Стаття має на меті розкрити економічні переваги досягнення гендерного балансу та запропонувати комплексний підхід до вирішення проблеми, що включає як законодавчі зміни, так і трансформацію суспільних установок щодо гендерних ролей.

Виклад основного матеріалу. Забезпечення гендерної рівності на ринку праці є одним із ключових завдань сучасного трудового законодавства. В Україні, як і в багатьох інших країнах, питання рівності можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості залишається актуальним. Незважаючи на ратифікацію Україною низки міжнародних конвенцій та прийняття національних нормативно-правових актів, спрямованих на подолання дискримінації за ознакою статі, в законодавстві все ще існують певні прогалини, які перешкоджають повній реалізації принципу гендерної рівності. Згідно з даними Державної служби статистики, станом

на 1 квітня 2021 р. жінки складають 48% зайнятого населення віком 15-70 років в Україні (7,3 млн з 15,4 млн зайнятих). Якщо оцінити рівень зайнятості жінок і чоловіків за віком, то видно, що у кожній віковій групі працює більший відсоток чоловіків (по відношенню до всіх чоловіків у цій віковій групі), ніж жінок. Найвищий рівень зайнятості у жінок віком 40–49 років (75%) та чоловіків віком 30–34 роки (82%) [1]. Зазначимо, що у даному дослідженні статистичні дані та аналітичні висновки ґрунтуються переважно на інформації, отриманій до початку повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України у лютому 2022 року. Останнє комплексне дослідження гендерної ситуації на ринку праці України, на яке ми спираємося, датується 2021 роком.

Аналіз ситуації на ринку праці України виявляє ряд проблем у сфері гендерної рівності, незважаючи на наявність відповідного законодавства. Серед основних викликів можна виділити гендерний розрив в оплаті праці, професійну сегрегацію за статевою ознакою, нерівномірне представництво жінок на керівних посадах, а також труднощі у поєднанні професійних і сімейних обов'язків. Ці проблеми вказують на необхідність вдосконалення механізмів реалізації принципу гендерної рівності, посилення контролю за дотриманням відповідних норм, а також на потребу у зміні суспільних стереотипів щодо ролей жінок і чоловіків у професійній сфері.

Правове регулювання гендерної рівності в Україні здійснюється на конституційному, галузевому та спеціальному законодавчому рівнях, а також через імплементацію міжнародних документів у національне законодавство. Отож, Основний Закон України закріплює принцип гендерної рівності у статтях 3, 21, 23 та статті 24, у яких безпосередньо гарантують рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя, а також визначають недопустимість дискримінації за ознакою статі. Кодекс законів про працю України у статті 2-1 та 22 законодавчо закріплює заборону дискримінації у сфері трудових відносин за ознакою статі та забезпечує рівність трудових прав жінок і чоловіків.

Спеціалізовані законодавчі акти, зокрема Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», деталізують механізми реалізації принципу гендерної рівності. Ці нормативно-правові акти визначають правові, організаційні та соціальні засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, спрямовані на попередження та протидію дискримінації за ознакою статі.

Окрім того, Україна ратифікувала низку міжнародних документів, які містять стандарти забезпечення гендерної рівності, зокрема Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Декларацію тисячоліття ООН, Пекінську декларацію та Платформу дій тощо. Ці документи також є частиною національного законодавства України та визначають стратегічні напрями державної політики у сфері гендерної рівності.

Водночас варто відзначити про проблемні питання у сфері реалізації даних нормативно-правових актів. По-перше, вони носять виключно декларативний характер та не забезпечені механізмами реалізації, тобто фінансовими та організаційними ресурсами для забезпечення даних зобов'язань, по-друге, громадянське суспільство в Україні на сьогоднішній день, на жаль, не є силою, яка здатна вплинути на гендерну ситуацію в країні [2, с. 45]. На нашу думку, окрім зазначених проблем існують й інші ключові прогалини. Зокрема, це недостатня деталізація та конкретизація законодавчих положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя, відсутність ефективних механізмів моніторингу дотримання законодавства, оцінки його результативності та дієвих санкцій за порушення, недостатня координація та узгодженість дій між різними державними органами, відповідальними за розробку та впровадження гендерної політики, а також недостатній рівень гендерної обізнаності серед державних службовців.

Т. Марценюк у своєму дослідженні зазначає, що згідно з даними міжнародних звітів, які вимірюють стан гендерних відносин (Global Gender Gap Report, UNDP Human Development Report та ін.), для України характерним є нерівний доступ чоловіків і жінок до матеріальних ресурсів, суттєва різниця в оплаті праці, гендерно сегрегований ринок праці тощо. Українські

дослідники та експерти звертають увагу на нерівномірний розподіл жінок і чоловіків за галузями та сферами діяльності (горизонтальну сегрегацію), бар'єри для просування жінок по службі (вертикальну сегрегацію), дискримінацію на ринку праці та ін. [3, с. 328]. Тому незважаючи на формальну рівність прав жінок і чоловіків, закріплену в українському законодавстві, на практиці ми спостерігаємо значні розбіжності у можливостях реалізації цих прав. Особливо гостро ця проблема проявляється у сфері праці та зайнятості, де жінки часто стикаються з прихованою дискримінацією при працевлаштуванні, просуванні по кар'єрній драбині та оплаті праці.

Схожу позицію висловлюють і інші науковці, стверджуючи, що на ринку праці України виявлено суттєві відмінності між чоловічою та жіночою зайнятістю, специфічною особливістю яких є дискримінація жінок. Найбільш високооплачувані галузі зайняті чоловічою робочою силою, отже, рівень доходів чоловіків вище за рівень доходів жінок. Основною причиною гендерної нерівності оплати праці є гендерна сегрегація, відмінними рисами якої на ринку праці є: поділ галузей регіону на «чоловічі» і «жіночі» з явною перевагою перших; збільшення розриву в рівнях доходів чоловіків і жінок. Отже, можна говорити про те, що однією з причин обмеження жінок на ринку праці є неефективна система керівництва в основних галузях економічної діяльності країни [4, с. 157].

Дослідник Т. Марценюк підкреслює, що така ситуація є не лише результатом історичних та культурних факторів, але й наслідком сучасної економічної політики. Відсутність ефективних механізмів подолання професійної сегрегації за ознакою статі та неефективна система керівництва в основних галузях економічної діяльності країни призводять до консервації існуючих диспропорцій та подальшого поглиблення гендерної нерівності в оплаті праці [5].

Вказані вище проблеми також підтверджуються даними із Державної статистики. Наприклад, аналіз даних щодо керівних посад свідчить, що станом на 1 січня 2021 року лише у 29% юридичних осіб керівні посади обіймають жінки. Це співвідноситься зі середньосвітовим показником (29%) та середнім показником у ЄС (30%). Найбільша частка жінок-керівниць спостерігається в комунальних організаціях (78%), профспілкових організаціях (62%) та об'єднаннях співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ). Найменша представленість жінок на керівних посадах характерна для релігійних організацій (5%), казенних підприємств (3%) та концернів (8%) [1]. Наведені дані чітко вказують на наявність гендерного розриву у сфері зайнятості та керівних посад в Україні. Незважаючи на те, що законодавчі норми задекларовані, їх практична реалізація залишає бажати кращого.

Дослідження, яке встановлює, що низьке представництво жінок на керівних посадах є результатом складної взаємодії структурних, інституційних та культурних факторів, було проведено науковцями М. Тапарія та У. Ленка. Вони підкреслюють, що подолання «скляної стелі» вимагає комплексного підходу, який включає як законодавчі зміни, так і трансформацію суспільних установок щодо гендерних ролей [6].

В свою чергу А. Влас переконаний, що для того, щоб реалізувати положення законодавчих актів на практиці, необхідними є наступні дії на шляху до досягнення гендерної рівності в Україні:

- задля зниження безробіття та підвищення соціального статусу жінки потрібно сприяти розвитку жіночого підприємництва, який має бути впроваджено та заохочено з боку держави;
- усунення гендерної нерівності в оплаті праці шляхом заохочення жінок до зайнятості у високооплачуваних секторах, наприклад у високотехнологічних;
- удосконалення використання гендерної статистики, а саме: удосконалення змісту статистики, яка пов'язана з гендерними питаннями, удосконалення статистичної методології для впровадження гендерних питань у систему державної статистики України;
- ліквідація гендерної асиметрії в державному управлінні, що сприятиме налагодженню толерантності у спілкуванні чоловіків та жінок, підвищенню довіри між цими демографічними групами, обумовить взаємну повагу до різних поглядів і позицій та розуміння відмінностей досвіду і потреб кожної статі [7, с. 211–212].

Також варто додати, що задля реалізації положення законодавчих актів необхідно розвивати культуру гендерної чутливості та недискримінації в суспільстві. Важливо проводити освітні

кампанії, тренінги та інформаційні заходи для підвищення обізнаності населення, особливо серед молоді, щодо гендерних стереотипів, упереджень та необхідності їх подолання. Це сприятиме формуванню більш толерантного та інклюзивного середовища. Також необхідно впроваджувати гендерно-орієнтоване бюджетування, щоб при розподілі бюджетних коштів враховувались потреби, інтереси та пріоритети, як жінок, так і чоловіків. Це дасть змогу більш ефективно спрямовувати ресурси на вирішення гендерних проблем. Важливо забезпечити рівний доступ до якісної освіти та професійної підготовки для жінок і чоловіків, подолати сегрегацію на ринку праці, заохочуючи дівчат та хлопців до вибору «нетрадиційних» для своєї статі професій. Крім того, необхідно сприяти більш збалансованому представництву жінок та чоловіків на керівних посадах і в органах прийняття рішень, зокрема, за допомогою квотування, ротатії кадрів та інших спеціальних заходів. Нарешті, важливо активізувати участь чоловіків у виконанні сімейних та домашніх обов'язків, впроваджуючи гнучкі графіки роботи, батьківські відпустки, програми підтримки батьківства. Комплексне впровадження цих та інших ініціатив, з урахуванням особливостей українського контексту, на нашу думку, допоможе значно просунути на шляху до досягнення гендерної рівності в нашій країні.

Важливо зазначити, що досягнення гендерної рівності на ринку праці має не лише етичне, але й економічне значення. Дослідження Світового банку [8] показують, що країни, які досягли вищого рівня гендерної рівності, демонструють кращі економічні показники. Зокрема, збільшення участі жінок у робочій силі та зменшення гендерного розриву в оплаті праці призводить до зростання ВВП та підвищення продуктивності праці.

За даними дослідження А. Діденко при виявленні наслідків гендерної нерівності говорять про вимір втрат людського капіталу. Людський капітал становить 64% загального світового багатства, іншу частину якого становить природний та вироблений (фізичний) капітал. За даними дослідження 141 країни світу лише 38% людського капіталу у світі припадає на жінок проти 62% у чоловіків. Там же зазначають, що втрата людського капіталу через гендерну нерівність оцінюється в 160,2 трильйони доларів, а забезпечення гендерної рівності збільшить загальнолюдське багатство на 14% [9, с. 629–630].

Однак, для досягнення цих економічних вигод необхідно подолати ряд структурних бар'єрів. Серед них – недостатній розвиток інфраструктури догляду за дітьми, що обмежує можливості жінок для повноцінної участі у ринку праці. Також важливим фактором є гендерні стереотипи, які впливають на вибір професії та кар'єрні амбіції як жінок, так і чоловіків. Цю думку підтверджують О. Гринчук та Т. Ханецька, вони переконані, що гендерні стереотипи глибоко вкорінені в українському суспільстві і часто відтворюються через систему освіти, засоби масової інформації та сімейне виховання. Вони суттєво обмежують професійний вибір та кар'єрні можливості, особливо для жінок, призводячи до горизонтальної та вертикальної сегрегації на ринку праці [10].

Важливим аспектом досягнення гендерної рівності є також забезпечення балансу між роботою та особистим життям для обох статей. Це включає не лише розвиток інфраструктури догляду за дітьми, але й зміну корпоративної культури та практик управління персоналом. Впровадження гнучких графіків роботи, можливості дистанційної праці, заохочення чоловіків до використання відпусток по догляду за дитиною – все це може сприяти більш рівномірному розподілу професійних та сімейних обов'язків між жінками та чоловіками. Ми вважаємо, що забезпечення можливості поєднувати професійні та сімейні обов'язки є ключовим фактором для досягнення гендерної рівності на ринку праці. Компанії, які впроваджують політики, дружні до сім'ї, не лише сприяють гендерній рівності, але й отримують конкурентні переваги у вигляді підвищення лояльності співробітників та зростання продуктивності праці.

Висновки. На основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що попри наявність в Україні законодавчої бази, яка декларує гендерну рівність, практична реалізація цих принципів у трудовій сфері залишається проблематичною. Ключовими викликами є стійкий розрив в оплаті праці, професійна сегрегація та недостатнє представництво жінок на керівних посадах. Ці проблеми вказують на необхідність переходу від формального закріплення рівних прав до створення ефективних механізмів їх реалізації та контролю.

Досягнення реальної гендерної рівності вимагає комплексного підходу, який охоплює економічні, соціальні та культурні аспекти. Це включає не лише заохочення жіночого підприємництва та просування жінок у високооплачувані сектори, але й подолання глибоко вкорінених гендерних стереотипів. Важливим є розвиток культури недискримінації, вдосконалення гендерної статистики та впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування. Особливу увагу слід приділити забезпеченню балансу між професійним та особистим життям для обох статей. Це передбачає розвиток інфраструктури догляду за дітьми, впровадження гнучких графіків роботи та заохочення чоловіків до активнішої участі у сімейних обов'язках. Такі заходи не лише сприятимуть гендерній рівності, але й можуть принести значні економічні вигоди, підвищуючи продуктивність праці та стимулюючи економічне зростання.

Важливо підкреслити, що досягнення гендерної рівності – це не лише питання справедливості, але й економічної доцільності. Дослідження показують, що країни з вищим рівнем гендерної рівності демонструють кращі економічні показники. Отож подолання гендерних диспропорцій на ринку праці може стати потужним стимулом для економічного розвитку України. Саме для досягнення цих цілей необхідна трансформація не лише законодавства, але й суспільних установок щодо гендерних ролей. Це вимагає активної участі всіх соціальних інститутів, включаючи освіту, медіа та бізнес. Лише через системні зміни та послідовні зусилля можна подолати існуючі бар'єри та створити справді рівні можливості для жінок і чоловіків на українському ринку праці.

Використана література:

1. Жінки та чоловіки на ринку праці. *Державна служба статистики України*. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf (дата звернення: 21.08.2024).
2. Соколова А. Гендерна нерівність на ринку праці України. *DSPACE of Korolenko Poltava National Pedagogical University*. 2017. С. 44–46.
3. Марценюк Т. О. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. Х. : ХНУ імені В.Н. Каразіна., 2010. Випуск 16. С. 328–334.
4. Войтенко А., Юшко А. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві* : матеріали II Інтернет-конф. (м. Харків, 29 листоп. 2019 р.). Харків, 2019. С. 153–159.
5. Марценюк Т. О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. *Київ: Основи, 2017*. С. 254.
6. Tararia, M., Lenka, U. (2024). A bibliometric overview of research on the glass ceiling for women. *Management Review Quarterly*. DOI: 10.1007/s11301-024-00457-
7. Влас А. В. Гендерна рівність у забезпеченні цілей сталого розвитку в Україні. *Інформація та культура в забезпеченні сталого розвитку людства* : зб. матеріалів Міжнар. Інтернет-конференції. Маріуполь: МДУ, 2018. 278 с.
8. The World Bank In Gender. Gender Overview: Development news, research, data. World Bank. 2024. URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview>
9. Діденко, А. В. Економічні наслідки гендерної нерівності. *MODERNÍ ASPEKTY VĚDY Svazek XX mezinárodní kolektivní monografie*. Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. Česká republika, 2022. С. 624–634.
10. О. Гринчук, Т. Ханецька. Вплив гендерних стереотипів на кар'єрний розвиток молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика* 1 (1 (108)), 2024. С. 41–51.

References:

1. Zhinky ta choloviky na rynku pratsi. [Women and Men in the Labor Market]. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf (data zvernennia: 21.08.2024) [in Ukrainian].
2. Sokolova, A. (2017). Henderna nerivnist na rynku pratsi Ukrainy. [Gender Inequality in the Ukrainian Labor Market]. DSPACE of Korolenko Poltava National Pedagogical University. S. 44–46 [in Ukrainian].
3. Martseniuk, T. O. (2010). Henderni aspekty sfery zainiatosti v ukrainskomu suspilstvi. [Gender Aspects of Employment in Ukrainian Society]. Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva. Kh.: KhNU imeni V.N.Karazina. Vypusk 16. S. 328–334 [in Ukrainian].

4. Voitenko, A., Yushko, A. (2019). Henderna nerivnist na ukrainskomu rynku pratsi: perevaha chy nedolik? [Gender Inequality in the Ukrainian Labor Market: Advantage or Disadvantage?]. Suchasni problemy rozvytku prava ta ekonomiky v innovatsiinomu suspilstvi: materialy II Internet-konf. (m. Kharkiv, 29 lystop. 2019 r.). Kharkiv. S. 153–159 [in Ukrainian].
5. Martseniuk, T. O. (2017). Hender dlia vsikh. Vyklyk stereotypam. [Gender for All. Challenging Stereotypes]. Kyiv: Osnovy. 254 s. [in Ukrainian].
6. Taparia, M., Lenka, U. (2024). A bibliometric overview of research on the glass ceiling for women. *Management Review Quarterly*. DOI: 10.1007/s11301-024-00457- [in English].
7. Vlas, A. V. (2018). Henderna rivnist u zabezpechenni tsilei staloho rozvytku v Ukraini. [Gender Equality in Ensuring Sustainable Development Goals in Ukraine]. *Informatsiia ta kultura v zabezpechenni staloho rozvytku liudstva: zb. materialiv Mizhnar. Internet-konferentsii*. Mariupol: MDU. 278 s. [in Ukrainian].
8. The World Bank In Gender. Gender Overview: Development news, research, data. (2024). World Bank. URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview> [in English].
9. Didenko, A. V. (2022). Ekonomichni naslidky hendernoi nerivnosti. [Economic Consequences of Gender Inequality]. MODERNÍ ASPEKTY VĚDY Svazek XX mezinárodní kolektivní monografie. Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. Česká republika. S. 624–634 [in Ukrainian].
10. Hrynychuk, O., Khanetska, T. (2024). Vplyv hendernykh stereotypiv na kariernyi rozvytok molodi. [The Impact of Gender Stereotypes on Youth Career Development]. *Dukhovnist osobystosti: metodohiia, teoriia i praktyka* 1 (1 (108)). S. 41–51 [in Ukrainian].

Sukhytska N. V. Gender Equality in the Labor Sphere of Ukraine

The article is dedicated to analyzing the state of gender equality in the Ukrainian labor market and the legal regulation of this issue. Considering the relevance of gender inequality in employment, the authors examine existing legislative norms, statistical data, and scientific research on this topic. The aim of the article is to evaluate the effectiveness of current legislation in ensuring gender equality and to identify the main problems in its practical implementation.

Based on the analysis, key challenges in the field of gender equality in the Ukrainian labor market were identified, including: the gender pay gap, occupational segregation, unequal representation of women in leadership positions, and difficulties in balancing professional and family responsibilities. The authors examine the legal regulation of gender equality at various levels of legislation and identify gaps in its practical implementation, particularly its purely declarative nature and lack of enforcement mechanisms. The article emphasizes the economic feasibility of achieving gender equality and proposes specific measures to overcome existing barriers. Among the recommendations are the development of women's entrepreneurship, improvement of gender statistics, implementation of gender-oriented budgeting, ensuring work-life balance for both genders, conducting educational campaigns, trainings, and informational events to raise public awareness about gender stereotypes.

The authors conclude that achieving real gender equality in the Ukrainian labor market requires a comprehensive approach that includes not only improving legislation but also transforming societal attitudes towards gender roles. The article emphasizes the need for systemic changes and consistent efforts to create equal opportunities for women and men in the professional sphere.

Key words: *gender equality, labor market, labor legislation, occupational segregation, gender pay gap, economic development, social policy.*