

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет міжнародної економіки і менеджменту

Кафедра європейської економіки і бізнесу

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Міжнародні економічні відносини

29 Міжнародні відносини

292 Міжнародні економічні відносини

Форма здобуття освіти: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему «ЕКОНОМІЧНА ЕМАНСИПАЦІЯ ЖІНОК В ЄС»

**здобувача Філонюка Віталія Віталійовича
(ПІБ, підпис)**

**Науковий керівник: к.е.н., доцентка Вінська Оксана Йосипівна
(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)**

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації
здобувачів вищої освіти (ЕК)**

**Завідувач кафедри: д.е.н., професор Федірко Олександр Анатолійович
(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)**

(підпис)

Київ 2025

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет міжнародної економіки і менеджменту

Кафедра європейської економіки і бізнесу

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Міжнародні економічні відносини

29 Міжнародні відносини

292 Міжнародні економічні відносини

ПОГОДЖЕНО

Керівник проєктної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач європейської економіки і
бізнесу

(підпис) (ініціали, прізвище)

(підпис) (ініціали, прізвище)

20__ р.

20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Філонюку Віталію Віталійовичу

очної (денної) форми здобуття освіти

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

на тему «ЕКОНОМІЧНА ЕМАНСИПАЦІЯ ЖІНОК В ЄС»

**Тему затверджено наказом ректора Університету від «12» вересня 2024 р.
№ 1528-ст.**

Кваліфікаційна магістерська робота виконується на матеріалах нормативно-правових актів, праць вітчизняних та закордонних науковців, міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференцій, аналітичних дослідженнях, статистичних даних Державної служби статистики України, Євростату, міжнародних організацій тощо.

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1	Теоретико-методичні засади економічної емансипації жінок (назва розділу)
Розділ 2	Аналіз економічної емансипації жінок в ЄС (назва розділу)
Розділ 3	Перспективи посилення економічної емансипації українських жінок за умов інтеграції з ЄС (назва розділу)
Об'єкт дослідження:	процес економічної емансипації жінок в ЄС
Предмет дослідження:	теоретико-методичні та практичні аспекти економічної емансипації жінок в ЄС
Мета кваліфікаційної магістерської роботи:	теоретичне обґрунтування, вироблення науково-методичних засад і практичних пропозицій, спрямованих на активізацію економічної емансипації жінок в Україні та ЄС на шляху до гендерної рівності

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	визначити сутність та складові економічної емансипації жінок; розглянути еволюцію економічної емансипації жінок; систематизувати методичні підходи до економічної емансипації жінок;
У розділі 2	проаналізувати динаміку економічної емансипації жінок в ЄС; здійснити крос-країновий аналіз економічної емансипації жінок в ЄС; оцінити ефективність стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в ЄС
У розділі 3	визначити тенденції економічної емансипації жінок в Україні; встановити ключові напрями взаємодії України з ЄС в царині економічної емансипації жінок.

Завдання підготував
науковий керівник

(підпис)

О. Й. Вінська

(ініціали, прізвище)

«1» жовтня 2024 р.

Завдання одержав
здобувач

(підпис)

В. В. Філонюк

(ініціали, прізвище)

«2» жовтня 2024 р.

Реферат

Кваліфікаційна магістерська робота містить 81 сторінку, 13 таблиць, 27 рисунків, список використаних джерел з 97 найменувань, додатки.

«ЕКОНОМІЧНА ЕМАНСИПАЦІЯ ЖІНОК В ЄС»

Об'єктом дослідження кваліфікаційної магістерської роботи є процес економічної емансипації жінок в ЄС.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти економічної емансипації жінок в ЄС.

Мета і завдання дослідження. Основною метою кваліфікаційної магістерської роботи є теоретичне обґрунтування, вироблення науково-методичних засад і практичних пропозицій, спрямованих на активізацію економічної емансипації жінок в Україні та ЄС на шляху до гендерної рівності.

Відповідно до поставленої мети визначені такі *завдання*:

- 1) визначити сутність та складові економічної емансипації жінок;
- 2) розглянути еволюцію економічної емансипації жінок;
- 3) систематизувати методичні підходи до економічної емансипації жінок;
- 4) проаналізувати динаміку економічної емансипації жінок в ЄС;
- 5) здійснити крос-країновий аналіз економічної емансипації жінок в ЄС;
- 6) оцінити ефективність стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в ЄС;
- 7) визначити тенденції економічної емансипації жінок в Україні;
- 8) встановити ключові напрями взаємодії України з ЄС в царині економічної емансипації.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Теоретична значущість отриманих результатів полягає в узагальненні складових економічної емансипації жінок та систематизації методичних підходів міжнародних індексів, що стосують гендерної рівності.

Практичні результати дослідження полягають в комплексному аналізі показників економічної емансипації жінок в ЄС, що дозволяє виявити найкращі практики та сформулювати рекомендації при розробці або вдосконаленні національних стратегій, що стосують гендерної рівності. Основні положення магістерської дисертації були обговорені на 91-й щорічній студентській науковій конференції «Інноваційні проекти для економічного відродження та конкурентного розвитку України», опубліковані тези доповіді на тему «Тendenції економічної емансипації жінок в ЄС».

Рік виконання кваліфікаційної магістерської роботи – 2025.

Рік захисту роботи – 2025.

Ключові слова: економічна емансипація, гендерна рівність, гендерний розрив, сегрегація праці, жіноче підприємництво, зайнятість, оплата праці.

В і д г у к
про кваліфікаційну магістерську роботу
здобувача факультету міжнародної економіки і менеджменту
освітньо-професійної програми «Міжнародні економічні відносини»

Філонюка Віталія Віталійовича

на тему: **«Економічна емансипація жінок в ЄС»**

1. Актуальність теми: Розвиток сучасної економіки вимагає повноцінного залучення жінок до ринку праці, підприємництва та прийняття стратегічних рішень. Економічна емансипація жінок є ключовим фактором забезпечення гендерної рівності задля сталого розвитку суспільства. Зважаючи на отримання статусу країни-кандидата на членство в ЄС, дослідження проблематики економічної емансипації жінок в умовах євроінтеграції є корисним для України. Вищезазначене свідчить про особливу значущість обраної теми.

2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи: визначено сутність та складові економічної емансипації жінок; розглянуто еволюцію економічної емансипації жінок; систематизовано методичні підходи до економічної емансипації жінок; проаналізовано динаміку та здійснено крос-країновий аналіз економічної емансипації жінок в ЄС; визначено тенденції економічної емансипації жінок в Україні.

3. Наявність самостійних розробок автора: оцінено ефективність стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в ЄС; встановлено ключові напрями взаємодії України з ЄС в царині економічної емансипації жінок.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: мають важливе теоретичне і практичне значення, оскільки можуть бути використані у вдосконаленні національних стратегій щодо гендерної рівності в умовах євроінтеграції.

5. Наявність недоліків: суттєвих недоліків не виявлено.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної магістерської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: Робота є самостійним науковим дослідженням і рекомендується до захисту з високою позитивною оцінкою. Оцінка наукового керівника - 50 балів.

Науковий керівник:

доцентка кафедри
європейської економіки і бізнесу,
доц., к.е.н.



Вінська О.Й.

“03” лютого 2025р.

Рецензія

на кваліфікаційну магістерську роботу
здобувача вищої освіти

Філонюка Віталія Віталійовича

на тему «Економічна емансипація жінок в ЄС»

Актуальність теми кваліфікаційної магістерської роботи і доцільність її розроблення полягає в тому, що питання гендерної рівності та економічної емансипації жінок залишаються важливими та актуальними на рівні Європейського Союзу, попри значний прогрес у цих сферах за останні десятиліття. Досвід ЄС в сфері економічної емансипації жінок є надзвичайно важливим для України, яка прагне інтегруватися в європейські структури та адаптувати свої політики до міжнародних стандартів стосовно гендерної рівності.

Якість проведеного дослідження: автор визначає сутність економічної емансипації жінок та її складові; розглядає еволюцію економічної емансипації жінок. У магістерській дисертації проведено детальний аналіз показників економічної емансипації жінок за країнами ЄС та в динаміці, визначено тенденції. Виклад матеріалу логічний та послідовний.

Позитивні риси кваліфікаційної магістерської роботи: детально проаналізовано показники економічної емансипації в ЄС та Україні, визначено тенденції розвитку. За результатами крос-крайнового аналізу визначено країни-лідери, розглянуто їхні вжиті заходи стосовно гендерної рівності. Зроблено прогноз зміни гендерного розриву в оплаті праці в ЄС на найближчі роки. Виміряно силу впливу жінок з вищою освітою та жінок у наглядових радах на різницю в оплаті праці між чоловіками та жінками. Визначено ключові напрями взаємодії України з ЄС у сфері економічної емансипації жінок.

Зауваження відсутні.

Практична значимість висновків і рекомендацій полягає в комплексному аналізі показників економічної емансипації жінок в ЄС і можуть бути використанні при вдосконаленні національних стратегій щодо гендерної рівності в умовах євроінтеграції.

Рецензент:

к.е.н., доцент,
доцентка кафедри
міжнародної торгівлі і маркетингу
КНЕУ ім. Вадима Гетьмана



Юлія ІРИНЧИНА

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕМАНСИПАЦІЇ ЖІНОК	6
1.1 Сутність та складові економічної емансипації жінок	6
1.2 Еволюція економічної емансипації жінок	12
1.3. Методичні підходи до економічної емансипації жінок	18
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕМАНСИПАЦІЇ ЖІНОК В ЄС	27
2.1 Динаміка економічної емансипації жінок в ЄС	27
2.2 Крос-країновий аналіз економічної емансипації жінок в ЄС	35
2.3 Оцінка ефективності стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в ЄС	42
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ПОСИЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕМАНСИПАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК ЗА УМОВ ІНТЕГРАЦІЇ З ЄС	52
3.1 Тенденції економічної емансипації жінок в Україні	52
3.2 Ключові напрями взаємодії України з ЄС у царині економічної емансипації жінок	61
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	72
ДОДАТКИ	82

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Розвиток сучасної економіки вимагає повноцінного залучення жінок до ринку праці, підприємництва та прийняття стратегічних рішень. Економічна емансипація жінок є ключовим фактором забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства. Питання економічної емансипації жінок в ЄС отримало значну увагу, що сприяло впровадженню механізмів підтримки жінок сферах законодавства, працевлаштування, підприємництва. В Україні питання економічної емансипації жінок є особливо актуальним в контексті євроінтеграції та адаптації до європейських стандартів гендерної рівності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання економічної емансипації жінок знайшло своє висвітлення у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед публікацій, присвячених зазначеній проблематиці, слід відзначити наукові праці Т. Храбан, О. Вигівської, Н. Кабір, А. Сен, Д. Перкінс, К. Мейтон, М. Махбаб, А.-М. Голли та А. Малхотри, К. Голдін, Дж. Акер, Д. Коттер, Дж. Хермсен, С. Овадія та інших.

Зокрема, Н. Кабір досліджує концепцію розширення прав і можливостей жінок і висвітлює як освіта, працевлаштування та участь жінок у політичному житті можуть сприяти досягненню гендерної рівності. А.-М. Голла та А. Малхотра вивчали питання як можна виміряти та оцінити розширення економічних можливостей жінок. У свою чергу, К. Голдін аналізувала довгострокові тенденції участі жінок у ринку праці, як історично формувалася і змінювалася нерівність між чоловіками та жінками у доходах. Дж. Акер зосередила увагу як визначити перешкоди для створення рівності в робочих організаціях. Т. Храбан та О. Вигівська досліджували метафори, які використовують для пояснення гендерної нерівності, в тому числі «скляна стеля» та «липка підлога». М. Махбаб зосередив свою увагу на дослідженні вимірів розширення прав та можливостей жінок, в тому числі й економічному.

Незважаючи на наявний науковий доробок у дослідженні питання економічної емансипації жінок, деякі його аспекти залишаються недостатньо дослідженими, такі як ефективність стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в ЄС.

Метою дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування, вироблення науково-методичних засад і практичних пропозицій, спрямованих на активізацію економічної емансипації жінок в Україні та ЄС на шляху до гендерної рівності.

Виходячи з мети дослідження, в роботі поставлені такі **завдання**:

- 1) визначити сутність та складові економічної емансипації жінок;
- 2) розглянути еволюцію економічної емансипації жінок;
- 3) систематизувати методичні підходи до економічної емансипації жінок;
- 4) проаналізувати динаміку економічної емансипації жінок в ЄС;
- 5) здійснити крос-країновий аналіз економічної емансипації жінок в ЄС;
- 6) оцінити ефективність стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в ЄС;
- 7) визначити тенденції економічної емансипації жінок в Україні;
- 8) встановити ключові напрями взаємодії України з ЄС в царині економічної емансипації жінок.

Об'єктом наукового дослідження є процес економічної емансипації жінок в ЄС.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти економічної емансипації жінок в ЄС.

До основних загальнонаукових **методів дослідження**, які використані автором, відносяться: метод порівняння (для аналізу стану економічної емансипації жінок за країнами ЄС), узагальнення, систематизації та синтезу (для формулювання та обґрунтування висновків); групування, статистичні, математичні, графічного аналізу (для наочного представлення результатів дослідження); кореляційно-регресійного аналізу (для оцінки впливу стимулюючих факторів економічної емансипації), метод екстраполяції тренду (для побудови прогнозової моделі).

Теоретична та методична значущість отриманих результатів полягає в узагальненні складових економічної емансипації жінок та систематизації методичних підходів міжнародних індексів, що стосують гендерної рівності.

Практична значущість полягає в комплексному аналізі показників економічної емансипації жінок в ЄС, що дозволяє виявити найкращі практики та сформулювати рекомендації при розробці або вдосконаленні національних стратегій, що стосують гендерної рівності. Основні положення магістерської дисертації були обговорені на 91-й щорічній студентській науковій конференції «Інноваційні проєкти для економічного відродження та конкурентного розвитку України», опубліковані тези доповіді на тему «Тенденції економічної емансипації жінок в ЄС».

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти, праці вітчизняних та закордонних науковців, матеріали міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференцій, аналітичні дослідження, статистичні дані Державної служби статистики України, Євростату, міжнародних організацій тощо.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕМАНСИПАЦІЇ ЖІНОК

1.1 Сутність та складові економічної емансипації жінок

Гендерна рівність є однією з основних складових справедливого і прогресивного суспільства, що забезпечує рівні права та можливості для всіх, незалежно від статі. Вона охоплює аспекти, пов'язані з доступом до освіти, працевлаштування, політичної участі та соціальних благ, сприяючи не лише покращенню якості життя окремих осіб, але й сталому розвитку суспільства в цілому. Гендерна рівність є важливою не тільки з моральної та правової точки зору, а й з економічної, оскільки дозволяє максимально використовувати потенціал кожної людини, що позитивно впливає на економічне зростання та соціальну стабільність. Створення умов для гендерної рівності допомагає подолати стереотипи, дискримінацію та нерівні можливості, забезпечуючи справедливий розвиток на всіх рівнях суспільства.

Економічна емансипація визначається як процес досягнення індивідами чи групами економічної незалежності та самостійності, що включає здатність приймати економічні рішення, забезпечувати власний добробут і брати участь у ринкових відносинах. Вона виступає фундаментом для реалізації інших видів свободи, таких як політична, соціальна чи культурна емансипація [1].

Наукові основи поняття економічної емансипації закладені в працях класичних економістів, таких як Адам Сміт, який вказував на важливість свободи економічної діяльності для зростання добробуту суспільства [2]. З іншого боку, Карл Маркс пов'язував емансипацію з усупільненням засобів виробництва та усуненням економічної нерівності [3]. Більш сучасні дослідники, такі як Амартія

Сен, зосереджуються на розширенні можливостей людей як ключовому чиннику економічної свободи [4].

Економічна емансипація жінок – це процес досягнення жінками рівних можливостей і прав у економічній сфері, що включає доступ до ресурсів, робочих місць, фінансів, освіти та можливості впливати на економічні рішення на рівні держави та суспільства в цілому. Цей процес передбачає подолання гендерних перешкод, які обмежують жінок у їхньому економічному потенціалі, і надання їм можливості досягати економічної незалежності, що включає рівність у доходах, кар'єрному зростанні та підприємництві [5].

У табл. 1.1 наведені визначення поняття «економічна емансипація жінок» різними авторами.

Таблиця 1.1 – Визначення поняття «економічна емансипація жінок»

Автор	Визначення
Н. Кабір	Здатність робити вибір щодо економічних ресурсів і можливостей, яка включає в себе здатність брати участь у ринку праці, отримувати доступ до фінансових ресурсів і контролювати свої доходи
А. Сен	Процес розширення вибору та можливостей жінок для повної участі в економічній діяльності та процесах прийняття рішень, таким чином покращуючи їхню автономію та контроль над ресурсами
Д. Перкінс	Надання жінкам доступу до економічних ресурсів, прийняття рішень і рівної участі в економіці, що зрештою призводить до їх незалежності та контролю над власним життям
М. Гур	Трансформація ролей жінок в економіці, надання їм доступу до економічних ресурсів, контролю над активами та більшої участі в процесах прийняття економічних рішень
А.-М. Голла та А. Малхотра	Здатність жінок досягати успіху та економічного прогресу, а також здатність приймати економічні рішення та діяти відповідно до них
К. Мейтон	Процес, який дозволяє жінкам діяти та покращувати питання, які є важливими для їх особистого життя, їхніх спільнот та суспільства
М. Махбаб	Процес усвідомлення та нарощування спроможності, що веде до більшої участі, більшої влади та контролю над прийняттям рішень, а також до трансформаційних дій

Джерело: узагальнено автором за [4], [6-11]

Усі ці визначення підкреслюють ідею про те, що економічна емансипація жінок полягає в забезпеченні рівних можливостей, ресурсів і прав для повноцінної участі жінок у економічному житті.

Економічна емансипація жінок відбувається тоді, коли жінки користуються своїми правами контролювати та отримувати вигоду з ресурсів, активів, доходу та свого власного часу, а також коли вони мають можливість керувати ризиками та покращувати свій економічний статус і добробут [12]. Oxfam вважає, що, як і гендерна рівність, економічна емансипація жінок є самоціллю. Таким чином, економічна справедливість буде досягнута лише через інклюзивну економічну систему, яка підтримує права жінок на забезпечення контролю над своїми доходами, активами та часом [12].

Можна виділити наступні складові економічної емансипації жінок (табл. 1.2):

Таблиця 1.2 – Складові економічної емансипації жінок

Назва	Характеристика
Доступ до економічних ресурсів	Забезпечення рівного доступу жінок до ресурсів, необхідних для участі в економіці, таких як фінансові ресурси, земля, технології; доступ до власності та активів
Участь у ринку праці	Доступ до можливостей гідної роботи, рівну оплату за рівну роботу та усунення перешкод, які заважають жінкам брати участь у різних галузях економіки
Контроль за доходами та фінансова незалежність	Здатність приймати рішення щодо власних фінансових ресурсів: контроль над особистими доходами, здатність заощаджувати та інвестувати, а також приймати економічні рішення
Юридичні права	Законні права на роботу, володіння власністю, успадкування активів і доступ до правосуддя. Реформи, які захищають права жінок, запобігають гендерній дискримінації та сприяють рівному ставленню на робочому місці
Доступ до освіти та навчання	Знання та навички, необхідні для участі в економіці
Жіноче підприємництво	Надання ресурсів, мереж і навчання, які дозволяють жінкам розпочати та керувати власним бізнесом, а також доступ до кредитів та грантів
Соціальний захист	Допомога по вагітності та пологах, допомога по догляду за дитиною та інші програми соціального забезпечення

Джерело: узагальнено автором за [1], [13]

Освіта є фундаментальним фактором розширення економічних можливостей жінок; надає жінкам навички та знання, необхідні для того, щоб почати роботу, зайнятися підприємницькою діяльністю.

У багатьох суспільствах жінки несуть основну відповідальність за неоплачувану хатню роботу, включаючи догляд за дітьми та членами сім'ї, що обмежує їхню здатність шукати оплачувану роботу або економічні можливості. Жінки часто стикаються з перешкодами в доступі до фінансових послуг через дискримінаційні практики.

Фактори, які сприяють або обмежують розширення економічних можливостей жінок можна поділити на прямі та непрямі (рис. 1.1). Прямі чинники безпосередньо пов'язані з індивідуальним чи колективним життєвим досвідом жінок; непрямими факторами є ширші структурні умови, які визначають індивідуальний або колективний життєвий досвід жінок [14].



Рисунок 1.1 – Фактори, які сприяють або обмежують розширення економічних можливостей жінок

Джерело: розроблено автором за [14]

Прямі та непрямі фактори тісно пов'язані між собою. Політики та програми повинні бути спрямовані на розвиток сприятливого середовища (непрямі фактори) і націлені на жінок індивідуально та колективно (прямі фактори) [14].

Доступ до якісної освіти має важливий ефект, розриваючи цикли бідності між поколіннями, відкладаючи шлюб, народження дітей і покращуючи результати на ринку праці в подальшому житті. Гіднооплачувана праця є центральною для розширення економічних можливостей, враховуючи її невід'ємну важливість для добробуту жінок і здатності просуватися в отриманні доходу. Неоплачуваний догляд і домашня робота, яку непропорційно виконують жінки, обмежують жінок на ринку оплачуваної праці. Інструменти соціального захисту включають відпустки по вагітності та пологах, допомоги по безробіттю, допомоги по догляду за дітьми.

Ринки праці в усьому світі характеризуються гендерною нерівністю та дискримінацією, які значно відрізняються залежно від країни. Фіскальна політика має значний гендерний вплив, враховуючи те, що вона стосується ресурсів, доступних урядам для просування гендерної рівності. Надання жінкам рівних економічних можливостей вимагає інтегрованого набору законів і політики, які стосуються всіх сфер розширення економічних можливостей жінок. Дискримінаційні гендерні норми створюють величезні перешкоди для економічної емансипації жінок, зокрема через обмеження доступу дівчат до освіти та вибору жінок щодо домашніх ролей, раннього шлюбу та народження дітей, а також фінансових ресурсів, інших активів та участі в робочій силі.

З економічною емансипацією тісно пов'язане поняття гендерної сегрегації праці. Гендерна сегрегація праці – це явище, за якого чоловіки і жінки розподіляються на різні професії чи посади в залежності від їхнього гендеру, що призводить до гендерних нерівностей в оплаті праці, умовах праці та доступі до можливостей кар'єрного зростання. Вона може бути як горизонтальною, так і вертикальною [15].

Вертикальна сегрегація праці – це тип гендерної сегрегації, при якому чоловіки і жінки працюють в однакових сферах чи професіях, але займають різні

посади з нерівним доступом до можливостей для кар'єрного зростання, знижуючи рівність в оплаті праці [15]. У такій системі жінки частіше працюють на нижчих, менш оплачуваних посадах, тоді як чоловіки займають керівні чи вищі позиції.

Вертикальна сегрегація праці пов'язана із терміном «скляна стеля» – це невидимі бар'єри та обмеження, що перешкоджають жінкам просуватися на вищі керівні посади чи досягати високих рівнів в організаціях, попри наявність відповідних кваліфікацій і досвіду [16].

Горизонтальна сегрегація праці – це розподіл праці між чоловіками та жінками за різними професіями або секторами економіки, де кожна стаття традиційно асоціюється з певними видами діяльності [15]. Наприклад, жінки переважно зайняті в таких сферах, як освіта, охорона здоров'я чи соціальна робота, які часто мають нижчу оплату праці, в той час як чоловіки працюють у технічних або інженерних сферах з вищою оплатою.

«Липка підлога» – це ситуація, коли жінки стикаються з перешкодами, які не дозволяють їм піднятися кар'єрно, навіть якщо вони мають необхідні навички чи досвід [17]. Термін використовується для опису соціальних і організаційних факторів, які утримують жінок на низьких рівнях в професійному житті, створюючи перешкоди для їхнього просування.

Розширення економічних, соціальних, особистих і політичних можливостей жінок взаємопов'язане; позитивні зміни в одному вимірі життя жінки неможливі без прогресу в інших. Економічна емансипація жінок сприяє розширенню прав і можливостей жінок, оскільки зосереджується на здатності жінок отримати доступ і контроль над виробничими ресурсами та бути визнаними як повноправні учасники економіки. Усунення гендерного розриву в оплаті праці є важливим кроком до розширення економічних можливостей жінок. Важливими чинниками є рівна оплата за рівну роботу, відпустка по вагітності, недискримінаційна практика найму та можливості кар'єрного зростання.

Економічна емансипація жінок є важливим етапом на шляху до справжньої гендерної рівності. Для того, щоб жінки могли стати економічно незалежними, необхідно забезпечити їм доступ до освіти, фінансів, рівних трудових можливостей

і прав тощо. Це передбачає створення середовища, в якому жінки можуть досягти рівних економічних можливостей, підвищити свою економічну стійкість і отримати доступ до інструментів, необхідних для досягнення фінансового успіху. Складовими економічної емансипації жінок є: доступ до економічних ресурсів; участь у ринку праці; контроль за доходами та фінансова незалежність; юридичні права; жіноче підприємництво та соціальний захист. Фактори, які сприяють або обмежують економічну емансипацію жінок поділяються на прямі та непрямі.

1.2 Еволюція економічної емансипації жінок

Економічна емансипація жінок є складним та багатогранним процесом, що охоплює століття змін у соціальних, економічних і політичних структурах. Протягом історії жінки поступово виборювали свої права на участь у ринкових відносинах, доступ до ресурсів та рівні можливості для економічного розвитку.

Можна виділити основні етапи економічної емансипації жінок (табл. 1.3):

Таблиця 1.3 – Етапи економічної емансипації жінок

Етап	Характеристика
1	2
Доіндустріальне суспільство (до XIX ст.)	Жінки здебільшого виконували роль у домашньому господарстві та догляді за сім'єю, займалися сільським господарством і ремеслами, а доступ до власності, фінансів та освіти був обмежений через патріархальні норми.
Промислова революція (XVIII-XIX ст.)	Жінки почали працювати на фабриках через потребу в дешевій робочій силі. Виникнення перших рухів за скорочення робочого дня, підвищення заробітної плати та поліпшення умов праці для жінок; перші дозволи на володіння майном.
Початок XX ст. (1900-1940 рр.)	На початку 1900-х років відбулася перша хвиля феміністичного руху, яка зосередилася на законних правах жінок, включаючи право голосу та володіння власністю. Жінки почали отримувати доступ до вищої освіти, що дозволило їм обирати професії за межами домашнього господарства. Протягом Першої та Другої світової воєн жінки взяли на себе роль, яку традиційно займали чоловіки в робочій силі.

Продовження таблиці 1.3

1	2
Середина XX ст. (1945-1970 рр.)	Уряди багатьох країн ухвалили закони про рівну оплату праці, заборону дискримінації на роботі та захист материнства. Після Другої світової війни жінки почали масово працювати в різних секторах економіки, зокрема в державному управлінні та науці.
Кінець XX ст. (1980-1990 рр.)	Жінки стають частиною міжнародних корпорацій, підприємництва, займають керівні посади.
XXI ст.	5-та Ціль сталого розвитку спрямована на досягнення гендерної рівності та розширення можливостей усіх жінок і дівчат, що включає забезпечення повної участі жінок в економічному житті. Розширений доступ жінок до освіти, технологій і глобальних мереж дозволив їм брати участь у раніше недоступних секторах. Зростання кількості жінок на керівних посадах.

Джерело: складено автором за [18-19]

У XIX столітті більшість європейських країн мала гендерні ролі, що обмежували жінок, які здебільшого працювали в домашньому господарстві, на селі або в текстильній та інших низькооплачуваних галузях. Перші рухи за права жінок з'являються на початку XX століття, коли вони починають боротися за право голосу, освіти та робочі умови [18].

Під час Першої та Другої світових воєн жінки працювали в промисловості, на фабриках та в адміністрації, що значно змінило їхнє становище в суспільстві, але після війни традиційні гендерні ролі відновлювались, і жінки мали повертатися до домашніх обов'язків. Після Другої світової війни зміни в економіці Європи, зокрема внаслідок індустріалізації, сприяли зростанню можливостей для жінок на ринку праці, але основна роль жінок була – догляд за дітьми, ведення домашнього господарства [18].

До того часу, як результати дослідження Нобелівської лауреатки з економіки Клаудії Голдін побачили світ у 1990-х роках, в економічній науці домінувала думка, що економічне зростання веде до збільшення залученості жінок на ринку оплачуваної праці. Однак виявилось, що ці висновки будуються на недостатній інформації і якщо взяти більший масив даних, то картина змінюється. Клаудія Голдін досліджувала саме цю ширшу картину за даними останніх двохсот років [19].

Збираючи та вивчаючи дані з економічної історії жінок за останні два століття через перспективу економіки праці, її робота дала достовірні відповіді на відкриті запитання та проклала шлях до нових програм досліджень у сфері гендеру. Одним із ключових висновків її роботи є те, що участь жінок у ринку праці не зростає монотонно з економічним розвитком (рис. 1.2). Фактично, на ранніх етапах розвитку жінки активно залучені до сільського господарства, часто як неоплачувані працівники на сімейних фермах [20].



Рисунок 1.2 – U-крива частки одружених жінок, які працюють [21]

У міру того як економіка зростає з індустріалізацією, місце виробництва переміщується з домогосподарств і сімейних ферм на фабрики та в міські центри. Участь жінок у цьому процесі зменшується – через поєднання покращеного економічного статусу, несприятливих для жінок умов праці на фабриках і соціальних звичаїв, які обмежують участь жінок у виробництві – і жінки спеціалізуються на неоплачуваній хатній роботі [19].

У міру подальшого економічного розвитку розширення сфери послуг приваблює жінок на ринок праці завдяки їхнім порівняльним перевагам у

нефізичній роботі. Таким чином, зв'язок між економічним розвитком і працею жінок має U-подібну форму, але це не можна було продемонструвати, доки Голдін не встановила, що праця жінок у ранніх опитуваннях – особливо в переписі населення США – значною мірою недораховувалась через її переважно неформальний і неоплачуваний статус [19].

Еволюцію економічної емансипації жінок в Європейському Союзі можна прослідкувати через ухвалення директив Європейським парламентом, Радою ЄС або Європейською комісією (табл. 1.4).

Однією з перших директив, що стосувалася рівної оплати праці чоловіків та жінок була Директива 75/117/ЕЕС, яка вимагала, щоб на рівних посадах у межах ЄС була однакова оплата праці [22].

Директива 86/613/ЕЕС стосувалася рівних можливостей для жінок та чоловіків у питаннях самозайнятості та податкових пільг для осіб, які працюють в сімейному бізнесі [23].

Таблиця 1.4 – Головні Директиви ЄС, що стосуються економічної емансипації жінок

Назва	Короткий зміст	Ціль
1	2	3
Директива про вагітність і материнство (Directive 92/85/ЕЕС)	Встановлює мінімальні стандарти захисту для вагітних працівниць, зокрема право на оплачувану відпустку	Створення сприятливих умов для жінок, які поєднують материнство і роботу
Директива про запобігання дискримінації (Directive 2000/78/ЕС)	Забороняє будь-яку форму дискримінації на ринку праці, зокрема за статевою ознакою.	Створення рівних умов праці для чоловіків і жінок.
Директива про робочий час (Directive 2003/88/ЕС)	Забезпечує права працівників на мінімальний час відпочинку та гнучкий графік	Підтримка балансу між професійним і приватним життям, що особливо важливо для жінок
Директива про рівну оплату праці (Directive 2006/54/ЕС)	Забороняє дискримінацію за ознакою статі у сфері оплати праці, умов зайнятості, кар'єрного росту та доступу до професійної підготовки	Подолання гендерного розриву в оплаті праці через забезпечення принципу «рівна оплата за рівну працю»
Директива про батьківську відпустку (Directive 2019/1158/EU)	Передбачає право обох батьків на 4 місяці батьківської відпустки	Заохочення чоловіків до участі у вихованні дітей і зменшення тиску на жінок у виконанні сімейних обов'язків

Продовження таблиці 1.4

1	2	3
Директива про збалансоване представництво у радах компаній (Directive 2022/2381/EU)	Встановлює мінімальну квоту в 40% для жінок у наглядових радах великих компаній	Підвищення участі жінок у прийнятті рішень на рівні управління
Директива про прозорість оплати праці (Directive 2023/970/EU)	Зобов'язує роботодавців забезпечувати прозорість у зарплатах	Усунення нерівності в оплаті праці між чоловіками та жінками

Джерело: складено автором за [24-30]

З часом, директиви ЄС з гендерної рівності стали все більш комплексними, включаючи не лише питання економічної рівності, але й права на особисте життя, забезпечення гідних умов праці та доступ до ресурсів. Директиви ЄС формують правову базу для забезпечення рівності на ринку праці, підвищення економічної активності жінок і подолання дискримінації. Найбільш актуальними директивами є дві останні в табл. 1.4.

Директива про прозорість оплати праці (Directive 2023/970/EU) була ухвалена для зміцнення зусиль Європейського Союзу у забезпеченні рівності між чоловіками і жінками в оплаті праці. Вона націлена на зменшення гендерної нерівності в оплаті праці, підвищення прозорості і створення справедливіших умов для працівників незалежно від їхнього гендеру [30].

Роботодавці зобов'язані надавати працівникам чітку та детальну інформацію про рівень і структуру оплати праці. Працівники повинні мати право отримувати інформацію про рівень оплати праці в межах компанії та сектору. Директива зобов'язує роботодавців активно працювати над усуненням гендерної дискримінації в оплаті праці. Компанії подаватимуть звітності про заробітні плати працівників і будуть вжиті коригувальні заходи, якщо розрив у оплаті між працівниками обох статей перевищуватиме 5%. Директива набуде чинності у червні 2026 року, але компанії зі штатом більше 150 працівників зобов'язані звітувати раніше цього терміну [30].

Директива про збалансоване представництво у радах компаній (Directive 2022/2381/EU) встановлює мінімальні квоти для представництва жінок і чоловіків

у радах директорів великих компаній – не менше, ніж 40% невиконавчих або 33% виконавчих керівних посад повинні бути зайняті представниками меншості за гендером [29].

Директива зобов'язує компанії адаптувати процедури відбору для забезпечення рівного доступу до керівних посад для обох статей. Якщо компанія не може забезпечити мінімальне представництво жінок або чоловіків через відсутність кандидатів, компанія повинна забезпечити виправдані обґрунтування. Якщо компанія не виконує квоти без належних причин, то вона повинна бути притягнута до відповідальності. Директива вимагає від компаній регулярно звітувати про досягнення гендерної рівності в керівних органах. Директива набуде чинності у липні 2026 року [29].

У березні 2020 року Європейською Комісією була прийнята Стратегія гендерної рівності 2020-2025, основною метою якої є сприяння досягненню рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя в межах Європейського Союзу. Основні завдання стратегії:

- припинення гендерного насильства;
- досягнення гендерного балансу в процесі прийняття рішень і в політиці;
- усунення гендерних розривів на ринку праці;
- досягнення рівної участі в різних секторах економіки;
- усунення гендерного розриву в оплаті праці та пенсії;
- боротьба з гендерними стереотипами [31].

Від обмежених економічних ролей у доіндустріальних суспільствах до активної участі в сучасних економічних процесах, жінки проходили через численні соціальні та економічні трансформації. Найбільший розвиток економічної емансипації спостерігався в XX та XXI століттях, коли активні феміністські рухи та політичні ініціативи стали основою для значних змін у законодавстві, що підтримує гендерну рівність, а також забезпечують жінок рівними можливостями для освіти, роботи та бізнесу. Проте, попри досягнуті успіхи, економічна емансипація жінок продовжує стикається з викликами, такими як гендерна нерівність у заробітній платі, доступ до фінансових ресурсів та інші.

1.3. Методичні підходи до економічної емансипації жінок

Використання міжнародних рейтингів, які досліджують питання гендерної рівності, є важливим інструментом для оцінювання економічної емансипації жінок в різних країнах.

Міжнародні індекси (рис. 1.3) дозволяють порівнювати різні аспекти економічної участі жінок, такі як доступ до робочих місць, рівень заробітної плати, можливості для кар'єрного зростання та підприємницької діяльності; допомагають виявляти перешкоди, які обмежують економічну самостійність жінок, а також визначати прогрес, досягнутий у забезпеченні рівних можливостей. Міжнародні індекси слугують базою для розробки політик на національному рівні.

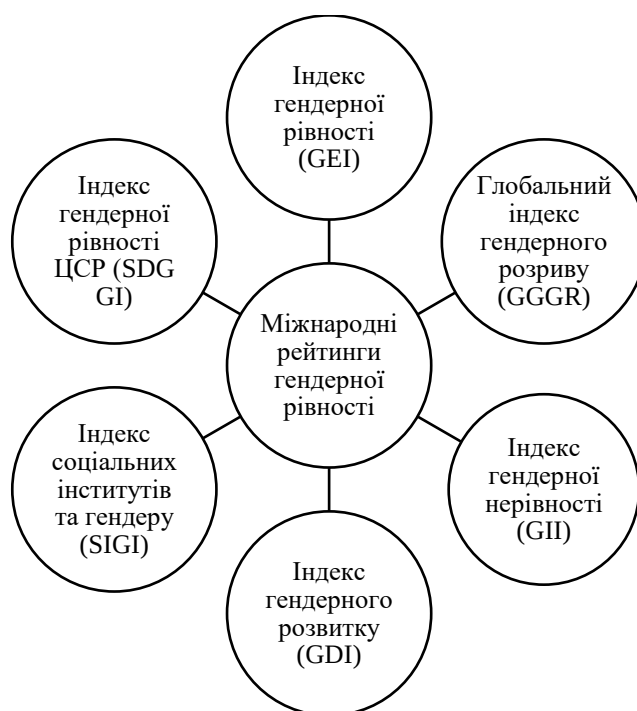


Рисунок 1.3 – Основні міжнародні рейтинги гендерної рівності

Джерело: побудовано автором за [32, 34-38]

Індекс гендерної рівності (GEI) – це інструмент, який розробляється Європейським інститутом гендерної рівності з 2013 року для вимірювання рівня гендерної рівності в країнах Європейського Союзу. Індекс використовується для

оцінки прогресу в досягненні гендерної рівності та для моніторингу виконання міжнародних зобов'язань щодо гендерної політики [32].

Індекс гендерної рівності оцінюється за шкалою від 1 до 100 – більш високий бал свідчить про більшу рівність, де 100 означає повну гендерну рівність. Індекс гендерної рівності складається з шести основних доменів, кожен з яких оцінюється окремо: економічна незалежність (рівність у доступі до економічних ресурсів, рівність на ринку праці, рівень заробітної плати та гендерний розрив у пенсіях); освіта (доступ до освіти та досягнення рівності в освіті на всіх рівнях); здоров'я (очікувана тривалість життя; різниця у доступі до медичних послуг та стан здоров'я чоловіків і жінок); влада та прийняття рішень (частка жінок у парламентах, урядах, а також на вищих керівних посадах у бізнесі); час (який жінки та чоловіки витрачають на роботу по дому, догляд за дітьми, старшими родичами та іншими членами сім'ї); гендерне насильство (аналізуються дані щодо випадків насильства, рівень судових та поліційних реагувань на ці випадки) [32].

Кожен з цих доменів має власну вагу, що визначає його внесок в загальний індекс. Всі шість вимірювань складаються в єдиний показник гендерної рівності.

Індекс гендерної рівності дозволяє країнам ЄС порівнювати свій прогрес у досягненні гендерної рівності як між собою, так і в контексті глобальних тенденцій; коригувати свої політики для досягнення більшої рівності. Індекс гендерної рівності публікується щорічно. У 2024 році Український жіночий фонд вперше розробив Індекс гендерної рівності для України, а його публічна презентація запланована на початок 2025 року [33].

Глобальний індекс (звіт) гендерного розриву (GGGR) – щорічне дослідження, яке публікується Всесвітнім економічним форумом і має на меті виміряти гендерні диспропорції в різних сферах на глобальному рівні. Звіт оцінює прогрес країн у скороченні гендерного розриву та дає порівняння за різними індикаторами рівності між чоловіками та жінками в економіці, освіті, здоров'ї та політиці. Метою індексу є оцінка рівня гендерної рівності в кожній країні світу; виявлення факторів, що сприяють або перешкоджають досягненню гендерної рівності; порівняння країн за різними аспектами гендерної рівності [34].

Індекс гендерного розриву оцінюється за шкалою від 0 до 1, де: 0 означає повну нерівність між чоловіками та жінками; 1 повну рівність. Звіт 2024 року оцінює прогрес 146 країн світу, використовуючи дані з міжнародних статистичних баз, досліджень та урядових звітів. Методика розрахунку індексу базується на порівнянні гендерного розриву за чотирма ключовими вимірами: економіка, освіта, здоров'я і політика. Чотири основні домени, які оцінюються в звіті:

— економіка (рівність на ринку праці: доступ до робочих місць, гендерний розрив у рівні заробітної плати, представленість жінок в управлінських та підприємницьких ролях. Індикатори: гендерний розрив у заробітній платі, представництво жінок у керівництві та підприємстві;

— освіта (рівень доступу жінок і чоловіків до всіх рівнів освіти: початкової, середньої та вищої. Індикатори: рівень участі жінок та чоловіків в освіті, досягнення гендерної рівності в освіті на різних рівнях, гендерний розрив у виборі спеціальностей, особливо STEM);

— здоров'я (вимірюється гендерний розрив в очікуваній тривалості життя, доступі до медичних послуг та рівні смертності. Індикатори: очікувана тривалість життя, частка жінок та чоловіків, які мають доступ до медичних послуг, різниця у здоров'ї між статями, смертність від різних захворювань);

— політика (частка жінок у парламенті, уряді та на керівних політичних посадах. Індикатори: частка жінок у національних парламентах та урядах) [34].

Дані для звіту збираються через офіційні національні статистики, міжнародні бази даних, організації, що займаються правами жінок.

Індекс гендерної нерівності (GII) – це індекс, який вимірює рівень гендерної нерівності в країнах на основі трьох основних сфер: репродуктивне здоров'я, доступ до освіти та участь у політичному та економічному житті. Індекс був впроваджений Програмою розвитку ООН у рамках Human Development Report у 2010 році. GII призначений для оцінки, наскільки великі гендерні нерівності впливають на розвиток суспільства, і є одним з інструментів для порівняння прогресу країн у сфері гендерної рівності [35].

Цілі та завдання GII: вимірювання гендерної нерівності в трьох важливих сферах: здоров'я, освіта, економіка і політика; оцінка, як гендерна нерівність у цих сферах впливає на загальний розвиток людського потенціалу в країні; порівняння країн за рівнем гендерної нерівності та аналіз того, як політики та соціально-економічні умови можуть сприяти або заважати рівності між жінками та чоловіками [35].

Методика розрахунку Індексу гендерної нерівності – шкала GII коливається від 0 до 1, де: 0 означає відсутність нерівності; 1 – максимальну гендерну нерівність. GII є зваженою середньою значенням трьох субіндексів: репродуктивне здоров'я (число випадків смертей жінок під час вагітності або пологів на 100 тис. народжених; число народжень на 1 тис. жінок віком від 15 до 19 років); доступ до освіти (відсоток осіб, які отримали середню освіту; співвідношення жінок і чоловіків серед учнів університетів і коледжів); економічна участь та можливості (відсоткове представництво жінок в національних парламентах; частка жінок на робочих місцях та їх участь у прийнятті рішень на вищих посадах; гендерний розрив в заробітній платі) [35].

Індекс гендерної рівності ЦСР (SDG GI) – це індекс, що вимірює прогрес країн у досягненні гендерної рівності в контексті Цілей сталого розвитку, прийнятих ООН у 2015 році. Цей індекс надає огляд того, як гендерна рівність інтегрується в різні аспекти сталого розвитку, оцінюючи, наскільки країни забезпечують рівні можливості для жінок і чоловіків у різних сферах, таких як економіка, здоров'я, освіта, політика, навколишнє середовище тощо [36].

Метою індексу є оцінка гендерної рівності у контексті глобальних Цілей сталого розвитку, включаючи рівний доступ до здоров'я, освіти, економічних можливостей, політичного представництва, а також участі в прийнятті рішень; інтеграція гендерних аспектів у всі цілі сталого розвитку та оцінка, наскільки прогрес у цих цілях враховує гендерні різниці; моніторинг прогресу в досягненні гендерної рівності, оцінка бар'єрів і визначення найефективніших політик для скорочення гендерної нерівності [36].

Країни оцінюються за шкалою від 0 до 100 (де 0 – це повна нерівність, а 100 – повна рівність). Для кожної з оцінюваних цілей та підцілей використовуються різні індикатори, такі як доступ до освіти, рівень участі жінок у політичному житті, гендерна рівність в оплаті праці, рівність у доступі до медичних послуг, рівень насильства та дискримінації щодо жінок. Дані для розрахунку індексу збираються з національних статистичних баз, а також міжнародних організацій, таких як ООН, Всесвітня організація охорони здоров'я, Міжнародна організація праці [36].

Основні показники індексу: гендерна рівність в освіті (частка жінок і чоловіків, які здобувають освіту на різних рівнях; гендерний розрив у виборі спеціальностей, зокрема в STEM); репродуктивне здоров'я та права жінок (материнська смертність; доступ до контрацепції та медичних послуг; народжуваність серед підлітків); економічна участь і можливості (представленість жінок у робочій силі; гендерний розрив в оплаті праці; частка жінок на керівних посадах); політична участь (представленість жінок в урядах та на високих політичних посадах; частка жінок у парламенті; гендерне насильство (проблеми насильства над жінками, зокрема домашнє насильство; законодавчі ініціативи та політика щодо боротьби з насильством). Країни отримують бали за кожен з показників, а потім ці бали зважуються залежно від їх важливості в контексті досягнення сталого розвитку [36].

Індекс соціальних інститутів та гендеру (SIGI) – це індекс, розроблений Центром розвитку ОЕСР, який оцінює соціальні інститути, що впливають на гендерну рівність у різних країнах. Індекс SIGI надає інформацію про те, як соціальні норми, традиції, культурні практики та інституціональні механізми обмежують або сприяють гендерній рівності [37].

Індекс соціальних інститутів та гендеру вимірює гендерну рівність через п'ять основних вимірів: дискримінація в сім'ї; дискримінація в суспільстві; дискримінація в праві власності; політична дискримінація; жіноче здоров'я. SIGI використовує набір індикаторів для вимірювання кожного з п'яти вимірів. Кожен індикатор оцінюється на шкалі від 0 до 1, де: 0 означає повну відсутність гендерної нерівності; 1 повну нерівність, тобто максимальний рівень дискримінації [37].

Індекс гендерного розвитку (GDI) є частиною Індексу людського розвитку (HDI), який розроблений Програмою розвитку ООН. GDI оцінює гендерні різниці в досягненнях у трьох основних аспектах людського розвитку: здоров'я, освіта та доходи. Методологія Індексу гендерного розвитку полягає в порівнянні цих досягнень між чоловіками і жінками в межах кожної країни [38].

GDI розраховується як середнє значення трьох компонентів, кожен з яких є відносно показників для чоловіків і жінок: якщо гендерна різниця у досягненнях відсутня, то значення GDI буде таким самим, як і HDI; якщо існує гендерний розрив, то значення GDI буде меншим, що вказує на те, що жінки в країні мають менш сприятливі умови для досягнення вищого рівня розвитку порівняно з чоловіками [38].

Гендерний розрив у оплаті праці розраховується як співвідношення між різницею середньої заробітної плати чоловіків та жінок до середнього рівня заробітної плати чоловіків.

Для виявлення впливу факторів, що стосуються економічної емансипації жінок, доцільно буде використати кореляційно-регресійну модель.

Кореляційно-регресійна модель системи взаємопов'язаних ознак – це таке рівняння регресії, яке:

- 1) містить основні фактори впливу на варіацію результативної ознаки;
- 2) має високий (не нижче 0,5) коефіцієнт детермінації;
- 3) має коефіцієнти регресії, які відповідають економічній логіці щодо характеру зв'язків в конкретній системі [39].

У найпростішому випадку кореляційного аналізу досліджується зв'язок між двома показниками. Один показник розглядається як залежний (y), а інший – як факторний (x). Якщо показники змінюються рівномірно, то характеристикою кореляційного зв'язку між ознаками x та y виступатиме теоретична лінія регресії, що описується лінійним рівнянням (1.1) [39]:

$$Y = a + bx, \quad (1.1)$$

де a – вільний член рівняння регресії, це значення y при $x = 0$. Якщо межі варіації x не містять нуля, то цей параметр має лише розрахункове значення;

b (коефіцієнт регресії) – величина іменована, має розмірність результативної ознаки і розглядається як ефект впливу x на y .

Параметри рівняння регресії визначаються методом найменших квадратів, основна умова якого – мінімізація суми квадратів відхилень емпіричних значень y від теоретичних Y (рівняння 1.2):

$$\sum (y - Y)^2 = \min \quad (1.2)$$

Значення параметрів a та b , при яких мінімізується сума квадратів відхилень, визначаються із системи нормальних рівнянь (1.3 та 1.4):

$$\sum y = na + b \sum x \quad (1.3)$$

$$\sum xy = a \sum x + b \sum x^2 \quad (1.4)$$

Розв'язавши цю систему, знаходимо такі значення параметрів (формули 1.5 та 1.6):

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - \sum x \sum x} \quad (1.5)$$

$$a = \bar{y} - b\bar{x} \quad (1.6)$$

Поряд із визначенням характеру зв'язку та ефектів впливу факторів x на результат y важливе значення має оцінка щільності зв'язку. Серед мір щільності зв'язку найпоширенішим є лінійний коефіцієнт кореляції Пірсона, що позначається r . Сфера його використання обмежується лінійною залежністю. Обчислення лінійного коефіцієнта кореляції r ґрунтується на відхиленнях значень взаємозв'язаних ознак x і y від середніх [39].

За наявності прямого кореляційного зв'язку будь-якому значенню $x_i > \bar{x}$ відповідає значення $y_i > \bar{y}$, а $x_k < \bar{x}$ відповідає $y_k < \bar{y}$. Коефіцієнт кореляції, оцінюючи щільність зв'язку, указує також на його напрям: коли зв'язок прямий, r – величина додатна, а коли він зворотний – від'ємна. На практиці коефіцієнти кореляції найчастіше інтерпретуються таким чином:

- $r = 0$ зв'язок відсутній абсолютно;
- $0 \leq |r| < 0.3$ зв'язок дуже слабкий, не розглядається;
- $0.3 \leq |r| < 0.5$ зв'язок слабкий;

- $0.5 \leq |r| < 0.7$ зв'язок середній;
- $0.7 \leq |r| < 0.9$ зв'язок сильний;
- $0.9 \leq |r| \leq 1$ зв'язок дуже сильний, до функціонального [39].

Важливими показниками у кореляційно-регресійній моделі є коефіцієнт детермінації (R^2) та критерій Фішера. R^2 вимірює частку варіації залежної змінної, яку пояснюють незалежні змінні. Корінь квадратний з коефіцієнта детермінації називають індексом кореляції R . Коли зв'язок лінійний, $R = |r|$,

Значення R^2 коливається від 0 до 1:

- $R^2 \approx 0$: модель майже нічого не пояснює;
- $R^2 \approx 1$: модель ідеально описує залежність.

Перевірка істотності кореляційного зв'язку ґрунтується на порівнянні фактичних значень R^2 із критичними, які могли б виникнути за відсутності зв'язку. Якщо фактичне значення R^2 перевищує критичне, то зв'язок між ознаками не випадковий і з імовірністю 0,95 можна вважати значення R^2 істотним.

Після аналізу динаміки економічної емансипації жінок в ЄС доцільно розробити прогнозну модель. Для прогнозування зміни гендерного розриву в оплаті праці в ЄС буде використано метод екстраполяції, як один із методів статистичного прогнозування.

При аналітичному вирівнюванні динамічного ряду фактичні значення y_t замінюються обчисленими на основі певної функції $Y = f(t)$, яку називають трендовим рівнянням (t – змінна часу, Y – теоретичний рівень ряду).

Вибір типу функції ґрунтується на теоретичному аналізі суті явища, яке вивчається, і характері його динаміки. Якщо ланцюгові абсолютні прирости відносно стабільні, не мають чіткої тенденції до зростання чи зменшення, вирівнювання ряду виконується на основі лінійної функції, що описується рівнянням 1.7 [39]:

$$Y_t = a + bt, \quad (1.7)$$

де a – рівень ряду при $t = 0$;

b – швидкість динаміки: середню абсолютну в лінійній функції;

t – порядковий номер періоду (дати).

Параметри трендових рівнянь визначають методом найменших квадратів. Згідно з умовою мінімізації суми квадратів відхилень фактичних рівнів ряду y_t від теоретичних Y_t параметри визначаються розв'язуванням системи рівнянь. Для лінійної функції вона записується у вигляді рівнянь 1.8 та 1.9 [39]:

$$na + b \sum t = \sum y, \quad (1.8)$$

$$a \sum t + b \sum t^2 = \sum yt \quad (1.9)$$

Система рівнянь спрощується, якщо початок відліку часу ($t = 0$) перенести в середину динамічного ряду. Тоді значення t , розміщені вище середини, будуть від'ємними, а нижче – додатними. $\sum t = 0$, а система рівнянь набирає вигляду рівнянь 1.10 та 1.11 [39]:

$$na = \sum y, \quad (1.10)$$

$$b \sum t^2 = \sum yt \quad (1.11)$$

Отже, $a = \frac{\sum y}{n}$, $b = \frac{\sum yt}{\sum t^2}$. Значення $\sum t^2$ можна визначити за формулою 1.12:

$$\sum t^2 = \frac{n(n^2 - 1)}{12} \quad (1.12)$$

Продовження виявленої тенденції за межі ряду динаміки називають екстраполяцією тренду. Прогнозування зміни гендерного розриву в оплаті праці в ЄС буде здійснено на наступні три роки.

Міжнародні індекси, що вимірюють гендерну рівність і економічну емансипацію жінок є важливими інструментами для оцінки прогресу в досягненні рівноправ'я між статями. Кожен з цих індексів зосереджується на різних аспектах гендерної рівності, дозволяючи отримати комплексне уявлення про те, де саме існують бар'єри для досягнення рівноправ'я між статями. У ході аналізу показників економічної емансипації жінок будуть побудовані кореляційно-регресійні та прогнозні моделі.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕМАНСИПАЦІЇ ЖІНОК В ЄС

2.1 Динаміка економічної емансипації жінок в ЄС

Аналіз економічної емансипації жінок в Європейському Союзі є важливою складовою дослідження гендерної рівності в сучасному суспільстві. Аналіз цього процесу дозволяє оцінити ефективність політичних і економічних заходів, спрямованих на подолання існуючих бар'єрів, а також виявити нові виклики, які стоять перед жінками на ринку праці. Вивчення динаміки економічної емансипації жінок є важливим для подальшого розвитку стратегій і політик, які забезпечують рівні можливості для всіх громадян ЄС, незалежно від статі.

Одним з основних індикаторів економічної емансипації жінок є гендерний розрив у оплаті праці, який відображає рівень економічної нерівності між жінками та чоловіками у розмірі отриманої заробітної плати за однакову або подібну працю.

На рис. 2.1 зображено зміну розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками в ЄС з 2010 року.

Як видно з рис. 2.1 розрив у оплаті праці між чоловіками та жінками в ЄС скорочується, а саме з 15,8% за даними 2010 року до 12,7% за даними 2022 року (на 3,1 в. п.). Прослідковується чітка тенденція до спадання за винятком показників 2010-2012 рр., що дозволяє зробити попередній висновок про дієвість заходів (наприклад, директив), які ЄС вживає для подолання гендерного розриву в оплаті праці.

Менший гендерний розрив в оплаті праці в конкретній країні не обов'язково означає більшу гендерну рівність. Великі розриви, як правило, пов'язані з високою часткою жінок, які працюють неповний робочий день або зосереджені на обмеженій кількості професій.

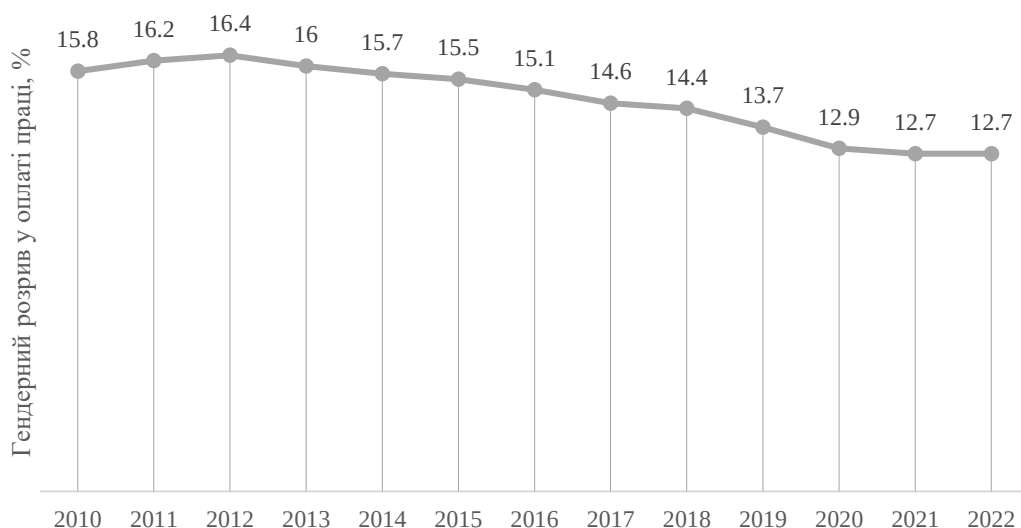


Рисунок 2.1 – Динаміка гендерного розриву в оплаті праці в ЄС 2010-2022
рр., %

Джерело: побудовано автором за [40]

Гендерний розрив в оплаті праці охоплює велику кількість нерівностей, з якими жінки стикаються в доступі до роботи, просуванні по службі та винагородах:

- секторальна сегрегація: приблизно 24% гендерного розриву в оплаті праці пов'язано з надмірним представництвом жінок у відносно низькооплачуваних секторах, таких як догляд, охорона здоров'я та освіта. Сильно фемінізовані роботи, як правило, систематично недооцінюються;

- нерівна частка оплачуваної та неоплачуваної роботи: жінки мають більше робочих годин на тиждень, ніж чоловіки, але вони витрачають більше годин на неоплачувану роботу, що також може вплинути на їхній вибір професії, тому ЄС підтримує рівний розподіл відпусток по догляду за дитиною та відповідну політику компаній щодо гнучкого робочого часу;

- «скляна стеля»: позиція в ієрархії впливає на рівень оплати праці: менше одного з десяти CEO провідних компаній є жінками. Тим не менш, професією з найбільшою різницею в погодинній оплаті в ЄС є менеджери: на 23% нижчі заробітні плати для жінок, ніж для чоловіків;

- дискримінація в оплаті праці: у деяких випадках жінки заробляють менше, ніж чоловіки, виконуючи однакову роботу [40].

Однак для повного аналізу процесу економічної емансипації жінок важливо також враховувати інші фактори, такі як доступ жінок до керівних посад, рівень зайнятості, підприємництво, рівень освіти та професійної підготовки. Хоча гендерний розрив у оплаті праці є ключовим показником, він лише частково відображає загальний стан економічної емансипації жінок в ЄС. Для повнішого аналізу слід розглядати ці показники в комплексі, щоб оцінити реальний рівень економічної незалежності та можливостей для жінок у суспільстві.

Іншим важливим аспектом гендерної нерівності, який відображає різницю між чоловіками та жінками у рівні участі в трудовому процесі є гендерний розрив у зайнятості (рис. 2.2). Цей розрив стосується як кількості жінок та чоловіків, що працюють, так і доступу до різних типів зайнятості (повна зайнятість, часткова зайнятість тощо).

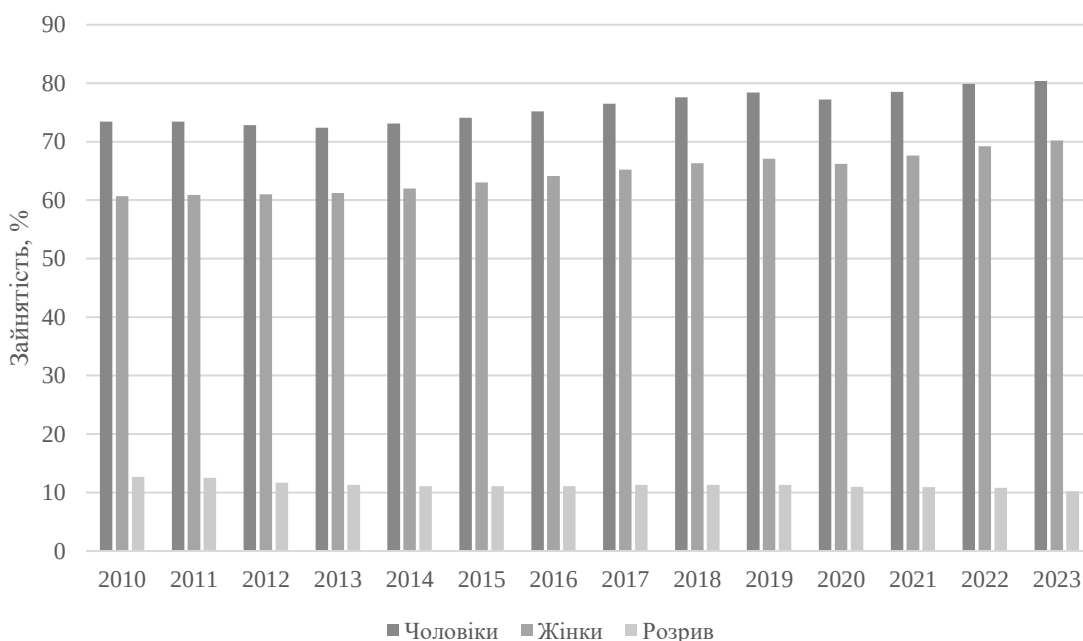


Рисунок 2.2 – Динаміка зайнятості чоловіків та жінок у віці від 20 до 64 років, %

Джерело: побудовано автором за [42]

Порівняно з показником 2010 року зайнятість чоловіків у 2023 році зросла на 7 в. п. – з 73,4% до 80,4%, тоді як темп зростання зайнятості жінок вищий – на 9

в. п. або з 60,7% у 2010 році до 70,2% у 2023 році. Тобто, спостерігається повільна тенденція до спадання і цього аспекту економічної емансипації жінок в ЄС.

Однією з основних причин чому жінки мають нижчий рівень зайнятості порівняно з чоловіками є догляд за дітьми та родичами. Жінки традиційно виконують більшу частину роботи по догляду за дітьми, літніми родичами, що обмежує їх можливості для повноцінної участі в ринку праці. Жінки частіше працюють на умовах часткової зайнятості (рис. 2.3), що має негативні наслідки для їхніх доходів та кар'єрного зростання. Часткова зайнятість є однією з причин гендерної нерівності, оскільки вона часто пов'язана з більш низькими зарплатами та обмеженими можливостями для професійного розвитку.

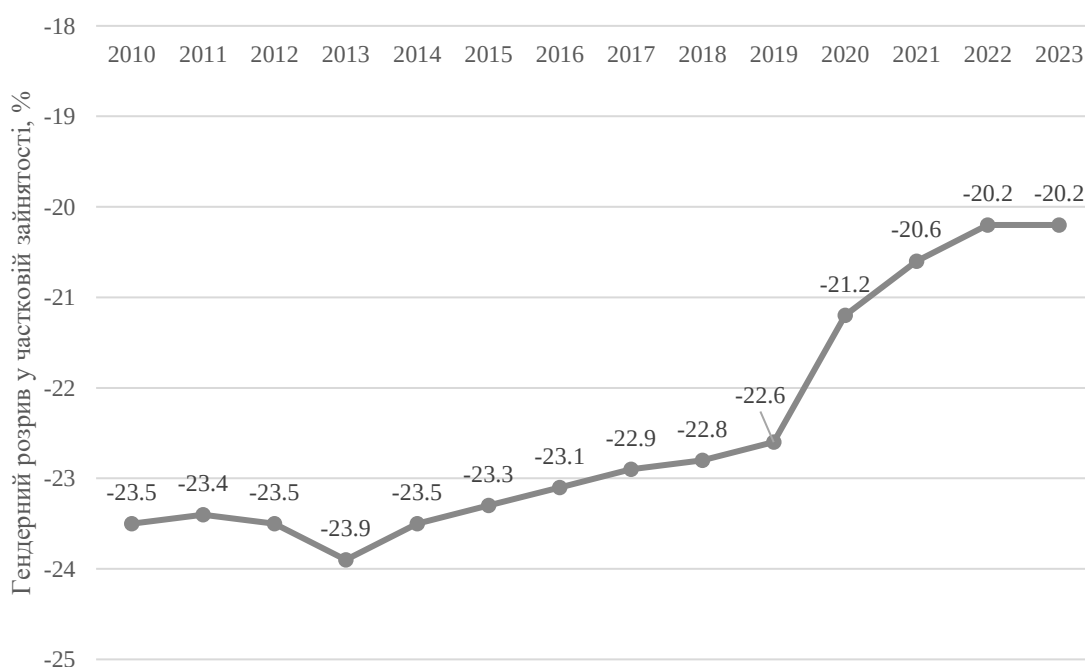


Рисунок 2.3 – Гендерний розрив у частковій зайнятості 2010-2023 рр. у віці 20-64 роки, %

Джерело: побудовано автором за [43]

Як помітно з рис. 2.3, гендерний розрив у частковій зайнятості від'ємний, що свідчить про те, що жінки частіше працевлаштовані на умовах частковою зайнятості, що негативно впливає на їхні доходи та професійне зростання, що посилює нерівність. Частка жінок, які працюють неповний робочий день становить близько 28%, тоді як чоловіків – лише близько 8%. Спостерігається повільна

тенденція до скорочення гендерного розриву у частковій зайнятості – з -23,5% у 2010 році до -20,2% у 2023 році.

Для прикладу, у третьому кварталі 2022 року 48% жінок у найпростіших професіях працювали неповний робочий день порівняно з 19% зайнятих чоловіків (помічники, прибиральники) – була зафіксована найбільша різницю між частками жінок і чоловіків, які працюють неповний робочий день – 29 відсоткових пунктів; у сфері обслуговування та продажу (35% жінок проти 15% чоловіків); технічні працівники та суміжні спеціалісти (26% проти 7%). Найменша різниця між частками зайнятих жінок і чоловіків, які працюють неповний робочий день, була зареєстрована в категоріях керівних професій (10% жінок проти 3% чоловіків) і операторів установок і машин (13% проти 5%) [44].

Участь у ринку праці, а саме доступ до гідної роботи є ще однією складовою економічної емансипації жінок. Одним з чинників впливу на гендерний розрив у оплаті праці є вертикальна сегрегація – нерівний розподіл між чоловіками та жінками на різних рівнях (посадах), яку можна прослідкувати за співвідношенням обох статей на керівних посадах (рис. 2.4).

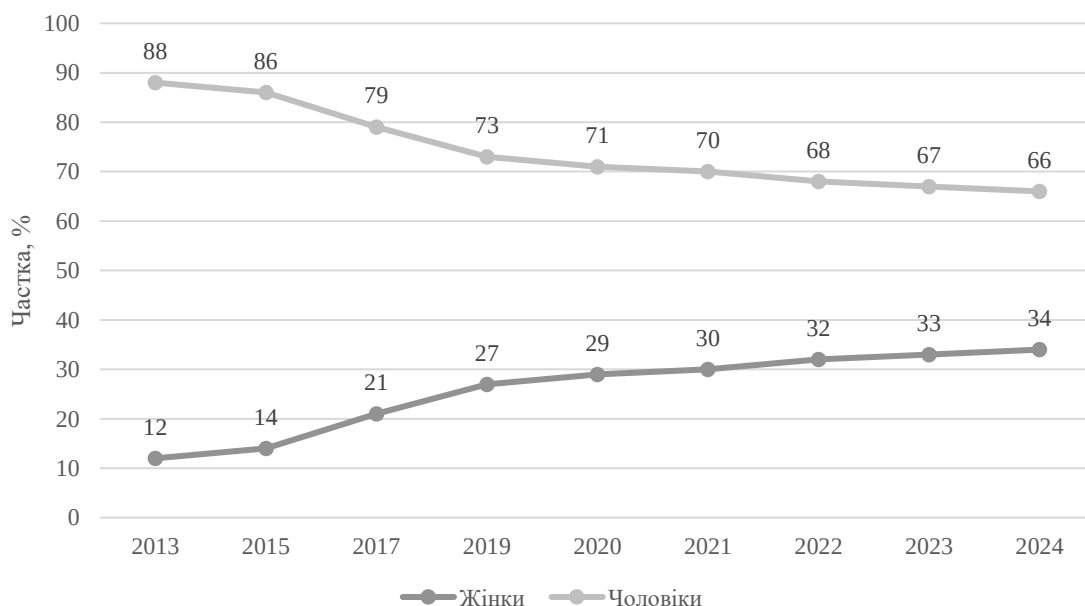


Рисунок 2.4 – Динаміка співвідношення жінок і чоловіків у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній в ЄС у 2013-2024 рр., %

Джерело: побудовано автором за [32]

З рис. 2.4 помітно, що частка жінок на лідерських позиціях зросла на 22 в. п. – з 12% у 2013 році до 34% у 2024 році – частка чоловіків відповідно зменшилась і вже не є такою домінантною. Прямий вплив на цю позитивну тенденцію має Директива про збалансоване представництво у радах компаній (Directive 2022/2381/EU), метою якої є покращення гендерної рівності в органах управління великих публічних компаній через забезпечення мінімальної квоти жінок серед членів рад директорів.

Іншим чинником впливу на розмір розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками в ЄС є горизонтальна сегрегація (рис. 2.5) – вища представленість жінок у сферах соціальних послуг, освіти, охорони здоров'я, торгівлі та служби підтримки, які є відносно нижчеоплачуваними.

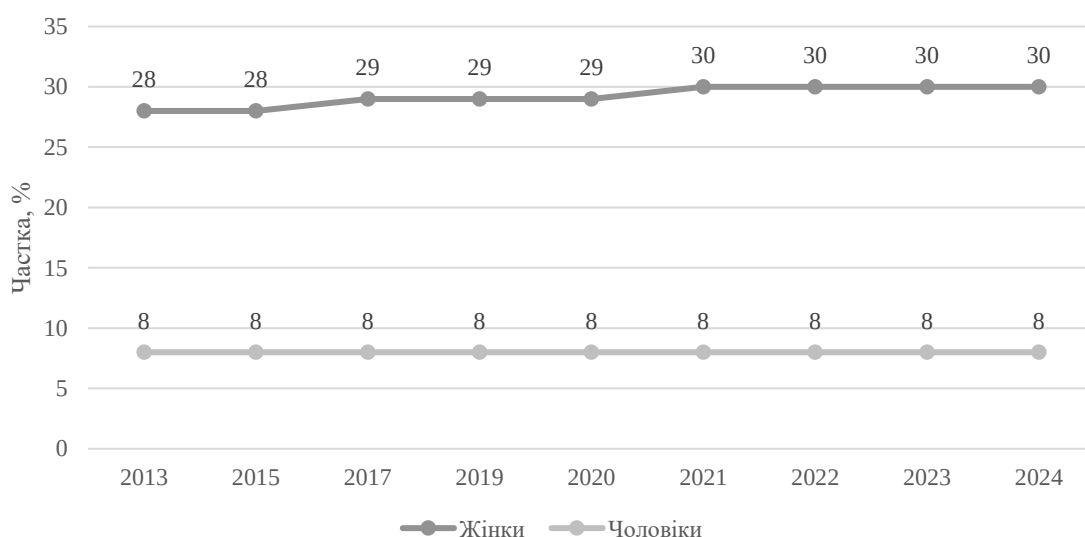


Рисунок 2.5 – Частка жінок та чоловіків, зайнятих у сферах освіти, охорони здоров'я та догляду в ЄС в 2013-2024 рр., у % серед зайнятих віком 15-89 років

Джерело: побудовано автором за [32]

З рис. 2.5 помітно, що обидві частки за останні 10 років майже не змінилися, а частка жінок навпаки зросла з 28% до 30%, що збільшило розрив із чоловіками з 20 в. п. до 22 в. п., що не сприяє скороченню гендерного розриву в оплаті праці, тому необхідна активізація освітніх програм для жінок (технічні, інженерні

професії; фінанси та управління тощо) та політик з підтримки рівності на ринку праці (для заохочення жінок до роботи в різних галузях).

Ще однією важливою складовою економічної емансипації жінок є підтримка жіночого підприємництва, яку можна прослідкувати як співвідношення самозайнятих жінок до усіх зайнятих жінок (рис. 2.6).

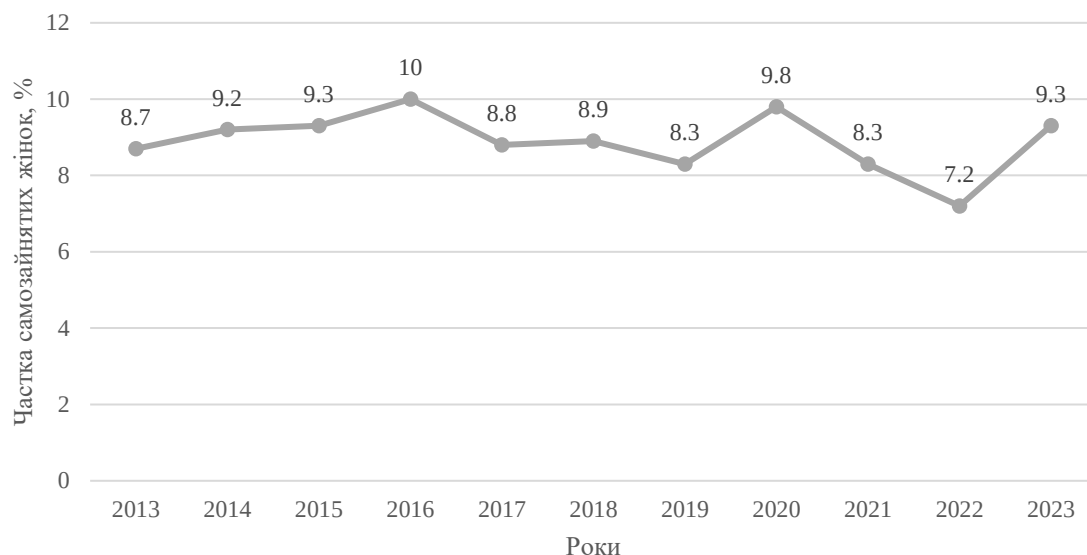


Рисунок 2.6 – Частка самозайнятих жінок віком 20-64 роки у 2023 р., %

Джерело: побудовано автором за [45]

Як видно з рис. 2.6 частка самозайнятих жінок за останні 10 років зросла на 0,6 в. п. – з 8,7% до 9,3% з помітним стрибком у 2023 році порівняно з попереднім; чіткої тенденції не простежується.

Для розробки прогнозової моделі розміру гендерного розриву в оплаті праці в ЄС буде використано метод екстраполяції, описаний в п. 1.3. Вихідні дані, які використовуються для здійснення розрахунків, зображені на рис. 2.1.

Лінія тренду, яке описується рівнянням прямої 2.1, матиме вигляд:

$$Y_t = 14,3 - 0,2667 \cdot t, \quad (2.1)$$

отже, середнє значення розриву в оплаті між чоловіками та жінками в ЄС з 2010 по 2022 роки становить 14,3 (відсотки), а його середньорічне зниження становить 0,2667 (відсотка).

Коефіцієнт детермінації R^2 становить 0,91 і означає, що 90% варіації у даних можна пояснити лінійною моделлю тренду.

Можна припустити, що умови формування показника гендерного розриву в оплаті праці найближчим часом не зміняться. Для забезпечення високого рівня точності та надійності публікація офіційних статистичних даних, зокрема щодо гендерного розриву в оплаті праці в Європейському Союзі, може мати затримку на два роки, наприклад, статистичні дані за 2022 рік були опубліковані у 2024 році – тому першим прогностичним роком буде 2023 р. Очікуваний розмір гендерного розриву в оплаті праці в ЄС у 2023 р. становитиме:

$$Y_{2023} = 14,3 - 0,2667 \cdot 7 = 12,43 (\%)$$

Очікуваний розмір гендерного розриву в оплаті праці в ЄС у 2024 р. становитиме:

$$Y_{2024} = 14,3 - 0,2667 \cdot 8 = 12,17 (\%)$$

Очікуваний розмір гендерного розриву в оплаті праці в ЄС у 2025 р. становитиме:

$$Y_{2025} = 14,3 - 0,2667 \cdot 8 = 11,90 (\%)$$

На рис. 2.7 прогнозування показника гендерного розриву в оплаті праці відображено графічно.

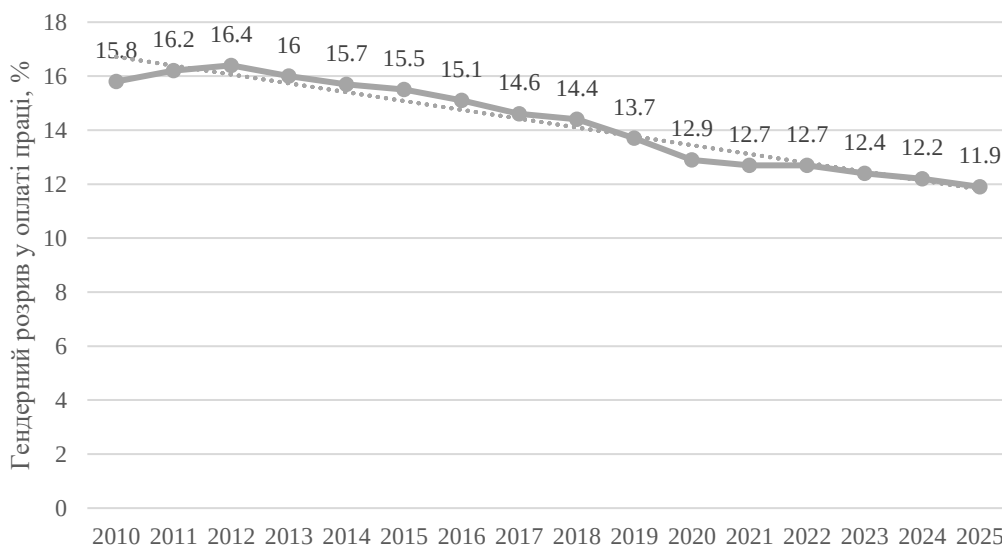


Рисунок 2.7 – Прогнозування зміни показника гендерного розриву в оплаті праці в ЄС

Джерело: побудовано автором за власними розрахунками

За отриманими даними розрив у оплаті праці між чоловіками та жінками скоротиться з 12,7% за даними 2022 року до 11,9% за даними 2025 року або на 0,8 в. п..

Гендерний розрив у оплаті праці є серйозною проблемою, що відображає глибокі соціальні та економічні нерівності між чоловіками та жінками, спостерігається поступове зменшення цього розриву. Гендерний розрив у зайнятості залишається істотним явищем на ринку праці. Жінки часто мають менше можливостей для працевлаштування, а їх участь у трудовому процесі часто обмежується певними секторами економіки або неповною зайнятістю. Жінки, які працюють неповний робочий день, часто стикаються з меншими можливостями для кар'єрного росту, меншими доходами і обмеженими соціальними гарантіями. Вертикальна сегрегація праці є важливою проблемою для досягнення гендерної рівності на ринку праці. Вона обмежує можливості жінок для розвитку та участі в процесах прийняття рішень на вищих рівнях організацій. Горизонтальна сегрегація праці є іншою важливою складовою гендерної нерівності на ринку праці, що обмежує можливості жінок для кар'єрного зростання та доступу до високооплачуваних і престижних професій. Для боротьби з цією проблемою необхідно впроваджувати політики рівності, працювати над зміною гендерних стереотипів. За власними розрахунками прогнозується, що гендерний розрив у оплаті праці в ЄС у 2025 році скоротиться на 0,8 в. п. – до 11,9%.

2.2 Крос-країновий аналіз економічної емансипації жінок в ЄС

Крос-країновий аналіз економічної емансипації жінок в Європейському Союзі дозволяє глибше зрозуміти різноманіття підходів до забезпечення гендерної рівності у сфері економіки. Різні країни ЄС мають різні рівні підтримки жінок на ринку праці, доступу до освіти, можливостей для підприємництва та соціальних гарантій, що значно впливає на економічну незалежність жінок. Аналіз цих

відмінностей є важливим для виявлення найефективніших політик і практик, які можуть сприяти зменшенню гендерного розриву і забезпеченню рівних можливостей для жінок у всіх сферах економічної діяльності.

Гендерний розрив у оплаті праці в ЄС різниться за країнами (рис. 2.8).

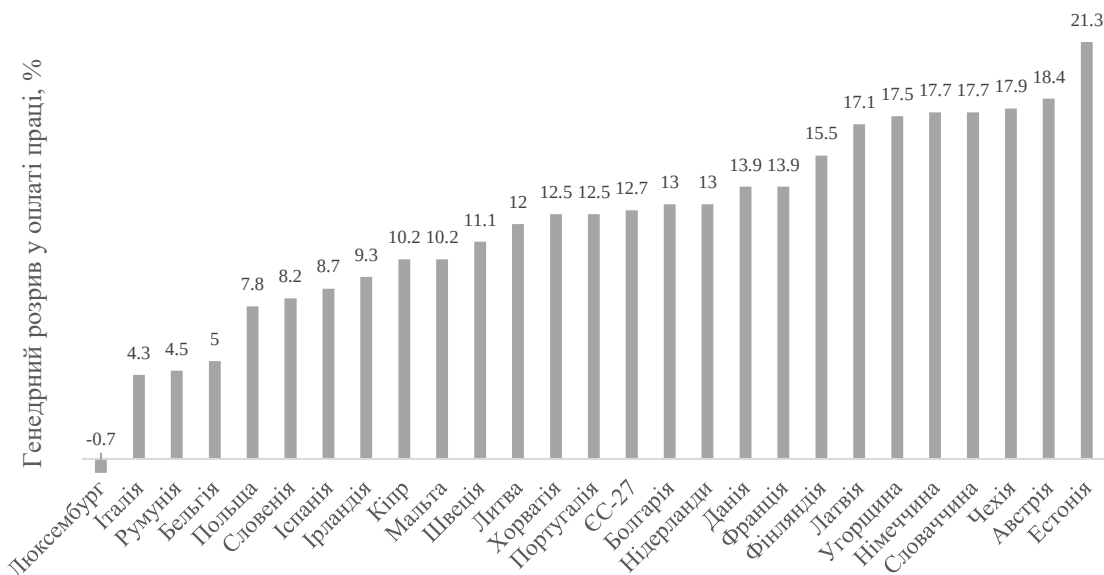


Рисунок 2.8 – Гендерний розрив у оплаті праці за країнами ЄС у 2022 р., %

Джерело: побудовано автором за [40]

Люксембург є єдиною країною ЄС з від’ємним гендерним розривом в оплаті праці, де жінки отримують більше за чоловіків, який становить -0,7% та скоротився на 7 в. п. за останні 10 років (дані щодо динаміки гендерного розриву в оплаті праці за країнами розміщені в додатку А). Ще у трьох країн (Італія, Румунія та Бельгія) даний показник знаходиться на рівні нижче 5%. Найбільша різниця в оплаті праці між обома статями у 2022 році була в Естонії (21,3%), Австрії (18,4%) та Чехії (17,9%). Найбільше гендерний розрив у оплаті праці скоротився в Іспанії (понад 9 в. п.), натомість у деяких країн він мінімально збільшився (Латвія, Польща, Мальта).

Розрив у оплаті праці між чоловіками та жінками в країнах ЄС суттєво відрізняється у державному та приватних секторах економіки (табл. 2.1) – у приватному секторі він значно вищий.

Таблиця 2.1 – Гендерний розрив у оплаті праці в країнах ЄС за секторами економіки у 2022 році, %

Країна	Сектор економіки	
	Державний	Приватний
Бельгія	1,2	8,1
Болгарія	12,0	13,3
Данія	11,2	13,2
Ірландія	3,7	17,6
Іспанія	8,2	12,8
Італія	4,7	15,4
Кіпр	-0,2	19,5
Латвія	15,3	18,1
Литва	8,9	13,1
Нідерланди	10,2	18,7
Німеччина	12,1	19,9
Польща	1,0	14,0
Португалія	14,2	12,8
Румунія	3,8	8,6
Словаччина	15,0	18,4
Словенія	11,5	10,8
Угорщина	16,1	17,8
Фінляндія	15,9	15,4
Хорватія	10,6	13,9
Чехія	15,1	20,5
Швеція	7,7	9,9

Джерело: побудовано автором за [46]

У державному секторі Кіпру жінки отримують на 0,2% більше за чоловіків. Незначний гендерний дисбаланс у оплаті праці в державному секторі зафіксований у Польщі (1%) та Бельгії (1,2%), найбільший в Угорщині (16,1%), Фінляндії (15,9%), Латвії (15,3%), Чехії (15,1%) та Словаччині (15%). У приватному секторі найнижчий розрив у оплаті праці між статями був у Бельгії (8,1%), Румунії (8,6%) та Швеції (9,9%). У приватному секторі Чехії чоловіки отримують на 20,5% більше за жінок; в Німеччині – на 19,9%; на Кіпрі – на 19,5%. Найбільша різниця між приватним та державним секторами спостерігається на Кіпрі (19,7%), в Ірландії (13,9%) та Польщі (13%).

Інша ситуація спостерігається за наступним показником – гендерним розривом у зайнятості (рис. 2.9). Дані в динаміці за 2013-2023 рр. знаходяться в додатку Б.

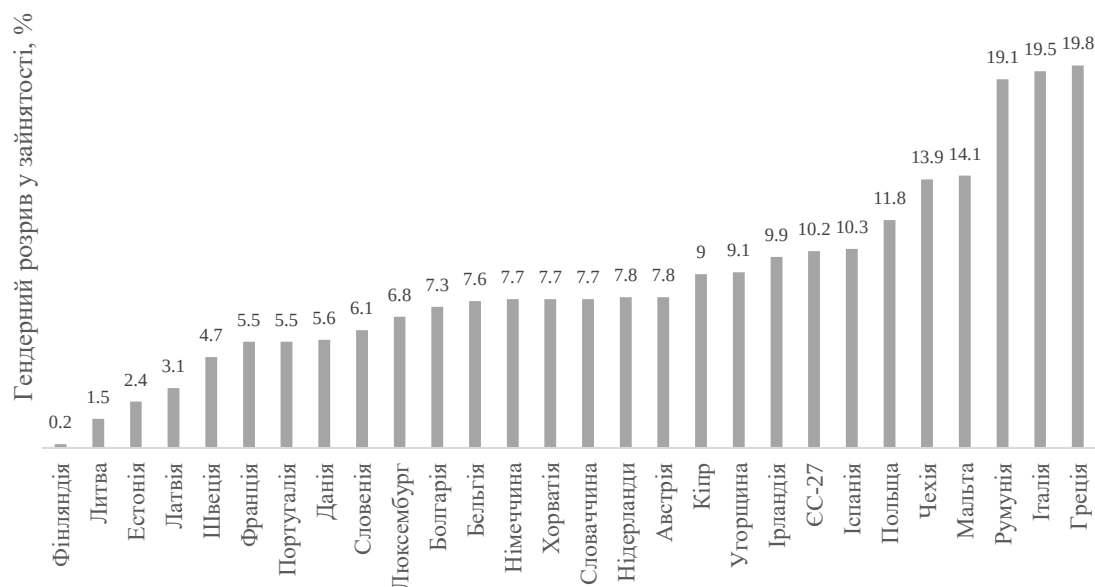


Рисунок 2.9 – Гендерний розрив у зайнятості віком 20-64 роки у 2022 р., %

Джерело: побудовано автором за [41]

Естонія, яка була аутсайдером за показником гендерного розриву в оплаті праці, піднялась в трійку лідерів з показником 2,4%. Її виперджують Фінляндія (0,2%) та Литва (1,5%), а на четвертому місці ще одна країна Балтії – Латвія (3,1%). Також з рис. 2.9 помітно, що у більшості країн розрив у зайнятості між чоловіками та жінками нижче, ніж середній в ЄС (вище у країнах Південної Європи – Іспанії (10,3%), Мальті (14,1%), Італії (19,5%) та Греції (19,8%). Найбільше скорочення відбулось у Мальті – з 28,6% у 2013 році до 14,1% у 2022 році.

Якщо накласти вищезазначені показники за країнами – один на одного, то отримаємо умовну систему координат (рис. 2.10) на якій будуть розміщені країни ЄС, а середні показники по ЄС ділитимуть цю площину на 4 зони: країни з низьким (нижчим, ніж середній в ЄС) гендерним розривом і в оплаті праці, і у зайнятості; країни з низьким гендерним розривом в оплаті праці та високим (вищим, ніж середній в ЄС) гендерним розривом у зайнятості; країни з високою нерівністю в оплаті праці та низьким розривом у зайнятості; країни з високим статевим розривом і в оплаті праці, і у зайнятості.

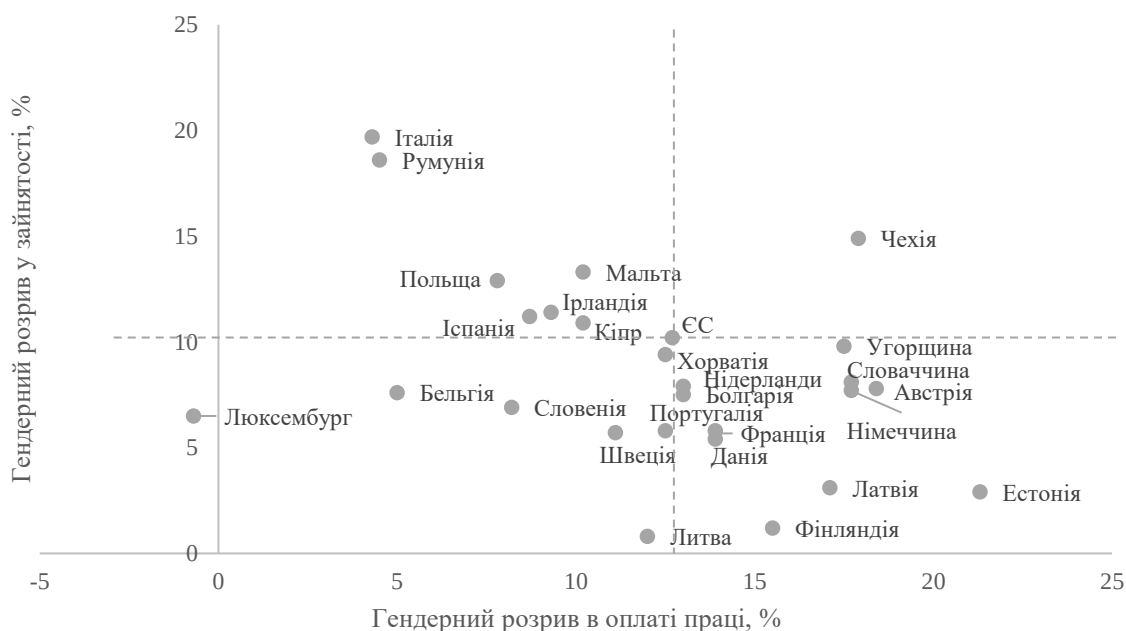


Рисунок 2.10 – Гендерний розрив у оплаті праці та у зайнятості в ЄС у 2022 році, %

Джерело: побудовано автором за [40-41]

Відповідно до першої групи країн відносяться Люксембург, Бельгія, Словенія, Швеція, Литва, Португалія та Хорватія; до другої групи: Італія, Румунія, Польща, Іспанія, Ірландія, Мальта та Кіпр; до третьої групи: Нідерланди, Болгарія, Франція, Данія, Фінляндія, Латвія, Німеччина, Словаччина, Австрія, Угорщина та Естонія; до четвертої групи – Чехія.

Можна припустити, що найкращі заходи, які стосуються економічної емансипації жінок за показниками гендерного розриву в оплаті праці та зайнятості, вживаються у країнах першої групи.

Спостерігається значний дисбаланс як за країнами, так і між статями за показником частково зайнятих чоловіків та жінок за країнами ЄС (рис. 2.11). Середня частка жінок в ЄС, які працюють неповний робочий день, становить 27,6%, тоді як чоловіків лише 7,7%. Це пов'язано з тим, що жінки значно більше часу витрачають на догляд за дітьми або іншими членами родини. 60,7% жінок в Нідерландах зайняті частково, чоловіків – 18,7%, що є найвищим показником для обох статей.

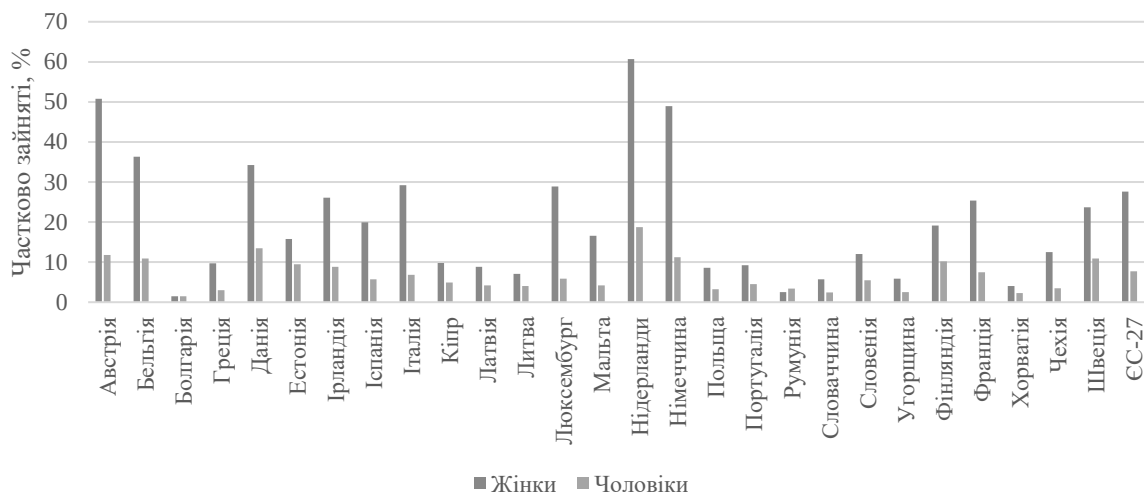


Рисунок 2.11 – Частка жінок та чоловіків, які працюють неповний робочий день у 2023 році, %

Джерело: побудовано автором за [47]

Також висока частка з неповним робочим днем в Австрії (50,8% жінки та 11,8% чоловіки), Німеччині (48,9% та 11,2% відповідно), Бельгії (36,3% та 10,9% відповідно) та Данії (34,2% та 13,5% відповідно). Натомість найменше частково зайнятих у Болгарії – 1,5% і жінок, і чоловіків, а також у Румунії (2,5% жінки та 3,4% чоловіки) та Хорватії (4% жінки та 2,3% чоловіки).

Однією із складових економічної емансипації жінок є підтримка жіночого підприємництва, яку можна прослідкувати через частку самозайнятих жінок до усіх зайнятих жінок (рис. 2.12).

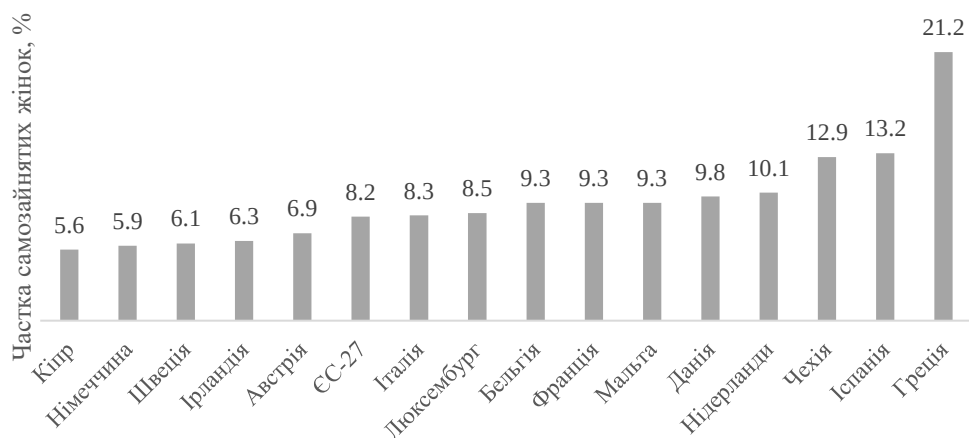


Рисунок 2.12 – Частка самозайнятих жінок у 2022 році, %

Джерело: побудовано автором за [45]

Серед країн, зазначених на рис. 2.12, найвища частка самозайнятих жінок у Греції (21,2%), Іспанії (13,2%) та Чехії (12,9%), а нижче середнього по ЄС в таких країнах, як Кіпр, Німеччина, Швеція, Ірландія та Австрія.

Директива про збалансоване представництво у радах компаній 2022 року встановлює мінімальну квоту в 40% для у наглядових радах великих компаній, тому доцільно проаналізувати як відрізняється даний показник за країнами ЄС (рис. 2.13).

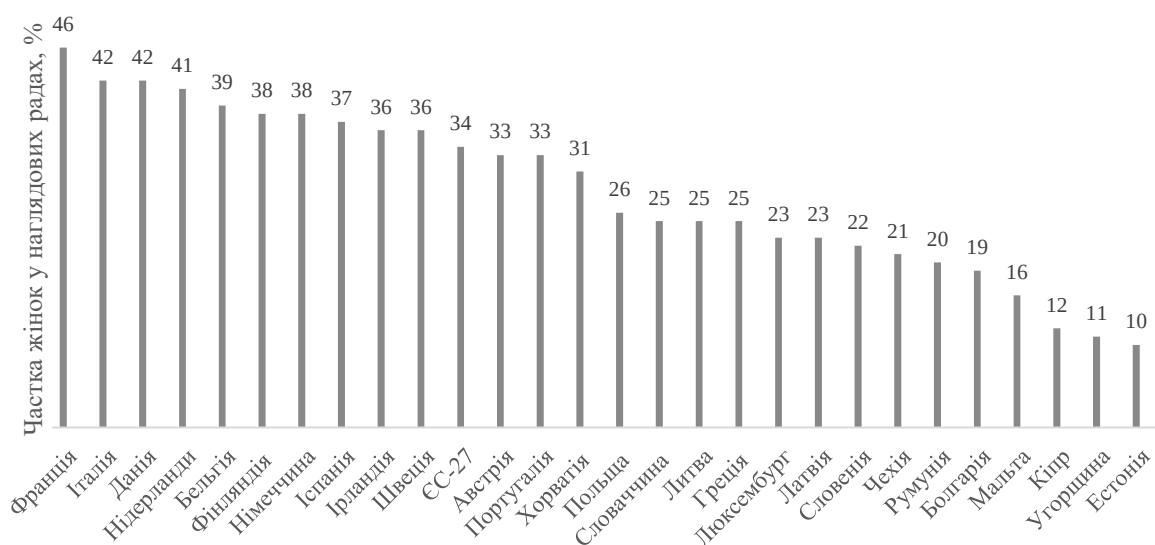


Рисунок 2.13 – Частка жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній за країнами ЄС у 2023 році, %

Джерело: побудовано автором за [32]

Як видно з рис. 2.13, у таких країнах, як Франція, Італія, Данія та Нідерланди, частка жінок у радах компаній вже перевищує 40%, а середній показник в ЄС становить 33%. Явні проблеми на шляху до виконання мети Директиви спостерігаються в Естонії, Угорщині та Кіпрі. Найбільше зростання за останні 5 років відбулось в Греції (15 в. п., з 10% до 25%) та Ірландії (14 в. п., з 22% до 36%), тоді як у Австрії, Словаччині, Словенії та Угорщині частка жінок на лідерських позиціях знизилась. Дані в динаміці за 2019-2023 рр. знаходяться в додатку В.

Отже, країнами-лідерами за показником гендерного розриву в оплаті праці в ЄС у 2022 році є Люксембург, Італія, Румунія та Бельгія, а найбільший розрив

зафіксований в Естонії. Найменший розрив у зайнятості між чоловіками та жінками – у Фінляндії, Литві, Естонії та Латвії. Гендерний розрив у оплаті праці в приватному секторі економіки вище, ніж у державному. За поєднанням показників гендерного розриву в оплаті праці та зайнятості можна виділити групу країн-лідерів: Люксембург, Бельгія, Словенія та Швеція. Відсоток частково зайнятих чоловіків та жінок суттєво різняться за країнами, найвища частка обох статей, які працюють неповний робочий день, зафіксована в Нідерландах. Найвища частка самозайнятих жінок серед доступних країн спостерігається на в Греції, Іспанії та Чехії. Частка жінок у наглядових радах та радах директорів у Франції, Італії, Данії та Нідерландах у 2023 році завчасно відповідає вимогам Директиви про збалансоване представництво у радах компаній.

2.3 Оцінка ефективності стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в ЄС

За останні десятиліття в Європейському Союзі було впроваджено низку стимулюючих інструментів, спрямованих на підтримку жінок в економічній сфері, включаючи механізми доступу до фінансових ресурсів, можливості для кар'єрного зростання, а також політики, що заохочують підприємницьку діяльність серед жінок. Стимулюючі інструменти економічної емансипації жінок в ЄС мають за мету зниження гендерного розриву у сфері праці та підвищення участі жінок у економічному житті. Оцінка їх ефективності дозволяє з'ясувати, як ці заходи впливають на економічну самостійність жінок і чи досягаються поставлені цілі.

У 2017 році ЄС представив план дій, щоб усунути розрив між оплатою праці жінок і чоловіків. План вирішує такі проблеми, як стереотипи та баланс між роботою та особистим життям, і закликає уряди, роботодавців і профспілки вжити заходів для забезпечення справедливого визначення оплати праці жінок [48].

Ініціатива Європейської комісії щодо балансу між роботою та особистим життям ґрунтується на принципі рівного ставлення та запроваджує нові права на рівні ЄС, щоб допомогти збалансувати розподіл обов'язків по догляду між жінками та чоловіками, і таким чином підтримати працевлаштування жінок. Вони охоплюють батьківську відпустку, відпустку по догляду за дитиною, а також гнучкі умови роботи для батьків та опікунів. Ініціатива також містить набір заходів для підтримки держав-членів у захисті вагітних працівниць, а також людей, які беруть відпустку за сімейними обставинами, від звільнення [49].

ЄС враховує особливі потреби жінок у різних програмах і політиках витрат, щороку Європейський соціальний фонд допомагає мільйонам людей, які стикаються з різними проблемами, покращити їхній доступ до роботи. Конкретні дії, спрямовані на залучення жінок до роботи, включають схеми перепідготовки та підвищення кваліфікації. Фонд також дозволяє жінкам повернутися до роботи після перерви в кар'єрі, наприклад, надаючи якісний догляд за дітьми та індивідуальне керівництво, а також покращуючи обізнаність роботодавців щодо проблем, з якими стикаються жінки [49].

Проекти, що фінансуються в регіонах ЄС, надають жінкам нові можливості через доступ до фінансування, персоналізовану підтримку чи коучинг, щоб допомогти розпочати бізнес. Платформа WEgate – це універсальна платформа для жінок, які хочуть розпочати або розвивати бізнес, з інформацією про навчання, наставництво, поради та спілкування [50].

ЄС також вживає заходів для збільшення участі жінок у цифровому секторі, кидаючи виклик стереотипам, сприяючи освіті та підготовці цифрових навичок і заохочуючи більше жінок-підприємців у цьому секторі. Європейська мережа для жінок у цифровому світі була запущена в 2018 році, щоб жінки в цифровому секторі могли спілкуватися та співпрацювати над ідеями [49].

ЄС також прагне усунути гендерні розриви в дослідженнях та інноваціях. Наприклад, програма «Горизонт 2020» допомагає дослідницьким організаціям та університетам реалізовувати плани гендерної рівності. Щороку Премія ЄС для

жінок-новаторів відзначає жінок, які є не лише чудовими дослідницями та інноваторками, а й успішними підприємницями [49].

Згідно з поділом країн на рис. 2.10, можна виділити країни з найкращими практиками: Люксембург, Бельгія, Швеція та Словенія. Ключові заходи Люксембургу представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Заходи Люксембургу за складовими економічної емансипації жінок

Складова економічної емансипації	Вжиті заходи
Законодавчі ініціативи	У 2015 році Люксембург створив спеціалізоване Міністерство з питань гендерної рівності, ставши першою країною ЄС із таким органом. Його місія – просування юридичної та фактичної рівності між жінками та чоловіками в економічній, політичній та професійній сферах. У грудні 2016 року прийнято закон, який забороняє будь-яку різницю в оплаті праці між чоловіками та жінками за рівноцінну роботу. Порушення цього закону карається штрафом до 25 000 євро
Підтримка працевлаштування жінок	Жінкам надається 20 тижнів оплачуваної декретної відпустки, протягом якої виплачується 100% заробітної плати. Чоловікам доступна 10-денна оплачувана відпустка, причому цей показник планують збільшити до 20 днів
Освітні програми	Міністерство з питань гендерної рівності реалізує Програму «Позитивні дії», спрямовану на покращення стандартів рівності в компаніях та установах. Учасники програми отримують винагороду за прогресивний розвиток своїх організацій. Проводяться кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності про гендерну рівність та боротьбу зі стереотипами
Підтримка жіночого підприємництва	Державна програма Fit4Entrepreneurship допомагає жінкам-підприємницям шляхом надання грантів до €50 000 для розвитку бізнесу

Джерело: складено автором за [51-52]

У березні 2023 року під патронатом Міністерства фінансів була ініційована хартія жінок у фінансах, спрямована на сприяння гендерному різноманіттю та інклюзивності у фінансовому секторі Люксембургу. Підписуючи хартію, організації зобов'язуються збільшувати представництво жінок на всіх ієрархічних рівнях, встановлювати вимірювані цілі та публічно звітувати про прогрес. Станом на березень 2024 року хартію підписала 71 організація, в якій разом працюють майже 28 000 професіоналів у фінансовому секторі [53].

WIDE ANDCO – соціальне підприємство, засноване в 2013 році, яке займається усуненням гендерного розриву в секторі ІКТ у Люксембурзі. Їхня місія полягає в тому, щоб розширити можливості жінок, надавши їм доступ до цифрових можливостей і підвищивши їх видимість у технологічній індустрії. Вони пропонують тренінги, мережеві програми та програми набуття навичок, щоб допомогти жінкам отримати важливі навички та впевненість, щоб досягти успіху в цифровому світі [54].

Окрім заходів наведених у табл. 2.3, у 2012 році Бельгія прийняла Федеральний план із гендерного підходу, який зобов'язує інтегрувати гендерну перспективу в усі федеральні політики, заходи та підготовку до бюджету для запобігання або виправлення нерівності між жінками та чоловіками [55].

Таблиця 2.3 – Заходи Бельгії за складовими економічної емансипації жінок

Складова економічної емансипації	Вжиті заходи і результати
Законодавчі ініціативи	З 2011 року Бельгія запровадила обов'язкові квоти для представництва жінок у парламенті та корпоративних радах. У 2012 році прийнято закон, який зобов'язує компанії здійснювати гендерний аудит і звітувати про рівень оплати праці чоловіків і жінок
Підтримка працевлаштування жінок	Бельгія інвестує понад 1,5% ВВП у ранню дитячу освіту та догляд, завдяки цьому близько 72% жінок з дітьми до 6 років працюють. Жінки мають право на 15 тижнів оплачуваної декретної відпустки (82% зарплати за перші 30 днів і 75% надалі)
Освітні програми	Бельгія активно впроваджує принципи гендерної рівності в освітні програми на всіх рівнях
Підтримка жіночого підприємництва	Бельгія підтримує жінок-підприємниць через програми на зразок Women in Business Awards, де нагороджують жінок за інноваційні бізнес-ідеї; Women in Business Belgium надає мережеві можливості, менторство та ресурси для жінок-підприємниць

Джерело: складено автором за [56-59]

Відповідно до закону 2007 року про гендерний підхід, Бельгія запровадила гендерну практику бюджетування. Такий підхід гарантує, що гендерна перспектива враховується в усіх федеральних політиках і бюджетних асигнуваннях, спрямованих на сприяння рівності між жінками та чоловіками [60].

Заходи Швеції щодо стимулювання економічної емансипації жінок наведені в табл 2.4.

Таблиця 2.4 – Заходи Швеції за складовими економічної емансипації жінок

Складова економічної емансипації	Вжиті заходи і результати
Законодавчі ініціативи	Політика гендерної рівності визнана окремою сферою державної політики з 1970-х років. Усі бюджетні пропозиції повинні містити оцінку гендерного впливу, а міністри відповідають за впровадження рівності у своїй сфері. Міністр з гендерної рівності координує політику та впроваджує гендерний мейнстримінг. Шведське агентство з гендерної рівності створено у 2018 році для моніторингу, аналізу та підтримки уряду в реалізації політики гендерної рівності
Підтримка працевлаштування жінок	16 місяців оплачуваної відпустки для обох батьків із виплатою 80% заробітної плати, мінімум 5 місяців зарезервовано для кожного з батьків. До 15 годин на тиждень безкоштовного догляду за дітьми віком 3–6 років. Субсидований догляд сприяє підвищенню зайнятості серед жінок
Освітні програми	Шведський міжнародний центр місцевої демократії пропонує навчальні програми, спрямовані на посилення процесів змін, що сприяють соціальному та економічному розвитку
Підтримка жіночого підприємництва	Європейський банк реконструкції та розвитку, Європейський Союз та уряд Швеції виділили 5,3 млн євро на підтримку жінок, які займаються підприємництвом

Джерело: складено автором за [61-62]

Швеція надає пріоритет посиленню економічних можливостей жінок шляхом розширення їхнього доступу до економічних ресурсів і контролю над ними, що веде до більших можливостей впливати на їхнє становище та суспільство в цілому. Уряд Швеції також зобов’язався забезпечити те, щоб національна політика та бюджетні асигнування сприяли гендерній рівності, що включає впровадження гендерного мейнстримінгу (політику інклюзивності, яка вимагає враховувати інтереси та потреби обох статей під час створення нового законодавства) та гендерно-орієнтованого бюджетування в усіх сферах співпраці та підтримки [61].

Заходи Словенії щодо стимулювання економічної емансипації жінок наведені в табл 2.5.

Таблиця 2.5 – Заходи Словенії за складовими економічної емансипації жінок

Складова економічної емансипації	Вжиті заходи і результати
Законодавчі ініціативи	Закон про рівні можливості жінок і чоловіків 2002 року встановлює юридичну базу для забезпечення рівності статей у всіх сферах, включаючи зайнятість, освіту та політику; забороняє будь-яку дискримінацію за статевою ознакою на робочому місці
Підтримка працевлаштування жінок	Жінки мають право на 105 днів оплачуваної відпустки, протягом яких виплачується 100% заробітної плати. Чоловіки отримують 30 днів оплачуваної батьківської відпустки. 82% дітей віком від 1 до 5 років відвідують дитячі садки, більшість із яких субсидує держава
Освітні програми	Словенія запровадила обов'язкові гендерні модулі в освітніх програмах для школярів. Національна кампанія «Розірви стереотипи» спрямована на залучення дівчат до STEM-напрямів
Підтримка жіночого підприємництва	Держава надає гранти до 20 000 євро для жінок-підприємниць у секторі малого бізнесу через програму SPIRIT Словенія

Джерело: складено автором за [63-64]

Програма SPIRIT Словенія пропонує навчання та наставництво жінкам, які прагнуть розпочати власний бізнес. Учасники, які пройшли онлайн-навчання з підприємництва і заснували компанію, можуть подати заявку на «Нагороду за хорошу бізнес-модель та її презентацію», отримуючи фінансові заохочення та менторську підтримку. У 2020 році 57 жінок-підприємниць отримали по 3000 євро, а в 2021 році 150 жінок-підприємниць скористалися програмою [64].

Також ефективність стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в ЄС можна оцінити за допомогою кореляційно-регресійних моделей впливу частки жінок на керівних посадах та жінок з вищою освітою на показник розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками.

Розрахуємо вплив частки жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній на гендерний розрив у оплаті праці в ЄС. Для цього проведемо кореляційно-регресійний аналіз між цими показниками, вихідні дані для якого представлені у табл. 2.6.

Таблиця 2.6 – Вихідні дані для проведення кореляційно-регресійного аналізу

Роки	Частка жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній, %	Гендерний розрив у оплаті праці, %
2013	12	16
2015	14	15,5
2017	21	14,6
2019	27	13,7
2020	29	12,9
2021	30	12,7
2022	32	12,7

Джерело: складено автором за [32, 40]

Графічно зв'язок між показником гендерного розриву та часткою жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній в ЄС подано на рис. 2.14.

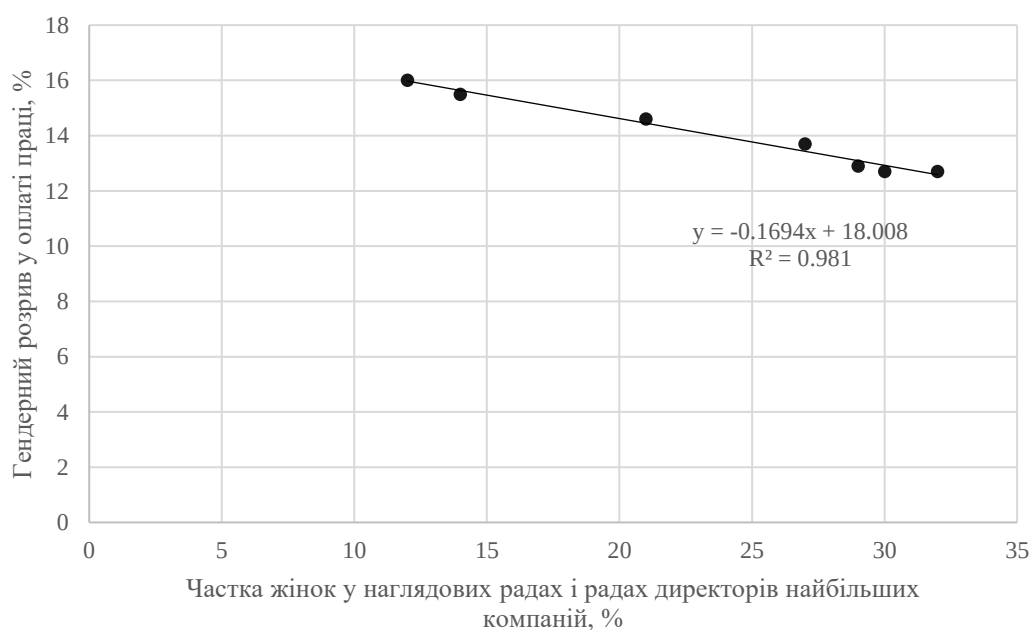


Рисунок 2.14 – Залежність гендерного розриву від частки жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній в ЄС

Джерело: розраховано і побудовано автором за [32, 40]

Кореляційний зв'язок між показником гендерного розриву в оплаті праці (у) та часткою жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній в ЄС (х) описується лінійним рівнянням 2.2:

$$y = -0,1694 \cdot x + 18,008 \quad (2.2)$$

Лінійний коефіцієнт кореляції Пірсона: $r = -0,9905$

Отже, зв'язок між досліджуваними показниками є сильним та зворотнім: із збільшенням частки жінок у наглядових радах і радах директорів зменшується гендерний розрив в оплаті праці.

Коефіцієнт детермінації: $R^2 = 0,981$

Отже, зміна гендерного розриву в оплаті праці в ЄС на 98,1% визначається варіацією частки жінок у наглядових радах і радах директорів.

Фактичне значення F-критерію Фішера становить: $F = 258,54$

Фактичне значення F значно перевищує відповідне критичне значення $F_{0,95}(1,6) = 5,99$, отже, з імовірністю 0,95 можна вважати значення R^2 істотним. Тобто розрахунки підтверджують наявність зв'язку між часткою жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній в ЄС та значенням гендерного розриву в оплаті праці.

Також доцільно розрахувати вплив вищої освіти (частки жінок з вищою освітою) на гендерний розрив у оплаті праці в ЄС. (табл. 2.7).

Таблиця 2.7 – Вихідні дані для проведення кореляційно-регресійного аналізу

Роки	Частка жінок з вищою освітою, %	Гендерний розрив у оплаті праці, %
2013	40,3	16
2014	40,9	15,7
2015	41,8	15,5
2016	42,3	15,1
2017	43,2	14,6
2018	44,2	14,4
2019	45,1	13,7
2020	46,2	12,9
2021	47,1	12,7
2022	47,7	12,7

Джерело: складено автором за [40, 65]

Графічно зв'язок між показником гендерного розриву та часткою жінок з вищою освітою подано на рис. 2.15.

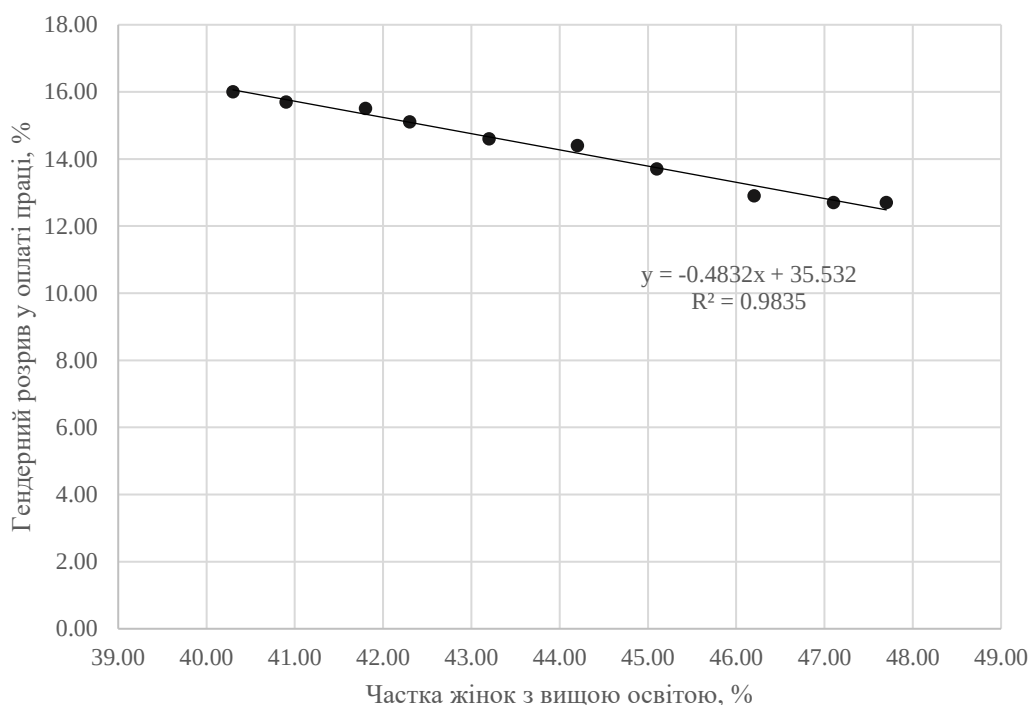


Рисунок 2.15 – Залежність гендерного розриву в оплаті праці від частки жінок з вищою освітою

Джерело: розраховано і побудовано автором за [40, 65]

Кореляційний зв'язок між показником гендерного розриву в оплаті праці (y) та часткою жінок з вищою освітою (x) описується лінійним рівнянням 2.3:

$$y = -0,4832 \cdot x + 35,532 \quad (2.3)$$

Лінійний коефіцієнт кореляції Пірсона: $r = -0,9917$

Отже, зв'язок між досліджуваними показниками є сильним та зворотнім: із збільшенням частки жінок з вищою освітою зменшується гендерний розрив в оплаті праці.

Коефіцієнт детермінації: $R^2 = 0,9835$

Отже, зміна гендерного розриву в оплаті праці в ЄС на 98,35% визначається варіацією частки жінок з вищою освітою.

Фактичне значення F-критерію Фішера становить: $F = 476,48$

Фактичне значення F значно перевищує відповідне критичне значення $F_{0,95}(1,9) = 5,12$, отже, з імовірністю 0,95 можна вважати значення R^2 істотним.

Тобто розрахунки підтверджують наявність зв'язку між часткою жінок з вищою освітою та значенням гендерного розриву в оплаті праці.

Отже, стимулюючі інструменти економічної емансипації жінок в Європейському Союзі, в тому числі в Люксембурзі, Бельгії, Швеції та Словенії, базуються на комплексному підході, який поєднує політичні ініціативи, фінансову підтримку та законодавчі заходи – від активної підтримки жіночого підприємництва через спеціалізовані програми до інтеграції гендерної рівності в усі сфери національних і європейських політик. Ініціативи з розвитку навичок, підтримки жінок у науці та технологіях, а також програми для підвищення їхньої участі в ринках праці сприяють збільшенню їхнього економічного впливу та незалежності. Встановлено, що зростання частки жінок в наглядових радах та жінок з вищою освітою призводять до скорочення гендерного розриву в оплаті праці в ЄС.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ ПОСИЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕМАНСИПАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК ЗА УМОВ ІНТЕГРАЦІЇ З ЄС

3.1 Тенденції економічної емансипації жінок в Україні

Процес економічної емансипації жінок в Україні є важливою частиною трансформацій, які відбуваються у соціально-економічному розвитку країни. За останнє десятиліття спостерігається поступовий ріст участі жінок у підприємницькій діяльності, науці, політиці. Незважаючи на позитивні зрушення, жінки все ще стикаються з численними викликами: від нерівності в оплаті праці до обмеженого доступу до вищих посад тощо.

Одним з головних індикаторів економічної емансипації жінок є гендерний розрив у оплаті праці. Для його розрахунку використаємо дані з табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Середньомісячна заробітна плата за статтю в Україні у 2012-2021 рр., грн

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Чоловіки	3429	3711	3979	4848	6001	8879	10966	12718	14203	15563
Жінки	2661	2866	3037	3631	4480	7020	8525	9935	11558	12672

Джерело: складено автором за [66]

З таблиці 3.1 бачимо, що за останні 10 доступних років середня місячна заробітна плата чоловіків зросла на понад 12 тис. грн або понад 350%, водночас середньомісячна зарплата жінок виросла на 10 тис. грн або на 375%.

Різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками зросла з 768 грн у 2012 році до 2891 грн у 2021 році; нерівність в оплаті праці за гендерною ознакою у відсотковому співвідношенні наведена на рис. 3.1.

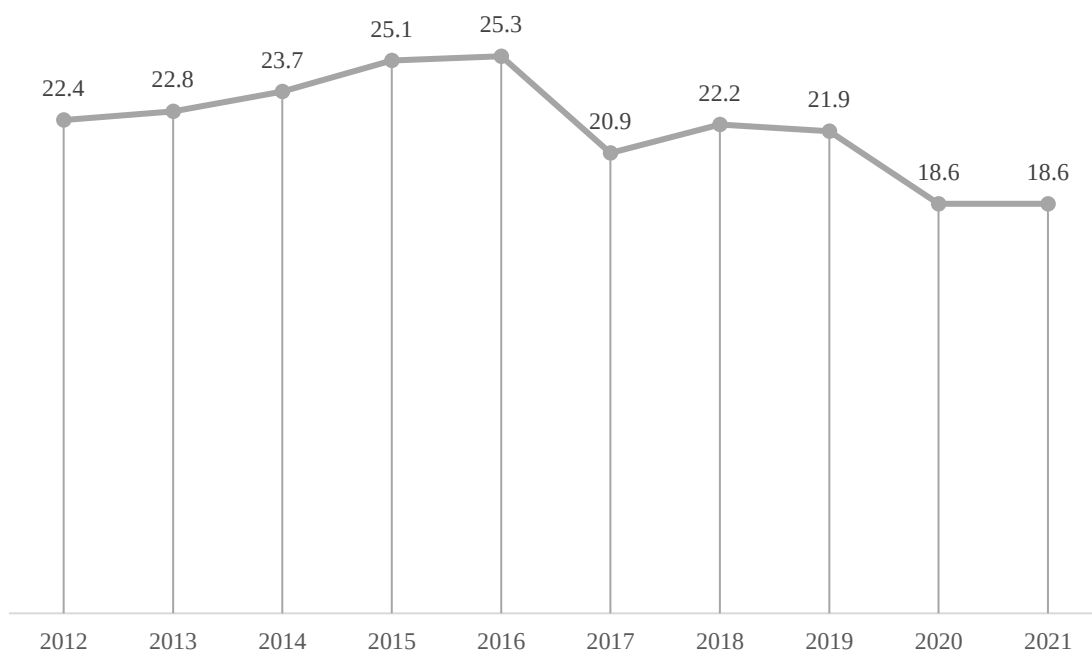


Рисунок 3.1 – Гендерний розрив у оплаті праці в Україні у 2012-2021 рр., %

Джерело: побудовано автором за [66]

За цей період різниця в заробітній платі між чоловіками та жінками була значною, хоча спостерігались певні позитивні тенденції до її зменшення. До 2016 року гендерний розрив у оплаті праці щорічно зростав до пікового значення у 25,3% – після чого спостерігається тенденція до спадання. За даними 2021 року розбіжність в оплаті праці за статевою ознакою становила 18,6%.

Варто зазначити, що з початком повномасштабного вторгнення гендерний розрив у оплаті праці швидше всього збільшився у зв'язку з мобілізацією чоловіків. З 2022 року мінімальна заробітна плата військовослужбовця становить не менше 20 тисяч грн, а також доплати за вогневе ураження ворога та перебування у зоні бойових дій [67] – що значно вище середньомісячної заробітної плати (табл. 3.1) у 2021 році, тому різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками в Україні з 2022 року ймовірно зросла.

З іншого боку, у вересні 2023 році Кабінет Міністрів України схвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року, очікуваним результатом реалізації якої буде скорочення різниці в оплаті

праці між чоловіками та жінками на 5 в. п. від показника 2021 року – тобто з 18,6% до 13,6% за період до 2030 року [68].

Іншим показником економічної емансипації жінок є рівень їх зайнятості та різниця з чоловіками (рис. 3.2).

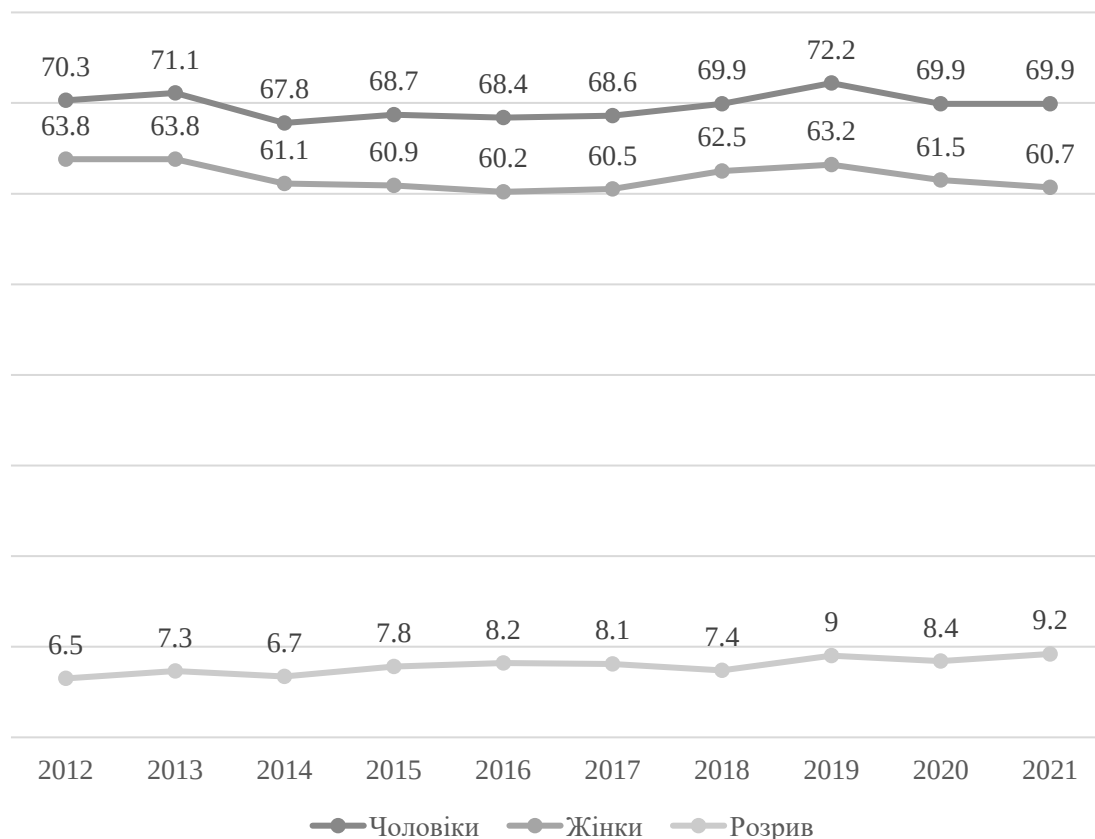


Рисунок 3.2 – Зайнятість працездатного населення за статтю та гендерний розрив у зайнятості в Україні 2012-2021 рр., %

Джерело: побудовано автором за [69]

Рівень зайнятості жінок за останні 10 років знизився на 3,1 відсоткові пункти: з 63,8% у 2012 році до 60,7%, тоді як зайнятість чоловіків фактично не змінилась: 70,3% і 69,9% відповідно. Це призвело до зростання гендерного розриву у зайнятості з 6,5% у 2012 році до 9,2% у 2021 році.

Зниження кількості зайнятих жінок у віці 15-70 років за професіями можна побачити за даними, наведеними у табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Зайняті жінки за професійними групами у 2012-2021 рр., тис. осіб

Професійна група	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	621.0	573.9	545.8	514.0	514.9	507.0	533.9	550.1	516.3	517.4
професіонали	1760.5	1767.3	1902.3	1770.2	1765.3	1769.1	1847.1	1799.5	1735.1	1702.6
фахівці	1424.8	1433.0	1498.2	1278.9	1237.0	1191.2	1186.9	1242.5	1203.6	1179.5
технічні службовці	514.0	535.7	497.8	435.0	404.0	407.8	402.3	432.9	420.3	406.5
працівники сфери торгівлі та послуг	1952.1	1985.2	1976.3	1817.7	1837.1	1816.5	1871.5	1848.3	1785.0	1744.7
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств,	74.3	69.3	65.0	59.2	50.5	55.6	48.3	68.2	91.0	112.3
кваліфіковані робітники з інструментом	306.5	287.4	293.3	275.5	279.2	277.0	290.1	316.8	305.4	299.8
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування,	423.4	406.3	367.9	299.2	291.2	278.8	269.2	295.5	262.7	248.1
найпростіші професії	2258.6	2271.4	1572.3	1422.7	1448.2	1468.2	1461.4	1369.3	1286.4	1195.7
Усього	9335.2	9329.5	8718.9	7872.4	7827.4	7771.2	7910.7	7923.1	7605.8	7406.6

Джерело: складено автором за [70]

Як видно з табл. 3.2, кількість зайнятих жінок знизилась на понад 20% або майже 2 млн осіб – з 9,34 млн жінок у 2012 році до 7,41 млн жінок у 2021 році. Найбільше зниження відбулось за професійною групою найпростіші професії – на 47% або понад 1 млн жінок, що сприяло скороченню гендерного розриву у оплаті праці.

Варто зазначити, що після початку повномасштабного вторгнення росії на територію України в 2022 році основну частку українських біженців у Європі становлять саме жінки працездатного віку. В той же час, в Україні помітна ще одна тенденція – освоєння жінками «традиційно чоловічих» професій. Наприклад, згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, жінки отримали дозвіл працювати на підземних роботах, роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці (за їхньої згоди) [71]; а в листопаді 2024 уряд України видав Постанову «Про реалізацію експериментального проекту щодо організації професійного навчання жінок для

працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені», в якій було затверджено перелік професій для навчання жінок, серед яких верстатник, водій, електромонтер, машиніст, слюсар, столяр, тракторист тощо [72]. Відповідно жінки працевлаштовуються за цими професіями, а також шахтарками, операторками верстатів, комбайнерками та іншими.

Стосовно законодавчого аспекту економічної емансипації жінок в Україні доцільно розглянути динаміку законів, прийнятих для забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків (рис. 3.3).

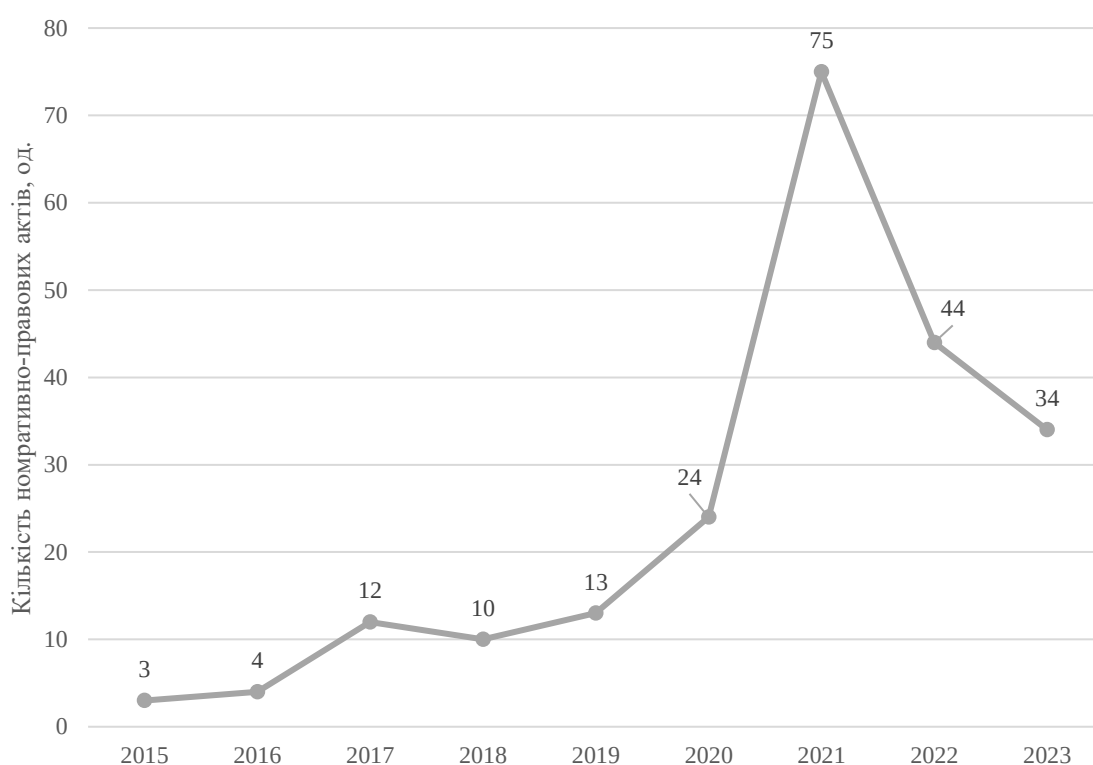


Рисунок 3.3 – Кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих щодо гендерної рівності в Україні, од.

Джерело: побудовано автором за [73]

Як видно з рис. 3.3, кількість нормативно-правових актів, прийнятих або переглянутих з метою забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок в Україні значно зросла з 2015 року, досягнувши пікового значення у 2021 році – 75 одиниць. З 2022 року даний показник скорочується, але залишається на доволі високому рівні, особливо в порівнянні з періодом у 2015-2019 роках.

Складову економічної емансипації жінок в Україні – жіноче підприємництво – можна розглянути, як кількість жінок фізичних осіб-підприємців (рис. 3.4).

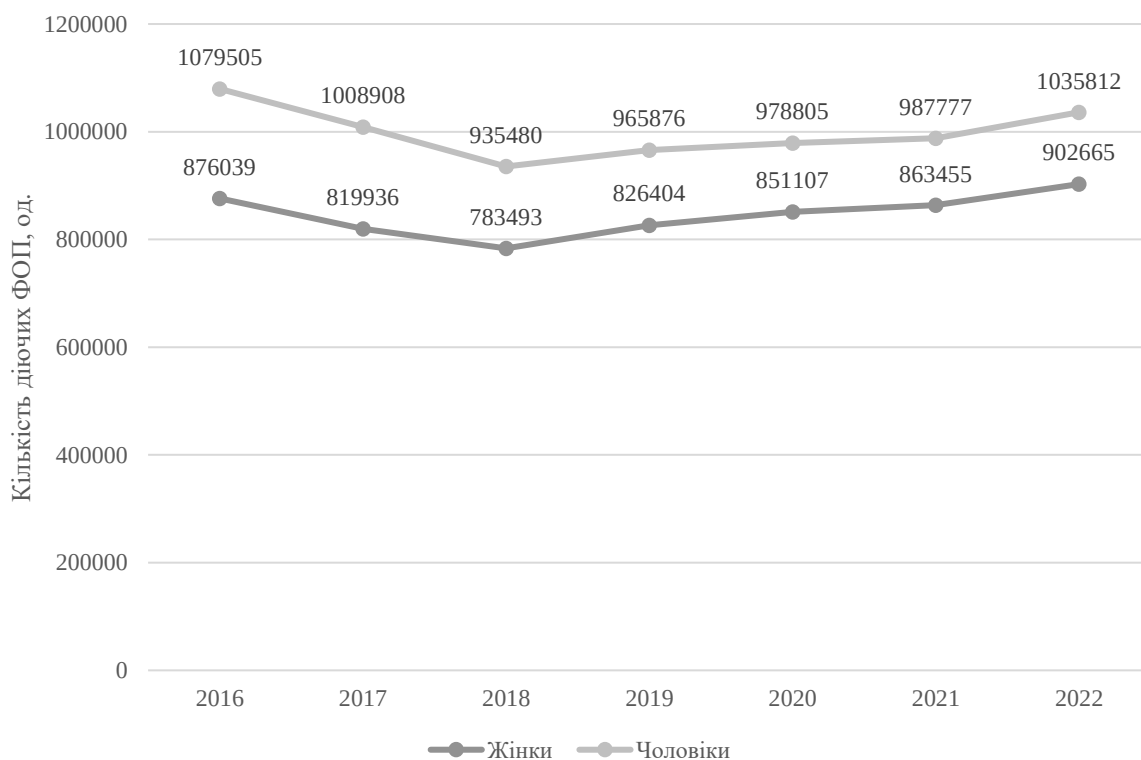


Рисунок 3.4 – Кількість діючих фізичних осіб-підприємців в Україні за статтю у 2016-2022 рр., од.

Джерело: побудовано автором за [74]

У кожному році за даний період кількість чоловіків-фопів переважала. Також помітна тенденція до зростання кількості жінок-підприємців щорічно з 2018 року. Найбільше жінки-фопи працюють за наступними видами економічної діяльності: роздрібна торгівля (54,4%), надання інших індивідуальних послуг (11,6%), комп'ютерне програмування (6,1%), складське господарство (6%) та оптова торгівля (5,9%) [75].

Різниця між чоловіками-фопами та жінками-фопами також щорічно скорочується – ще більше у цьому впевнитись можна, якщо поглянути на дані наведені на рис. 3.5.

За три з чотирьох останніх років кількість створених ФОП жінками була вищою за відкриті чоловіками, що безпосередньо впливає на скорочення різниці діючих фізичних осіб-підприємців між статями.

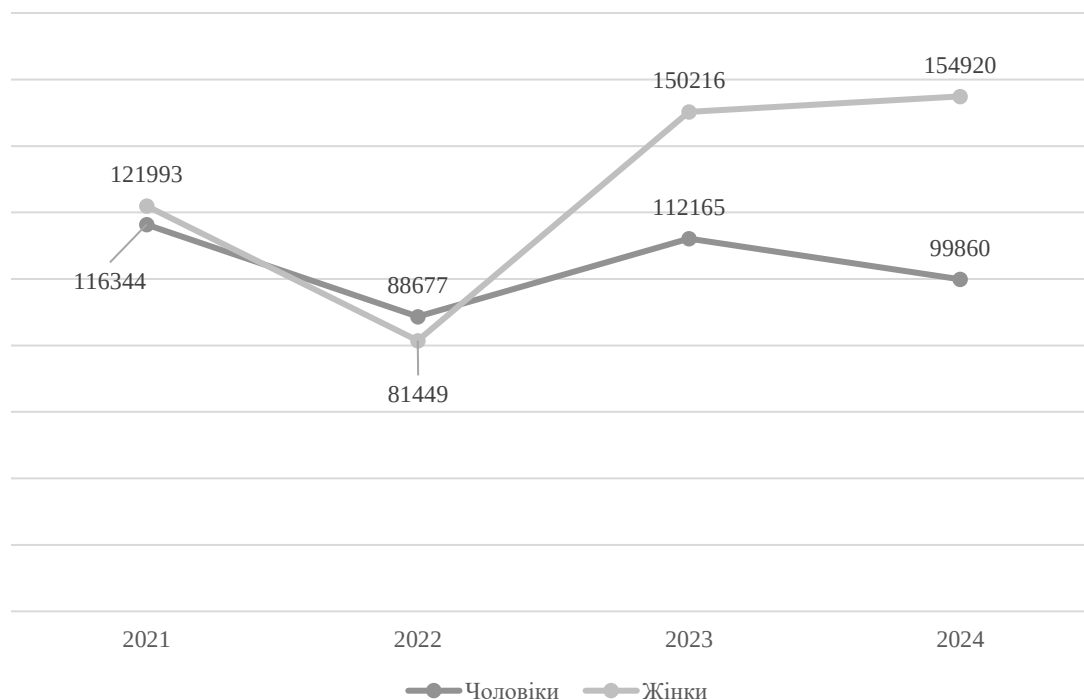


Рисунок 3.5 – Кількість створених ФОП за статями у 2021-2024 рр, од.

Джерело: побудовано автором за [74]

Також жіноче підприємництво, як складову економічної емансипації жінок, можна розглянути частку підприємств, де керівниками є жінки. Як можна помітити з рис. 3.6, частка юридичних осіб, керівниками яких є жінки, до загальної кількості зареєстрованих юридичних осіб з 1 січня 2020 року до 1 січня 2024 року суттєво не змінилась – зафіксовано зростання на 0,3 в. п. або з 28,9% до 29,2%. Станом на 1 січня 2024 року жінки є керівниками понад 436 тисяч підприємств, з них найбільше за наступними видами економічної діяльності: вирощування зернових культур (понад 11 тисяч), неспеціалізована оптова торгівля (понад 25 тисяч), діяльність ресторанів (понад 5 тисяч), надання в оренду нерухомого майна (понад 18 тисяч), комплексне обслуговування об'єктів (понад 27 тисяч), державне управління (понад 16 тисяч), дошкільна освіта (понад 12 тисяч), загальна середня освіта (понад 10 тисяч).

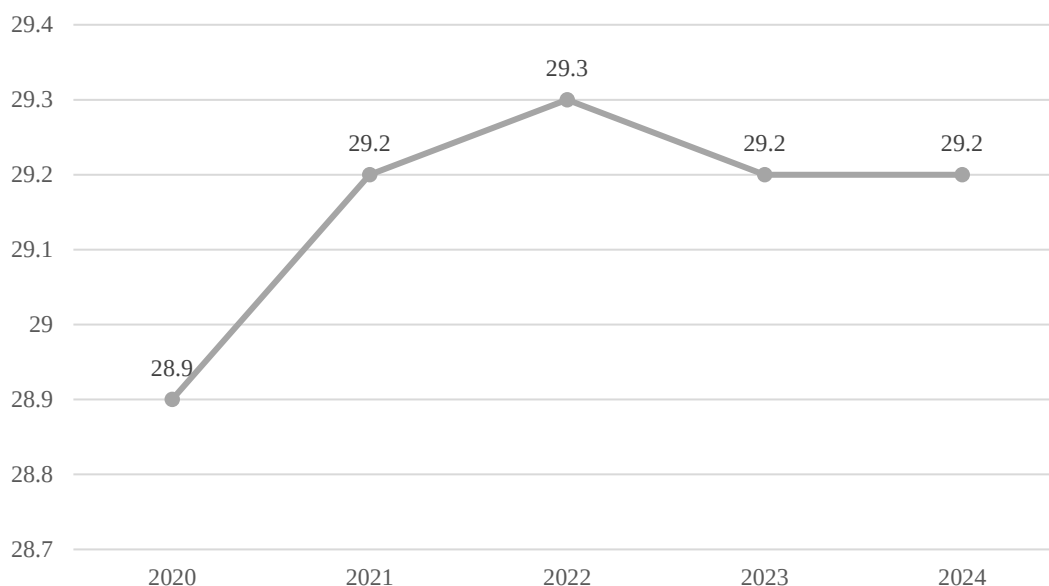


Рисунок 3.6 – Частка юридичних осіб, у яких керівниками є жінки у 2020-2024 рр., %

Джерело: побудовано автором за [69]

У відсотковому співвідношенні за статями найвища частка у дошкільній освіті (98,2%), функціонуванні бібліотек (91,3%), початковій освіті (87,5%), денному догляду за дітьми (83,2%), наданні соціальної допомоги (74,9%), загальній середній освіті (72%) – що є підтвердженням горизонтальної сегрегації праці в Україні [69].

Скорочення різниці між чоловіками та жінками в підприємництві означає, що жінки отримують більше можливостей для ведення бізнесу, що може бути результатом кращого доступу до фінансування, підтримки держави та міжнародних організацій, змін в суспільному сприйнятті.

Також горизонтальну сегрегацію праці можна розглянути як частку жінок в ІТ (рис. 3.7). Традиційно ІТ-сектор вважався «чоловічою» сферою – зростання кількості жінок вказує на зменшення гендерних бар'єрів.

Частка жінок в ІТ-секторі України помітно зросла з 2011 року – на 17,5 в. п., до 24,3% у 2023 році. ІТ-сектор зазвичай пропонує високі заробітні плати, тому зростання частки жінок в ІТ підвищує їх фінансову незалежність та зменшує гендерний розрив у оплаті праці.

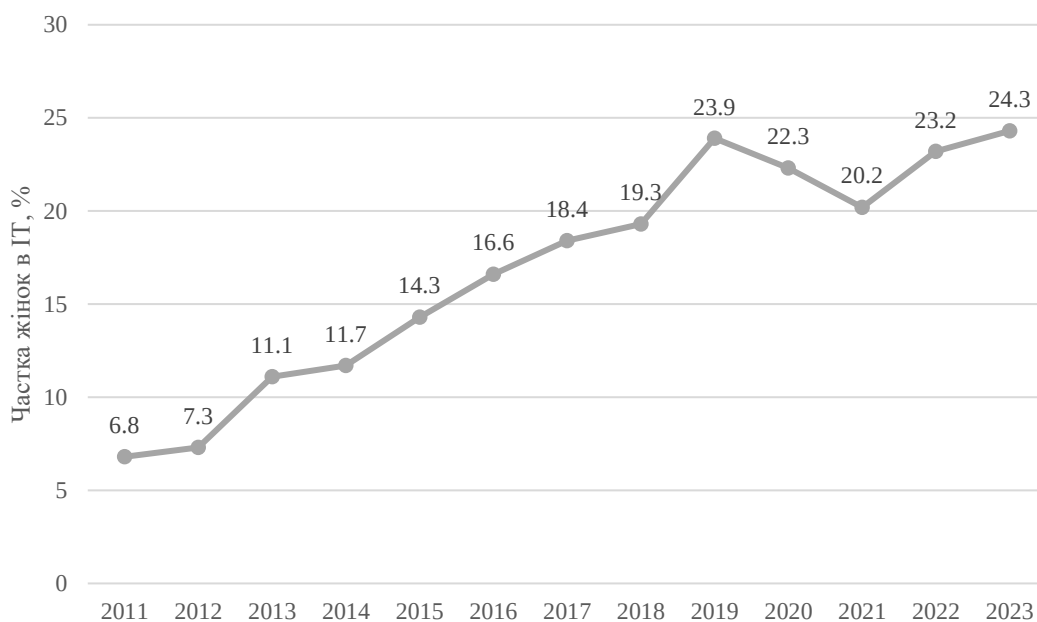


Рисунок 3.7 – Частка жінок в ІТ-секторі України у 2011-2023, %

Джерело: створено автором за [76]

Доречним буде розглянути як змінювалось місце України в міжнародних рейтингах, наприклад, у Глобальному індексі гендерного розриву (рис. 3.8).

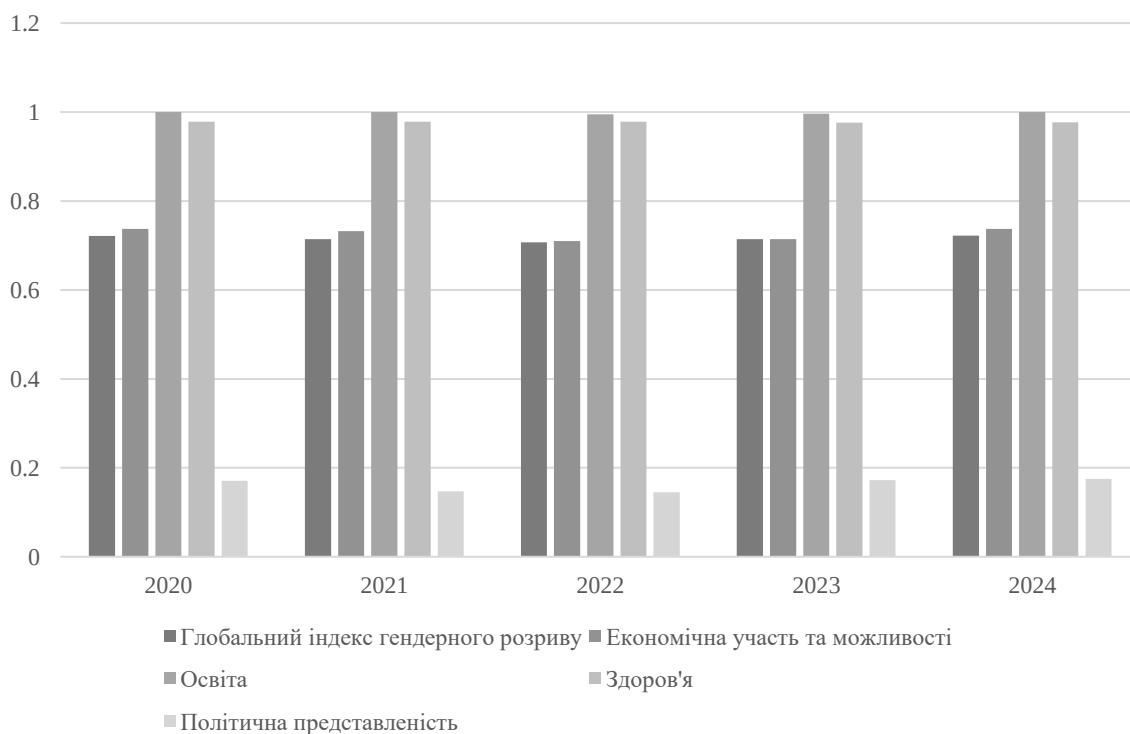


Рисунок 3.8 – Україна в Глобальному індексі гендерного розриву 2020-2024 рр.

Джерело: побудовано автором за [77-81]

У 2020 році Україна посідала 59-те місце (0,721); у 2021 р. – 74 місце (0,714); у 2022 р. – 81 місце (0,707); у 2023 р. – 66 місце (0,714) та 63-тє у 2024 році (0,722). За субіндексом економічна участь та можливості: 39-те місце (0,737) у 2020 році; 44-те (0,732) у 2021 році; 62-ге (0,710) у 2022 році; 55-те (0,714) у 2023 році та 40 місце (0,737) у 2024 році.

За індикаторами субіндексу найгірші оцінки України за отриманим доходом та часткою жінок в управлінні та законодавстві; найбільше покращився показник оплати праці за однакову роботу, а за індикатором професійно-технічні працівники – оцінка максимальні за всі 5 років.

Отже, різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками мала тенденцію до скорочення до 2021 року; після початку повномасштабної російсько-української війни ця нерівність, ймовірно, зросла. Гендерний розрив у зайнятості зріс з 6,5% у 2012 році до 9,2% у 2021 році, натомість жінки активно працевлаштовуються за «традиційно чоловічими» професіями. Кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих щодо гендерної рівності в Україні суттєво зросла з 2020 року. Спостерігаються позитивні тенденції щодо жіночого підприємництва, особливо щодо жінок фізичних-осіб підприємниць.

3.2 Ключові напрями взаємодії України з ЄС у царині економічної емансипації жінок

Взаємодія України з Європейським Союзом у сфері економічної емансипації жінок є важливим компонентом інтеграційних процесів. ЄС відіграє ключову роль у підтримці України в реформах, що сприяють подоланню гендерних бар'єрів на ринку праці, розвитку підприємництва серед жінок, а також у забезпеченні рівних умов для їхнього професійного та економічного розвитку.

Ключові напрями взаємодії України з Європейським Союзом у сфері економічної емансипації жінок охоплюють ряд ініціатив та реформ, спрямованих

на забезпечення рівних економічних можливостей для жінок та подолання перешкод за статевою ознакою на ринку праці. ЄС активно підтримує Україну в реалізації політик гендерної рівності. Важливими аспектами цієї співпраці є вдосконалення законодавства щодо захисту прав жінок, підтримка підприємницької діяльності жінок, а також сприяння розширенню доступу до фінансових та освітніх ресурсів. Взаємодія з ЄС в сфері економічної емансипації жінок є важливим елементом європейської інтеграції України.

Ключові напрями взаємодії України з ЄС у сфері економічної емансипації жінок (інтеграція гендерної рівності у політики та реформи, підтримка жіночого підприємництва, забезпечення рівності на ринку праці, освітні ініціативи та підтримка в умовах війни) зображені на рис. 3.9.



Рисунок 3.9 – Ключові напрями взаємодії України в ЄС у сфері економічної емансипації жінок

Джерело: побудовано автором

Як видно з рис. 3.9, ключові напрями взаємодії України з ЄС у сфері економічної емансипації жінок є взаємопов'язаними, комплексними.

ЄС надає значну підтримку Україні в оновленні та вдосконаленні правової бази для забезпечення гендерної рівності. Це включає гармонізацію українського законодавства з директивами ЄС щодо рівності незалежно від статі. Наприклад, у 2019 році Верховна Рада внесла поправки у Виборчий кодекс, встановивши гендерні квоти на рівні 40% [82], а у 2022 році Україна приєдналась до Стамбульської конвенції про запобігання насильству стосовно жінок [83]. У 2022 році Кабінет Міністрів України встановив штрафи за дискримінацію, в тому числі за статтю, у розміщенні вакансій [84].

В той же час, у 2019-2020 рр. двічі розглядалися законопроекти щодо встановлення гендерних квот у наглядових радах державних підприємств та банків, але не доходили до стадії голосування. У листопаді 2024 року подібна доля спіткала законопроект №12198 [85].

Життєво необхідною є взаємодія в рамках EU 4 Gender Equality – ключовою ініціативою Європейського Союзу, спрямованою на просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат у всьому світі. Основні цілі програми зосереджені навколо створення умов для розширення економічних, соціальних і політичних можливостей жінок, узгодження з міжнародними стандартами та стандартами ЄС щодо гендерної рівності та просування прав жінок у різних сферах життя [86].

У 2017 року в Україні створено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [87].

Важливо, щоб у процесі гармонізації законодавства, впроваджувались ефективні механізми моніторингу та звітності. Наступним кроком щодо інтеграції гендерної рівності у політики та реформи буде забезпечення регулярного діалогу між ЄС та українськими органами влади щодо обміну кращими практиками.

Щодо підтримки жіночого підприємництва, то ЄС підтримує численні ініціативи в Україні, щоб допомогти жінкам отримати доступ до фінансових ресурсів для розвитку бізнесу. Це включає надання грантів, позик і програм

мікрофінансування, спеціально орієнтованих на жінок-підприємців. ЄС також сприяє інвестиціям у бізнес, яким керують жінки, через різні схеми фінансування, такі як ініціатива EU4Business.

EU4Business – це ініціатива ЄС, спрямована на підтримку розвитку малого та середнього бізнесу в країнах Східного партнерства, включно з Україною. Програма спрямована на сприяння сталому економічному зростанню, покращення бізнес-середовища та підвищення конкурентоспроможності шляхом надання підтримки підприємствам, підприємцям і стартапам [88].

COSME – це програма, яка була спрямована на покращення конкурентоспроможності малих та середніх підприємств. Незважаючи на те, що COSME була ширшою програмою, орієнтованою на МСП в ЄС і за його межами, вона містила конкретні положення та ініціативи, спрямовані на підтримку жінок-підприємців і усунення гендерного розриву в підприємництві. У 2021 році COSME було замінено новою програмою під назвою «Single Market Programme» [89].

Через платформу ЄБРР «Women in Business» українські підприємці отримують консультації, тренінги та доступ до фінансування [90].

Також ЄС фінансує різні програми, спрямовані на підвищення кваліфікації жінок-підприємців. Ці програми охоплюють підготовку з управління бізнесом, маркетингу та лідерства, а також надають можливості для комунікації.

EU4Youth – це програма, що включає тренінги та підтримку молодих жінок, які хочуть розпочати свій бізнес [91].

Наступними кроками взаємодії будуть забезпечення більшої обізнаності жінок про існуючі програми через інформаційні кампанії, а також спрощувати умови отримання фінансування для жінок із малих міст та сільських регіонів.

Щодо рівності на ринку праці, то Україна перш за все імплементує трудове законодавство (необхідно, щоб були враховані принципи, такі як рівна оплата за рівну роботу; антидискримінаційна політика; рівність на робочому місці; баланс між роботою та особистим життям; моніторинг виконання законів). Наступними кроками мають бути встановлення обов'язкової прозорості у зарплатах для великих

роботодавців, а також проведення регулярних перевірок на підприємствах для виявлення дискримінації в оплаті праці для зниження гендерного розриву.

У 2021 році Президент України підписав Закон про рівні права батьків на доглядову відпустку, що відповідає Директиві ЄС про баланс між роботою та особистим життям (2019/1158) [92]. Надалі необхідно проводити інформаційні кампанії про права чоловіків на батьківську відпустку. Також ЄС підтримує створення інфраструктури для догляду за літніми людьми та дітьми.

Завдяки продовженню співпраці з ЄС Україна може зробити значні кроки в напрямку досягнення гендерної рівності на робочому місці та за його межами.

ЄС бере участь у просуванні програм, які заохочують жінок продовжувати кар'єру в сферах STEM (наука, технології, інженерія та математика), де їх представництво традиційно було нижчим. Це включає стипендії, стажування та консультації з питань кар'єри, спеціально спрямовані на молодих жінок в Україні, наприклад, через програму EU4Skills.

Також варто виділити Horizon Europe – ключову програму ЄС для фінансування досліджень та інновацій, яка діє з 2021 по 2027 роки і забезпечує фінансування дослідницьких проєктів, роблячи сильний акцент на просуванні гендерної рівності в дослідженнях та інноваціях [93].

Erasmus+ – це програма ЄС для освіти, навчання, молоді та спорту, що включає стипендії, програми обміну студентами та надає пріоритет ініціативам, які сприяють гендерній рівності.

У подальшому доцільно буде розширити доступ до програм професійної перепідготовки для жінок у сільських регіонах та запровадити регулярні обміни досвідом між жінками-лідерками ЄС та України.

ЄС надав значну гуманітарну допомогу Україні під час конфлікту. Ця підтримка включає надання допомоги переміщеним жінкам і дітям, а також економічну допомогу, спрямовану на відновлення економіки України.

У квітні 2023 року Україна приєдналася до Механізму цивільного захисту ЄС як держава-учасниця. Заснований у 2001 році Механізм спрямований на зміцнення співпраці між державами-членами ЄС і 10 державами-учасницями щодо

цивільного захисту з метою покращення запобігання, готовності та реагування на катастрофи [94].

З моменту повномасштабного вторгнення Росії в лютому 2022 року Європейська комісія виділила понад 1 мільярд євро на програми гуманітарної допомоги Україні (485 млн євро у 2022 році, 300 мільйонів євро у 2023 році, 165 мільйонів євро у 2024 році та 140 мільйонів євро у 2025 році). ЄС та його держави-члени фінансували гуманітарну допомогу на суму понад 3,6 млрд євро з 24 лютого 2022 року [94].

В контексті жіночої підтримки важливими кроками у майбутньому будуть: розширити гуманітарні програми ЄС, спрямовані на жінок у прифронтових регіонах; забезпечити мобільні клініки для надання медичної допомоги жінкам у прифронтових регіонах.

Понад 4 млн українців отримали статус тимчасового захисту в ЄС станом на вересень 2024 року, з яких близько половини – дорослі жінки [95]. З огляду на це, важливим пунктом взаємодії України з ЄС є підтримка жінок-переселенок.

ЄС забезпечує українських жінок-переселенок правом на проживання, працевлаштування, медичну допомогу та освіту в країнах ЄС через дію Директиви про тимчасовий захист. Тимчасовий захист є винятковим заходом для надання негайного та тимчасового захисту у випадку масового припливу або неминучого масового припливу переміщених осіб з країн, що не входять до ЄС, які не можуть повернутися до своєї країни походження [96].

Згідно з цією Директивою, українським біженцям надається дозвіл на проживання на весь термін захисту; доступ до роботи; доступ до житла; доступ до медичної допомоги; доступ до банківських послуг; право вільно пересуватися в країнах ЄС тощо [96].

Нині впроваджуються програми для інтеграції українок у суспільства країн ЄС, зокрема мовні курси та професійне навчання, а також спеціальні програми реабілітації для жінок, які зазнали насильства під час війни.

Важливою є підтримка підприємців серед внутрішньо переміщених осіб. В рамках проекту «Підтримка економічного розвитку внутрішньо переміщених осіб»

надаються гранти підприємцям, які бажать відновити або відкрити власну справу за підтримки ЄС.

EU4Recovery – це ініціатива, започаткована Європейським Союзом для підтримки відновлення України після російського вторгнення у 2022 році. Програма розроблена для надання негайної та довгострокової допомоги Україні у відновленні її економіки, інфраструктури та інституцій за допомогою особлива увага на забезпеченні того, щоб зусилля з відновлення були всеосяжними, демократичними, сталими. Програма включає підтримку підприємництва серед постраждалих жінок. ЄС взяв на себе зобов'язання забезпечити жінкам рівний доступ до економічних можливостей і бути активними учасницями процесу реконструкції [97].

Отже, ключовими напрямками взаємодії України з ЄС у сфері економічної емансипації жінок є інтеграція гендерної рівності у політики та реформи, підтримка жіночого підприємництва, забезпечення рівності на ринку праці, освітні ініціативи та підтримка в умовах війни.

ВИСНОВКИ

У першому розділі було розглянуто трактування поняття економічна емансипація жінок різними авторами. Економічна емансипація жінок – це процес досягнення жінками рівних можливостей і прав у економічній сфері, що включає доступ до ресурсів, робочих місць, фінансів, освіти та можливості впливати на економічні рішення на рівні держави та суспільства в цілому. Визначено, складовими економічної емансипації жінок є: доступ до економічних ресурсів; участь у ринку праці; контроль за доходами та фінансова незалежність; юридичні права; жіноче підприємництво та соціальний захист. Розглянуто взаємозв'язок економічної емансипації жінок та гендерної сегрегації праці.

Було розглянуто еволюцію економічної емансипації жінок та виділено основні етапи, а саме доіндустріальне суспільство (домашнє господарство та догляд за сім'єю; промислова революція (жінки починають працювати на фабриках); початок XX ст. (жінки почали отримувати доступ до вищої освіти; перші рухи за права жінок, заміщення чоловіків під час світових воєн); середина XX ст. (ухвалення перших законів про рівну оплату праці, заборона дискримінації на роботі); кінець XX ст. (жінки стають частиною міжнародних корпорацій, підприємництва, займають керівні посади) та XXI ст. (розширений доступ жінок до освіти, технологій і глобальних мереж). Найбільший розвиток економічної емансипації спостерігався в XX та XXI століттях, коли активні феміністські рухи та політичні ініціативи стали основою для значних змін у законодавстві, що підтримує гендерну рівність, а також забезпечують жінок рівними можливостями для освіти, роботи та бізнесу.

Було систематизовано методичні підходи до економічної емансипації жінок. Міжнародні індекси, що вимірюють гендерну рівність і економічну емансипацію жінок (Індекс гендерної рівності, Глобальний індекс гендерного розриву, Індекс гендерної нерівності, Індекс гендерної рівності ЦСР, Індекс соціальних інститутів та гендеру, Індекс гендерного розвитку) є важливими інструментами для оцінки

прогресу в досягненні рівноправ'я між статями. Кожен з цих індексів зосереджується на різних аспектах гендерної рівності, дозволяючи отримати комплексне уявлення про те, де саме існують бар'єри для досягнення рівноправ'я між статями.

У другому розділі було проаналізовано динаміку економічної емансипації жінок в ЄС. Гендерний розрив у оплаті праці є серйозною проблемою, що відображає глибокі соціальні та економічні нерівності між чоловіками та жінками; даний показник скоротився з 15,8% у 2010 році до 12,7% у 2022 році. Гендерний розрив у зайнятості залишається істотним явищем на ринку праці. Порівняно з показником 2010 року зайнятість чоловіків у 2023 році зросла на 7 в. п. – з 73,4% до 80,4%, тоді як темп зростання зайнятості жінок вищий – на 9 в. п. або з 60,7% у 2010 році до 70,2% у 2023 році. Тобто, спостерігається повільна тенденція до спадання і цього індикатора економічної емансипації жінок в ЄС. Жінки часто мають менше можливостей для працевлаштування, а їх участь у трудовому процесі часто обмежується певними секторами економіки або неповною зайнятістю. Жінки, які працюють неповний робочий день, часто стикаються з меншими можливостями для кар'єрного росту, меншими доходами і обмеженими соціальними гарантіями. Гендерний розрив у частковій зайнятості скоротився з -23,5% у 2010 році до -20,2% у 2023 році. Вертикальна сегрегація праці є важливою проблемою для досягнення гендерної рівності на ринку праці, яка обмежує можливості жінок для розвитку та участі в процесах прийняття рішень на вищих рівнях організацій. Частка жінок на лідерських позиціях зросла на 22 в. п. – з 12% у 2013 році до 34% у 2024 році. Горизонтальна сегрегація праці є іншою важливою складовою гендерної нерівності на ринку праці, що обмежує можливості жінок для кар'єрного зростання та доступу до високооплачуваних і престижних професій. Частка самозайнятих жінок за останні 10 років зросла на 0,6 в. п. – з 8,7% до 9,3%. За власними розрахунками очікується, що гендерний розрив у оплаті праці в ЄС у 2025 році скоротиться на 0,8 в. п. від показника 2022 року – до 11,9%.

На підставі даних Євростату було здійснено крос-країновий аналіз економічної емансипації жінок в ЄС. Країнами-лідерами за показником гендерного розриву в оплаті праці в ЄС у 2022 році є Люксембург (-0,7%), Італія (4,3%), Румунія (4,5%) та Бельгія (5%), а найбільший розрив зафіксований в Естонії (21,3%). Найменший розрив у зайнятості між чоловіками та жінками – у Фінляндії (0,2%), Литві (1,5%), Естонії (2,4%) та Латвії (3,1%). Гендерний розрив у оплаті праці в приватному секторі економіки вище, ніж у державному. У приватному секторі найнижчий розрив у оплаті праці між статями був у Бельгії (8,1%), Румунії (8,6%) та Швеції (9,9%). У приватному секторі Чехії чоловіки отримують на 20,5% більше за жінок; в Німеччині – на 19,9%; на Кіпрі – на 19,5%. Найбільша різниця між приватним та державним секторами спостерігається на Кіпрі (19,7%), в Ірландії (13,9%) та Польщі (13%). За поєднанням показників гендерного розриву в оплаті праці та зайнятості було виокремлено групу країн-лідерів: Люксембург, Бельгія, Словенія та Швеція. Відсоток частково зайнятих чоловіків та жінок суттєво різниться за країнами, найвища частка обох статей, які працюють неповний робочий день, зафіксована в Нідерландах (60,7% жінки та 18,7% чоловіки). Найвища частка самозайнятих жінок серед доступних країн спостерігається на в Греції (21,2%), Іспанії (13,2%) та Чехії (12,9%). Частка жінок у наглядових радах та радах директорів у Франції (46%), Італії (42%), Данії (42%) та Нідерландах (41%) у 2023 році завчасно відповідає вимогам Директиви про збалансоване представництво у радах компаній (40%).

На основі попереднього аналізу було оцінено ефективність стимулюючих інструментів економічної емансипації жінок в Європейському Союзі, в тому числі в Люксембурзі, Бельгії, Швеції та Словенії. Стимулюючі інструменти базуються на комплексному підході, який поєднує політичні ініціативи, фінансову підтримку та законодавчі заходи – від активної підтримки жіночого підприємництва через спеціалізовані програми до інтеграції гендерної рівності в усі сфери національних і європейських політик. Ініціативи з розвитку навичок, підтримки жінок у науці та технологіях, а також програми для підвищення їхньої участі в ринках праці сприяють збільшенню їхнього економічного впливу та незалежності. За допомогою

розроблених кореляційно-регресійних моделей встановлено, що зростання частки жінок в наглядових радах та жінок з вищою освітою призводять до скорочення гендерного розриву в оплаті праці в ЄС.

У третьому розділі визначено тенденції економічної емансипації жінок в ЄС:

- скорочення різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками з 22,4% у 2012 році до 18,6% у 2021 році; після початку повномасштабної російсько-української війни ця нерівність, ймовірно, зросла;
- зростання гендерного розриву у зайнятості з 6,5% у 2012 році до 9,2% у 2021 році, натомість жінки активно працевлаштовуються за «традиційно чоловічими» професіями;
- зниження кількості зайнятих жінок з 9,34 млн жінок у 2012 році до 7,41 млн жінок у 2021 році;
- зростання кількості нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих щодо гендерної рівності в Україні з 3-4 у 2015-2016 рр. до 34-75 у 2021-2023 рр.;
- скорочення різниці між кількістю діючих ФОП в Україні за статтю з 18,8% у 2016 році до 12,9% у 2022 році;
- зростання частки жінок в ІТ-секторі України з 2011 року – на 17,5 в. п., до 24,3% у 2023 році.

Ключовими напрямками взаємодії України в ЄС у сфері економічної емансипації жінок є: інтеграція гендерної рівності у політики та реформи через гармонізацію законодавства та інституційну співпрацю; підтримка жіночого підприємництва через фінансову підтримку жінок-підприємниць, розробку освітніх ініціатив та платформ для комунікації; забезпечення рівності на ринку праці шляхом скорочення гендерного розриву в оплаті праці та імплементації досвіду європейських законодавчих актів; освітні ініціативи через професійну перепідготовку та покращення навичок жінок; підтримка в умовах війни шляхом надання гуманітарної допомоги, захисту жінок-переселенок та підтримки жінок-підприємниць серед внутрішньо переміщених осіб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. World Bank. The World Bank Group. URL: <https://www.worldbank.org/ext/en/home> (accessed: 12.01.2025).
2. Smith, A. The Wealth of Nations. URL: <https://www.rrojasdatabank.info/Wealth-Nations.pdf> (accessed: 18.01.2025).
3. Marx, K. Capital, Volume I. URL: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1867-c1/> (accessed: 18.01.2025).
4. Sen, A. Introduction to Development Economics. URL: <http://www.c3l.uni-oldenburg.de/cde/OMDE625/Sen/Sen-intro.pdf> (accessed: 18.01.2025).
5. International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/> (accessed: 20.01.2025).
6. Kabeer, N. Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal. URL: https://www.researchgate.net/publication/248930221_Gender_Equality_and_Women's_Empowerment_A_Critical_Analysis_of_the_Third_Millennium_Development_Goal (accessed: 03.11.2024).
7. Hur, M. Empowerment in terms of theoretical perspectives: Exploring a typology of the process and components across disciplines. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jcop.20113> (accessed: 22.01.2025).
8. Perkins, D., Zimmerman, M. Empowerment theory, research, and application. URL: <https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/117200/ajcpbf02506982.pdf> (accessed: 23.01.2025).
9. Golla, A. M., Malhotra, A. Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment. URL: <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf> (accessed: 18.01.2025).

10. Maton, K. Empowering Community Settings: Agents of Individual Development, Community Betterment, and Positive Social Change. URL: https://www.researchgate.net/publication/5675270_Empowering_Community_Settings_Agents_of_Individual_Development_Community_Betterment_and_Positive_Social_Change (accessed: 22.01.2025).

11. Mahbub, M. Women Empowerment: Theory, Practice, Process, and Importance. URL: https://www.researchgate.net/publication/353444239_Women_Empowerment_theory_practice_process_and_importance (accessed: 18.01.2025).

12. Oxfam's Conceptual Framework on Women's Economic Empowerment. URL: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620269/gt-framework-womens-economic-empowerment-180118-en.pdf;jsessionid=88F45938E7078FD41D9CCD9A6F60662C?sequence=7> (accessed: 18.01.2025).

13. UN Women. URL: <https://www.unwomen.org/en> (accessed: 05.12.2024).

14. Women's Economic Empowerment Research report. URL: <https://www.peacewomen.org/sites/default/files/Womens%20Economic%20Empowerment.pdf> (accessed: 26.01.2025).

15. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. URL: https://www.researchgate.net/publication/240696441_Inequality_RegimesGender_Class_and_Race_in_Organizations (accessed: 26.01.2025).

16. The Glass Ceiling Effect. URL: https://www.researchgate.net/publication/236778636_The_Glass_Ceiling_Effect (accessed: 26.01.2025).

17. Храбан Т., Вигівська О. Гендерні метафори: кар'єрний шлях жінок – сізіфова праця? URL: https://www.aphn-journal.in.ua/archive/78_2024/part_2/8.pdf (accessed: 26.01.2025).

18. Gender and Revolution in Europe (19th-20th Centuries). URL: <https://ehne.fr/en/encyclopedia/themes/gender-and-europe/gender-and-revolution-in->

europe-19th-20th-century/gender-and-revolution-in-europe-19th-20th-centuries (accessed: 09.01.2025).

19. What Claudia Goldin Taught Economics about Women, Labour Markets, and Pay Gaps. URL: <https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/what-claudia-goldin-taught-economics-about-women-labour-markets-and-pay-gaps/> (accessed: 09.01.2025).

20. Нобелівська премія з економіки 2023: як історія підштовхує нас розуміти очевидне URL: <https://voxukraine.org/nobelivska-premiya-z-ekonomiky-2023-yak-istoriya-pidstovhuye-nas-rozumity-ochevydne> (accessed: 09.01.2025).

21. The Nobel Prize in Economic Sciences 2023. URL: https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/fig2_ek_en_23.pdf (accessed: 09.01.2025).

22. Directive 1975/117/EEC: Equal Pay for Equal Work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1975/117/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).

23. Directive 1986/613/EEC: Equal Treatment of Men and Women in Employment. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1986/613/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).

24. Directive 1992/85/EEC: Health and Safety of Pregnant Workers. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).

25. Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).

26. Directive 2003/88/EC: Working Time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).

27. Directive 2006/54/EC: Equal Treatment of Men and Women in Employment. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).

28. Directive 2019/1158/EC: Work-Life Balance for Parents and Carers. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).

29. Directive 2022/2381/EC: Gender Equality in the Labour Market. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).

30. Directive 2023/970/EC: Gender Equality in Entrepreneurship. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng> (accessed: 16.01.2025).
31. Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025 (accessed: 18.01.2025).
32. Gender Equality Index 2024. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024> (accessed: 18.01.2025).
33. В Україні розробили Індекс гендерної рівності: для чого він потрібний URL: <https://life.pravda.com.ua/society/v-ukrajini-stvorili-indeks-gendernoji-rivnosti-shcho-ce-i-navishcho-potribno-305474/> (accessed: 18.01.2025).
34. Global Gender Gap 2024. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (accessed: 18.01.2025).
35. Gender Inequality Index. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII> (accessed: 18.01.2025).
36. 2024 SDG Gender Index. URL: <https://equalmeasures2030.org/2024-sdg-gender-index/> (accessed: 18.01.2025).
37. Social Institutions & Gender Index. URL: <https://www.oecd.org/en/data/dashboards/social-institutions-gender-index.html?oecdcontrol-18ae15c5e9-var1=UKR> (accessed: 18.01.2025).
38. Gender Development Index. URL: <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI> (accessed: 18.01.2025).
39. Герасименко С. С., Головач А. В., Єріна А. М. та ін. Статистика: Підручник. URL: <https://xn--e1ajqk.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/Gerasimenko-Statistika-KNEU-2000.pdf> (accessed: 10.01.2025).
40. Employment and Unemployment (Labour Force Survey). URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en> (accessed: 20.01.2025).
41. Gender Pay Gap Situation in the EU. URL: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental->

rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (accessed: 20.01.2025).

42. Employment and Unemployment (Labour Force Survey) – Gender Breakdown. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan__custom_15205788/default/table?lang=en (accessed: 22.01.2025).

43. Sustainable Development Goal 5: Gender Equality. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table?lang=en (accessed: 19.01.2025).

44. Gender Statistics – Eurostat News. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/EDN-20230303-1> (accessed: 18.01.2025).

45. Labour Force Survey – Employment by Gender. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_esgan/default/table?lang=en (accessed: 20.01.2025).

46. Earnings: Gender Pay Gap by Country. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2ct/default/table?lang=en (accessed: 19.01.2025).

47. Labour Force Survey – Gender and Age Employment Patterns. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga__custom_15206096/default/table?lang=en (accessed: 23.01.2025).

48. Legislative Train Schedule. URL: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/schedule> (accessed: 26.01.2025).

49. Women in the European Union. URL: <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/en/> (accessed: 22.01.2025).

50. Women's Enterprise Gateway. URL: <https://www.wegate.eu/> (accessed: 29.01.2025).

51. Ministry of Equality between Women and Men. URL: <https://mega.gouvernement.lu/en/le-ministere.html> (accessed: 29.01.2025).

52. Promoting Gender Equality in Luxembourg. URL: <https://actionspositives.lu/> (accessed: 27.01.2025).
53. Advisory Commission on Gender Equality. URL: <https://www.aca.lu/en/> (accessed: 27.01.2025).
54. Women in Development Europe (WIDE) Luxembourg. URL: <https://wide.lu/> (accessed: 29.01.2025).
55. Gender Mainstreaming in Belgium. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/belgium> (accessed: 30.01.2025).
56. Belgium: Data and Statistics. URL: <https://data.unwomen.org/country/belgium> (accessed: 30.01.2025).
57. Institute for Gender Equality and Social Protection. URL: <https://igvm-iefh.belgium.be/en> (accessed: 30.01.2025).
58. AWA Prize for Women's Empowerment. URL: <https://stories.enabel.be/awa-prize/> (accessed: 30.01.2025).
59. About WIB Network. URL: <https://womeninbusiness.hub.brussels/en/about-wib-network/> (accessed: 30.01.2025).
60. Gender Equality in the EU: Facts and Figures. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36895706-f68b-11ec-b976-01aa75ed71a1/language-en> (accessed: 26.01.2025).
61. Step It Up: Sweden's Commitments. URL: <https://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/sweden> (accessed: 26.01.2025).
62. Promoting Gender Equality in Sweden. URL: <https://swedishgenderequalityagency.se/> (accessed: 26.01.2025).
63. Slovenia: Data and Statistics. URL: <https://data.unwomen.org/country/slovenia> (accessed: 27.01.2025).
64. Gender Equality in Slovenia. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Slovenia%20%28EN%29.pdf> (accessed: 27.01.2025).

65. Sustainable Development Goal 4: Quality Education. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_20/default/table?lang=en (accessed: 25.01.2025).

66. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm (accessed: 23.01.2025).

67. Міністерство оборони України. URL: <https://social.mil.gov.ua/zarobitna-plata/zarobitna-plata.html> (accessed: 23.01.2025).

68. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> (accessed: 23.01.2025).

69. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed: 24.01.2025).

70. Статистика трудових ресурсів та зайнятості. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/rp/zn/zn_pgs20_ue.xls (accessed: 24.01.2025).

71. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (accessed: 24.01.2025).

72. Про реалізацію експериментального проекту щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1302-2024-%D0%BF#Text> (accessed: 25.01.2025).

73. Ціль сталого розвитку 5: Гендерна рівність в Україні. URL: <https://sdg.ukrstat.gov.ua/uk/5-1-1/> (accessed: 18.01.2025).

74. Жіноче підприємництво. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/women-entrepreneurs-2024> (accessed: 20.01.2025).

75. Жінок серед фоп стає більше. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/gender-balance> (accessed: 20.01.2025).

76. Як змінювалася кількість і роль жінок в українському ІТ за останнє десятиліття. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/women-in-ukrainian-tech-industry-2024/?from=recent> (accessed: 21.01.2025).

77. Global Gender Gap Report 2020. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (accessed: 11.01.2025).

78. Global Gender Gap Report 2021. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (accessed: 11.01.2025).

79. Global Gender Gap Report 2022. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (accessed: 11.01.2025).

80. Global Gender Gap Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (accessed: 11.01.2025).

81. Global Gender Gap Report 2024. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (accessed: 11.01.2025).

82. Жінки в політиці. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-48637941> (accessed: 24.01.2025).

83. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text (accessed: 24.01.2025).

84. Уряд затвердив порядок сплати штрафів за порушення вимог до реклами вакансій. URL: https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=cdcf3b6a-31d3-4eb9-9bd5-ce4585bdf73d&title=UriadZatverdivPoriadokSplatiShtrafivZaPorushenniaVimogDoReklamiVakansii&fbclid=IwAR39aIBasZzUQERxFgfvQJ9M5HmWu7_379Vf1pkICMk8k1Xmm4DzbaAZlCs (accessed: 15.01.2025).

85. Проект Закону про внесення змін до деяких законів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах управління державних унітарних підприємств, господарських товариств та

державних банків, комунальних унітарних підприємств. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/45210> (accessed: 18.01.2025).

86. EU4Gender Equality Programme. URL: <https://eeca.unfpa.org/en/eu-4-gender-equality-programme> (accessed: 30.01.2025).

87. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text> (accessed: 28.01.2025).

88. EU4Business. URL: <https://eu4business.org.ua/> (accessed: 30.01.2025).

89. Single Market Programme Overview. URL: https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/single-market-programme/overview_en (accessed: 30.01.2025).

90. Програма «Жінки у бізнесі». URL: <https://ebrdwomeninbusiness.com/home.xhtml?country=UA&language=uk> (accessed: 30.01.2025).

91. EU4Youth Grants for Youth Organisations in Ukraine. URL: <https://euneighbourseast.eu/uk/opportunities/eu4youth-granty-dlya-molodizhnyh-organizacij-z-ukrayiny/> (accessed: 30.01.2025).

92. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text> (accessed: 29.01.2025).

93. Funding Programme for Research and Innovation. URL: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en (accessed: 30.01.2025).

94. Humanitarian Aid in Ukraine. URL: https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/where/europe/ukraine_en (accessed: 30.01.2025).

95. 4.2 million under temporary protection in September. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20241108-2> (accessed: 28.01.2025).

96. Council Directive 2001/55/EC of 20 July 2001 on minimum standards for giving temporary protection in the event of a mass influx of displaced persons and on measures promoting a balance of efforts between Member States in receiving such

persons and bearing the consequences thereof (2001/55/EC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0055&qid=1648223587338> (accessed: 16.01.2025).

97. EU4Recovery. URL: <https://www.eu4recovery.com.ua/> (accessed: 30.01.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1 – Гендерний розрив у оплаті праці за країнами ЄС, %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Австрія	22,3	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9	18,9	18,8	18,4
Бельгія	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8	5,3	5,0	5,0
Болгарія	14,1	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1	12,9	12,2	13,0
Данія	16,5	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0	13,9	14,2	13,9
Естонія	29,8	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	21,7	21,1	20,5	21,3
Ірландія	12,9	13,9	13,9	14,2	14,4	11,3	10,8	9,9	11,3	9,3
Іспанія	17,8	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	9,4	8,9	8,7	8,7
Італія	7,0	6,1	5,5	5,3	5,0	5,5	4,7	4,2	5,0	4,3
Кіпр	14,9	14,2	13,2	12,3	11,2	10,4	10,1	10,1	10,2	10,2
Латвія	16,0	17,3	18,4	19,7	19,8	19,6	21,2	22,3	14,6	17,1
Литва	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3	13,0	12,0	12,0
Люксембург	6,2	5,4	4,7	3,9	2,6	1,4	1,3	0,7	-0,2	-0,7
Мальта	9,7	10,6	10,7	11,6	13,2	13,0	11,6	10,0	10,5	10,2
Нідерланди	17,2	17,0	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	14,2	13,5	13,0
Німеччина	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3	17,6	17,7
Польща	7,1	7,7	7,3	7,0	8,5	7,1	6,5	4,5	6,2	7,8
Португалія	13,3	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	10,9	11,4	11,8	12,5
Румунія	4,9	4,5	5,6	4,8	2,9	2,2	3,3	2,4	3,6	4,5
Словаччина	18,8	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4	15,8	16,6	17,7
Словенія	6,3	7,0	8,2	8,1	8,4	9,3	7,9	3,1	3,8	8,2
Угорщина	18,4	15,1	14,0	14,0	15,9	14,2	18,2	17,2	17,3	17,5
Фінляндія	18,8	18,4	17,5	17,5	17,1	16,9	16,6	16,7	16,5	15,5
Франція	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,2	15,6	14,7	13,9
Хорватія	7,7	8,7	н/д	11,6	12,3	11,4	11,5	11,2	11,1	12,5
Чехія	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1	19,2	16,4	15	17,9
Швеція	14,6	13,8	14,0	13,3	12,5	12,1	11,8	11,2	11,2	11,1
ЄС-27	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7	12,9	12,7	12,7

Джерело: побудовано автором за [40]

Таблиця Б.1 – Гендерний розрив у зайнятості за країнами ЄС, %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Австрія	9,1	8,2	8,2	7,8	8,0	9,0	8,8	8,4	8,6	7,8	7,8
Бельгія	10,2	8,7	8,3	9,3	9,8	8,4	8,0	8,1	7,7	7,6	7,6
Болгарія	5,4	5,8	6,3	6,8	7,6	7,7	8,1	8,4	8,4	7,5	7,3
Греція	19,5	18,8	18,6	19,5	20,2	21,6	20,7	19,4	19,8	21,0	19,8
Данія	6,3	7,4	7,8	6,9	6,7	7,0	7,2	7,0	6,9	5,4	5,6
Естонія	5,2	6,5	6,3	6,8	4,9	6,0	6,0	4,4	3,7	2,9	2,4
Ірландія	10,6	11,8	12,4	12,2	12,2	12,3	12,5	12,7	10,1	11,4	9,9
Іспанія	9,6	10,2	11,2	11,5	11,9	12,1	11,9	11,4	10,8	11,2	10,3
Італія	19,2	18,9	19,7	19,9	19,7	19,7	19,4	19,7	19,2	19,7	19,5
Кіпр	10,4	7,7	8,3	9,7	9,5	10,4	11,6	12,0	11,5	10,9	9,0
Латвія	4,2	4,5	4,1	2,8	4,3	4,3	3,7	3,7	4,8	3,1	3,1
Литва	2,6	2,5	2,4	1,9	1,0	2,3	1,6	1,7	1,4	0,8	1,5
Люксембург	14,1	12,9	11,7	11,0	7,9	8,0	9,1	7,1	7,4	6,5	6,8
Мальта	28,6	26,8	26,8	25,5	24,1	22,3	22,0	18,9	17,6	13,3	14,1
Нідерланди	9,9	10,9	10,6	10,5	9,9	9,6	8,9	8,4	8,2	7,9	7,8
Німеччина	9,5	9,1	8,6	8,1	7,8	8,0	8,0	7,5	7,4	7,8	7,5
Польща	13,7	13,6	13,0	13,4	14,0	13,8	14,6	14,8	13,9	12,9	11,8
Португалія	6,1	6,3	6,4	6,5	7,2	6,6	6,9	5,7	6,3	5,9	5,5
Румунія	17,2	17,5	17,7	17,7	17,4	18,5	19,2	19,3	20,1	18,6	19,1
Словаччина	9,8	9,8	9,9	9,2	7,6	8,5	7,6	7,3	8,5	8,1	7,7
Словенія	8,0	7,8	8,5	6,5	6,9	7,1	6,5	5,9	6,7	6,9	6,1
Угорщина	8,1	9,4	9,6	9,7	11,1	10,7	11,0	11,2	10,6	9,8	9,1
Фінляндія	2,9	2,0	2,1	3,2	3,8	3,8	3,3	3,3	2,0	1,2	0,2
Франція	6,9	6,1	5,9	6,1	6,6	6,4	5,9	5,7	6,2	5,8	5,5
Хорватія	8,8	10,0	9,5	9,6	10,6	10,2	10,5	11,2	10,5	9,5	7,7
Чехія	17,2	17,5	16,6	16,0	15,8	15,2	15,0	15,3	15,4	14,9	13,9
Швеція	5,5	4,9	4,6	4,3	4,4	4,7	5,1	5,4	5,4	5,7	4,7
ЄС-27	11,3	11,1	11,1	11,1	11,3	11,3	11,3	11,0	10,9	10,8	10,2

Джерело: побудовано автором за [42]

Таблиця В.1 – Співвідношення жінок і чоловіків у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній в ЄС, %

	2019		2020		2021		2022		2023	
	% жін.	% чол.	% жін.	% чол.	% жін.	% чол.	% жін.	% чол.	% жін.	% чол.
Австрія	28	72	30	70	31	69	34	66	33	67
Бельгія	34	66	37	63	38	62	37	63	39	61
Болгарія	16	84	17	83	13	87	17	83	19	81
Греція	10	90	12	88	15	85	23	77	25	75
Данія	30	70	33	67	34	66	39	61	42	58
Естонія	8	92	9	91	9	91	8	92	10	90
Ірландія	22	78	27	73	29	71	33	67	36	64
Іспанія	25	75	27	73	31	69	35	65	37	63
Італія	37	63	37	63	39	61	40	60	42	58
Кіпр	10	90	9	91	13	87	10	90	12	88
Латвія	28	72	29	71	23	77	20	80	23	77
Литва	12	88	12	88	19	81	23	77	25	75
Люксембург	14	86	15	85	20	80	24	76	23	77
Мальта	9	91	10	90	10	90	14	86	16	84
Нідерланди	33	67	33	67	36	64	39	61	41	59
Німеччина	33	67	36	64	36	64	37	63	38	62
Польща	20	80	23	77	23	77	25	75	26	74
Португалія	25	75	25	75	27	72	31	69	33	67
Румунія	13	87	13	87	16	84	17	83	20	80
Словаччина	30	70	26	74	25	75	29	71	25	75
Словенія	28	72	22	78	24	76	24	76	22	78
Угорщина	14	86	13	87	11	89	10	90	11	89
Фінляндія	34	66	34	66	34	66	36	64	38	62
Франція	44	56	45	55	45	55	46	54	46	54
Хорватія	24	76	27	73	29	71	27	73	31	69
Чехія	19	81	19	81	18	82	21	79	21	79
Швеція	37	63	39	61	38	62	37	63	36	64
ЄС-27	27	73	29	71	30	70	32	68	33	67

Джерело: побудовано автором за [32]

Звіт подібності

метадані

Назва організації

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU

Заголовок

Економічна емансипація жінок в ЄС

Автор

Науковий керівник / Експерт

Філонюк В.В.Вінська О.Й.

підрозділ

кафедра європейської економіки і бізнесу

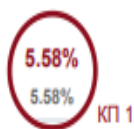
Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		7
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		23

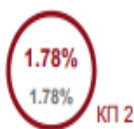
Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



15298

Кількість слів



110337

Кількість символів

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет міжнародної економіки і менеджменту

**ЗБІРНИК ДОПОВІДЕЙ
91-ї щорічної студентської наукової конференції**

**«ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТИ
ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО ВІДРОДЖЕННЯ
ТА КОНКУРЕНТНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ»**

15 квітня – 19 травня 2024 р.

Відповідальні за випуск:

Бондарчук Л.М. – к.філол. наук, доцент кафедри бізнес-лінгвістики
Вінська О.Й. – к.е.н., доц, доцентка кафедри європейської економіки і бізнесу
Капуш А.В. – к.філол. наук, доцент кафедри німецької мови
Козачок Т.С. – к.е.н., доцент кафедри міжнародного менеджменту
Лобецька І.М. – ст.викладач кафедри іноземних мов і міжкультурної комунікації
Машина Ю.П. – к.е.н., доцент кафедри міжнародних фінансів
Сандул М.С. – к.е.н., доцент кафедри міжнародної торгівлі і маркетингу
Солодковський Ю.М. – к.е.н., доцент, декан факультету МЕіМ
Фурсова О.В. – к.е.н., доцент кафедри міжнародного менеджменту
Черницька Т.В. – к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки
Швиданенко О.А. – д.е.н., професор кафедри міжнародної економіки

Рекомендовано до друку

*Науково-експертною радою КНЕУ імені Вадима Гетьмана
Протокол № 6 від 20.06.2024 р.*

Редколегія може не поділяти погляди, викладені у збірнику.

Автори тез доповідей несуть відповідальність за їхній зміст

**Інноваційні проєкти для економічного відродження та конкурентного розвитку
I-66 України:** зб. доп. 91-ї щорічної студентської наукової конференції, 15 квітня –
19 травня 2024 р. [Електронний ресурс]. Київ, КНЕУ, 2024. 366 с.
ISBN 978-966-926-492-3

Збірник тез здобувачів вищої освіти факультету міжнародної економіки і менеджменту укладено за підсумками їх досліджень, представлених на науковій конференції КНЕУ 15 квітня – 19 травня 2024 р. Доповіді здобувачів присвячено інноваційним проєктам для економічного відродження та конкурентного розвитку України.

УДК 657:336.221]:005.4(043)

*Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

Філонюк Віталій Віталійович	
Тенденції економічної емансипації жінок в ЄС	100
Камілов Каміль Діляверович	
Аналіз міграційних криз ЄС	103
Лосицька Олександра Олексіївна	
Розвиток європейського енергетичного ринку	105
Медвідь Анна Сергіївна	
Виклики та перспективи в українсько-польській економічній співпраці	108
Гринів Антон Олександрович	
Перспективи електрифікації автопарку в Європейському Союзі	111
Макаркіна Юлія Миколаївна	
Особливості валютного контролю України в повоєнний час: міжнародний досвід	114
Ковальчук Юлія Миколаївна	
Зелені інвестиції та післявоєнна відбудова України	117
Лугін Тетяна Юріївна	
Торговельно-економічні відносини між Україною та Канадою: сучасний стан та перспективи розвитку	119
Стасюк Яна Григоріївна	
Динамізація міграційних процесів в ЄС	121
Рафальський Андрій Володимирович	
Тенденції розвитку світового фінансового ринку в умовах діджиталізації	123
Михальчук Аліна Сергіївна	
Перспективи розвитку торговельних відносин між Україною та Люксембургом	126

КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ФІНАНСІВ

ПЛАТФОРМА

«МІЖНАРОДНІ ФІНАНСИ В ЕКОНОМІЧНОМУ ВІДРОДЖЕННІ УКРАЇНИ»

Гуль Д.В.	
Новітні фінансові інструменти: Bitcoin ETF	129
Кістерська О. Л.	
Соціальні мережі у глобальній креативній індустрії	132
Мазурик Д.О.	
Відбудова сектору іпотечного кредитування в Україні, як елемент економічного відродження в повоєнні часи	134
Моргуліс М. К.	
Золотовалютні резерви країн світу: сучасні тенденції	136
Піценко Ю.П.	
Перспективи розвитку цифрових валют у глобальній економіці	139
Погрібна В.С.	
Новітні фінансові інструменти: стейблкоїни	142
Попрійчук Н.Р., Демедюк А.М.	
Актуальний стан та тенденції розвитку індустрії спільного інвестування в Україні	149
Савчук Д. В.	
Проблеми та перспективи розвитку інтеграційних відносин України та ЄС	151
Чеберда В.	
Цифрові валюти, ETF та їх розвиток	153

Філонюк В. В.
«Міжнародні економічні відносини», 5 курс
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.е.н.,
доцент кафедри європейської економіки та бізнесу Вінська О. Й.

ТЕНДЕНЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕМАНСИПАЦІЇ ЖІНОК В ЄС

У сучасному світі стрімко зростає роль жінок у суспільстві. Жінки виступають як активні учасниці економічного, політичного, наукового та культурного життя, впливаючи на процеси, які формують сучасний світ. Визнання важливості ролі жінок у суспільстві відображається у багатьох ініціативах та політиках, спрямованих на підтримку гендерної рівності. Уряди країн та міжнародні організації розробляють програми та стратегії, спрямовані на підвищення участі жінок у прийнятті рішень на різних рівнях, забезпечення їхнього доступу до освіти, охорони здоров'я та економічних можливостей.

Економічна емансипація жінок – це процес досягнення економічної незалежності та розширення прав і можливостей жінок. Вона передбачає забезпечення рівного доступу до економічних ресурсів, можливостей і повноважень приймати рішення незалежно від статі та включає ініціативи, спрямовані на усунення гендерного розриву в оплаті праці (табл. 1), сприяння жіночому підприємництву, забезпечення доступу до освіти та професійної підготовки [1].

Таблиця 1

Гендерний розрив у оплаті праці в країнах ЄС, % [2]

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Австрія	22,3	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9	18,9	18,8	18,4
Бельгія	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8	5,3	5,0	5,0
Болгарія	14,1	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1	12,9	12,2	13,0
Данія	16,5	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0	13,9	14,2	13,9
Естонія	29,8	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	21,7	21,1	20,5	21,3
Ірландія	12,9	13,9	13,9	14,2	14,4	11,3	10,8	9,9	11,3	9,3
Іспанія	17,8	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	9,4	8,9	8,7	8,7
Італія	7,0	6,1	5,5	5,3	5,0	5,5	4,7	4,2	5,0	4,3
Кіпр	14,9	14,2	13,2	12,3	11,2	10,4	10,1	10,1	10,2	10,2
Латвія	16,0	17,3	18,4	19,7	19,8	19,6	21,2	22,3	14,6	17,1
Литва	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3	13,0	12,0	12,0
Люксембург	6,2	5,4	4,7	3,9	2,6	1,4	1,3	0,7	-0,2	-0,7
Мальта	9,7	10,6	10,7	11,6	13,2	13,0	11,6	10,0	10,5	10,2
Нідерланди	17,2	17,0	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	14,2	13,5	13,0
Німеччина	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3	17,6	17,7
Польща	7,1	7,7	7,3	7,0	8,5	7,1	6,5	4,5	6,2	7,8

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Португалія	13,3	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	10,9	11,4	11,8	12,5
Румунія	4,9	4,5	5,6	4,8	2,9	2,2	3,3	2,4	3,6	4,5
Словаччина	18,8	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4	15,8	16,6	17,7
Словенія	6,3	7,0	8,2	8,1	8,4	9,3	7,9	3,1	3,8	8,2
Угорщина	18,4	15,1	14,0	14,0	15,9	14,2	18,2	17,2	17,3	17,5
Фінляндія	18,8	18,4	17,5	17,5	17,1	16,9	16,6	16,7	16,5	15,5
Франція	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,2	15,6	14,7	13,9
Хорватія	7,7	8,7	н/д	11,6	12,3	11,4	11,5	11,2	11,1	12,5
Чехія	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1	19,2	16,4	15	17,9
Швеція	14,6	13,8	14,0	13,3	12,5	12,1	11,8	11,2	11,2	11,1
ЄС-27	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7	12,9	12,7	12,7

Станом на 2022 рік, найвища різниця у оплаті праці між жінками та чоловіками залишається в країнах ЄС: Естонія (21,3 %), Австрія (18,4 %), Чехія (17,9 %), Німеччина (17,7 %), Словаччина (17,7 %) та Угорщина (17,5 %); найнижча у Люксембургу (-0,7 % – єдина країна ЄС, де жінки отримують більше, ніж чоловіки), Італії (4,3 %), Румунії (4,5 %), Бельгії (5,0 %) та Польщі (7,8 %), але для деяких країн низький гендерний розрив у оплаті праці не означає, що ринок праці є більш гендерно рівний. За період 2013–2022 рр. спостерігається тенденція до скорочення гендерного розриву у оплаті праці в ЄС, окрім Словенії (зростання на 1,9 процентні пункти), Латвії (1,1 п. п.), Польщі (0,7 п. п.) та Мальти (0,5 п. п.). Гендерний розрив у оплаті праці в ЄС скоротився з 16 % у 2013 році до 12,7 % у 2022 році (в Україні – 18,6 %). Найбільше скорочення фіксується в Іспанії (9,1 п. п.), Естонії (8,5 п. п.) та Люксембургу (6,9 п. п.).

Одним з чинників, який впливає на гендерний розрив у оплаті праці, є горизонтальна (секторальна) сегрегація – жінки частіше обирають професії у сферах освіти, охорони здоров'я та догляду, які є нижче оплачуваними (рис. 1).



Рис. 1. Частка жінок та чоловіків, зайнятих у сферах освіти, охорони здоров'я та соціальних робіт в ЄС, у % серед зайнятих віком 15–89 років

Як помітно з рис. 1, частка жінок, зайнятих у сферах освіти та охорони здоров'я суттєво переважає частку чоловіків, яка знаходиться на рівні 8 %, тоді як частка жінок навпаки зросла з 28 % у 2013 році до 30 % у 2022 році, що лише сповільнює темпи скорочення гендерного розриву у оплаті праці. Найвищий рівень секторальної сегрегації у 2023 році був у Данії (43 % жінки та 14 % чоловіки відповідно), Нідерландах (40 % та 11 %) і Бельгії (40 % і 12 %);

найнижчий на Кіпрі (20 % і 6 %), у Болгарії (19 % і 4 %) і Румунії (19 % і 4 %), що пояснюється відносно низькою зайнятістю як жінок, так і чоловіків у сферах освіти, охорони здоров'я та догляду.

Прослідковується чітка тенденція до спадання щодо іншого чинника, який впливає на гендерний розрив у оплаті праці – вертикальної сегрегації (рис. 2). Це розподіл працівників за рівнями управління в організації в залежності від статі; чоловіки та жінки можуть концентруватися на різних рівнях ієрархії, що може бути обумовлено різними факторами, такими як стереотипи стосовно ролей, обмеження доступу до можливостей кар'єрного зростання [4].

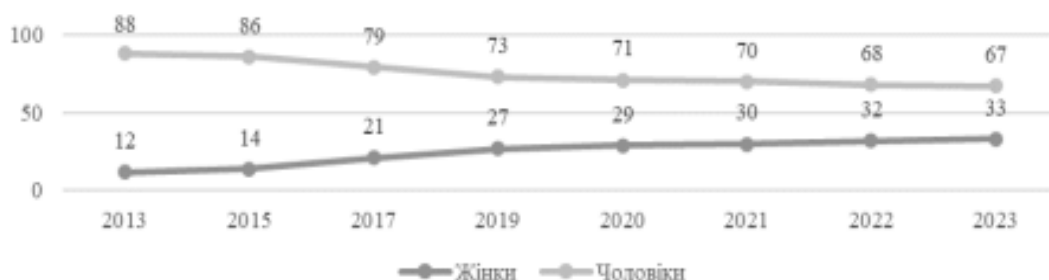


Рис. 2. Співвідношення жінок і чоловіків у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній в ЄС, %

Частка жінок на лідерських позиціях постійно зростає з 2013 року (12 %) до 33 % у 2022 році. Вагому роль у цій тенденції відіграє Директива 2022/2381 Європейського Парламенту та Ради від 23 листопада 2022 року про покращення гендерного балансу серед директорів компаній та пов'язані заходи, згідно з якою до 30 червня 2026 року жінки мають займати не менше 40 % посад невиконавчого директора і не менше 33 % посад усіх директорів (виконавчих і невиконавчих) [5]. У 2023 році найкраща ситуація з вертикальною сегрегацією спостерігається у Франції (46 % жінок на лідерських позиціях), Данії (42 %) й Італії (42 %). Натомість явні проблеми з виконанням цілей Директиви 2022/2381 помітні в Естонії (10 %) й Угорщині (11 %).

Отже, економічна емансипація жінок є важливим аспектом сучасних трансформацій у сфері гендерної рівності та економічного розвитку. Спостерігається тенденція до скорочення гендерного розриву в оплаті праці чому сприяє підвищення частки жінок на лідерських позиціях; натомість стримуючим фактором є секторальна сегрегація. Економічна емансипація жінок є постійним процесом, тому важливими є розробка та впровадження політик та програм, спрямованих на підтримку рівних умов для обох статей у всіх сферах життя.

Література

1. International Labour Organization [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.ilo.org/>
2. Eurostat [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en&category=sdg.sdg_05
3. Gender Equality Index [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>
4. Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men. Stanford University Press.
5. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2022.315.01.0044.01.ENG

Наукове видання

**ЗБІРНИК ДОПОВІДЕЙ
91-ї щорічної студентської наукової конференції**

**«ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТИ
ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО ВІДРОДЖЕННЯ
ТА КОНКУРЕНТНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ»**

15 квітня – 19 травня 2024 р.

Видано в авторській редакції

Коректор *В. Македон*
Верстка *М. Криворученко*

Підп. до друку 25.06.2024. Формат 60×84/8.
Друк. арк. 15,25. Зам. 24-5858

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
03680, м. Київ, проспект Берестейський, 54/1

Свідectво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

E-mail: litera@kneu.edu.ua