

- Reznikova, N. V., and Ivashchenko, O. A. "Nova norma svi-tovoi ekonomiky: zmist ta kliuchovi oznaky hlobalnykh ryzykiv u konteksti neozalezhnosti" [New Normal of the Global Economy: The Meaning and Essential Characteristics of Global Risks in the Neo-Dependence Context]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 9 (2017): 5-10. [http://www.investplan.com.ua/pdf/9\\_2017/3.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/9_2017/3.pdf)
- Reznikova, N., Ivashchenko, O., and Rubtsova, M. "Global Problems as a Subject of Interdisciplinary Studies in the Focus of International Economic Security and Sustainable Development". *Ekonomika ta derzhava*, no. 7 (2020): 24-31.  
DOI: 10.32702/2306-6806.2020.7.24
- Rubtsova, M. Yu., and Reznikova, N. V. "Problema pidvyshchennia produktyvnosti pratsi liudyny ta rozvytku yii kompetentnosti v umovakh robotyzatsii sfer vyrobnytstva ta posluh" [The Problem of Human's Labor Productivity Enhancement and the Development of his Competencies in the Conditions of Robotization in Production and Service Sectors]. *Efektivna ekonomika*, no. 9 (2018). <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6634>
- Rubtsova, M. Yu., and Reznikova, N. V. "Problema samovyznachennia liudyny ta pohlyblennia yii kompetensii v umovakh inkluzyvnoho rozvytku svitovoho hospodarstva: zviazok z hlobalnymi problemamy liudstva" [The Problem of Human's Self-Determination and Deepening of His Competencies in the Conditions of Inclusive Development of the Global Economy: The Relationship with Global Problems of the Humanity]. *Efektivna ekonomika*, no. 8 (2018). <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6633>
- Schwab, K., and Malleret, T. "COVID-19: The Great Reset". Geneva: Forum Publishing, 2020. [https://straight-2point.info/wp-content/uploads/2020/08/COVID-19\\_The-Great-Reset-Klaus-Schwab.pdf](https://straight-2point.info/wp-content/uploads/2020/08/COVID-19_The-Great-Reset-Klaus-Schwab.pdf)
- Schwab, K., and Vanham, P. *Stakeholder Capitalism: A Global Economy that Works for Progress, People and Planet*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2021.
- Twenge, J. M. *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy and Completely Unprepared for Adulthood – and What That Means for the Rest of Us*. New York: Atria Books, 2017.
- "World Bank. World Development Indicators". <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#>
- "World Development Report 2016: Digital Dividends". The World Bank, 2016. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>
- Watson, I. R. "Digital Natives or Digital Tribes?" *Universal Journal of Educational Research*, vol. 1, no. 2 (2013): 104-112.  
DOI: 10.13189/ujer.2013.010210
- White, D. S., and Le Cornu, A. "Visitors and Residents: A new typology for online engagement". *First Monday*, vol. 16, no. 9 (2011).  
DOI: <https://doi.org/10.5210/fm.v16i9.3171>

УДК 331.2  
JEL: J16; J31  
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-1-94-101>

## ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС В УКРАЇНІ: ІНДИКАТОРИ, ПРОБЛЕМИ ТА ЦИФРОВИЙ ФОРМАТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

©2023 **РУДАКОВА С. Г., ЩЕТИНІНА Л. В., ПОПЛАВСЬКА О. М., ДАНИЛЕВИЧ Н. С., ЛАЗАРЄВА І. Є.**

УДК 331.2  
JEL: J16; J31

**Рудакова С. Г., Щетиніна Л. В., Поплавська О. М., Данилевич Н. С., Лазарєва І. Є. Гендерний баланс в Україні: індикатори, проблеми та цифровий формат забезпечення**

Метою статті є дослідження теоретичних і практичних засад забезпечення гендерного балансу в країні як передумови гендерної рівності. Гендерна рівність є станом однакової доступності до ресурсів та можливостей, незалежно від статі, зокрема однакової участі в економічній діяльності та прийнятті рішень, а також станом оцінки різних прагнень і потреб рівною мірою, незалежно від статі. Забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності людини також регулюється ст. 24 Конституції України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ратифікованою Конвенцією МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності та Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. У статті досліджено гендерний баланс на вітчизняних підприємствах. Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків у період 2016–2021 рр. має динаміку до зменшення розриву. У 2021 р. показник гендерного розриву в організаціях України склав 70,8%. Загалом, у рейтингах за 2020 р. Україна займає 60 місце зі 160 країн. Найбільш проблемними щодо досягнення гендерної рівності в оплаті праці є такі сфери діяльності: сільське, лісове, рибне господарство, мистецтво, спорт і відпочинок, фінансова та страхова діяльність, поштова та кур'єрська доставка. В Україні, як і в інших країнах Європи, існують гендерні стереотипи професій, що обумовлено характером трудової діяльності. Більш «чоловічими» вважають сферу будівництва, транспорту, сільське, лісове та рибне господарство, а також промисловість. До більш «жіночих» сфер діяльності відносять сферу охорони здоров'я та надання соціальної допомоги. Важливим індикатором гендерної дискримінації є участь жінок у політиці. Станом на початок 2021 р. кількість жінок у парламенті складала 20,8% (у 2020 р. – 12,8%). Жінки нерідко зазнають дискримінації у співбесіді з потенційним роботодавцем. Зокрема, йдеться про безліч оголошень у засобах масової інформації щодо наймання на роботу, які містять вимоги щодо віку та статі працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли мова йде про високооплачувані та престижні посади. Пандемія ще більш поглибила проблеми гендерної нерівності в Україні. Майже 40% опитаних жінок почали отримувати менший дохід, також зберігся розрив у 20% між зарплатами жінок і чоловіків на однакових посадах. Не менш важливу роль у встановленні гендерного збалансованого підходу у країні є знання про нього. Важливим аспектом гендерної рівності є самоосвіта та розвиток жінок. Також проблемою в Україні та й загалом у світі є забезпечення гендерного балансу в культурі тих організацій, які згідно

зі стереотипами підходять лише чоловікам, зокрема йдеться про силові структури. Таким чином, встановлено, що в Україні ще мають місце прояви гендерної нерівності. Перешкоди для гендерного підходу виникають не лише через низький рівень обізнаності про гендерні проблеми або відсутність політичної волі для впровадження політики, а й через дуже повільний процес розробки державної політики та політичну реальність в Україні. Тому швидке реформування є найкращою можливістю інтегрувати інструменти гендерної рівності та гендерного підходу. Серед головних інструментів мають бути податкові пільги за дотримання гендерного балансу серед персоналу, імплементація гендерних квот у склад персоналу різних категорій, задіяння цифрової звітності підприємств, сприяння розвитку дистанційної зайнятості тощо.

**Ключові слова:** гендерний баланс, гендерна рівність, гендерний розрив, дискримінація, заробітна плата.

**Рис.: 2. Бібл.: 17.**

**Рудакова Світлана Григорівна** – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** svetlana.rudakova.home@gmail.com

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

**Researcher ID:** <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-7671-2018>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57220080461>

**Щетиніна Людмила Валеріївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** sludval@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

**Researcher ID:** <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-7196-2018>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57223372285>

**Поплавська Оксана Миколаївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** oksanadom@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9538-3718>

**Researcher ID:** <https://www.webofscience.com/wos/author/record/AAG-3894-2021>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57217384325>

**Данилевич Наталія Станіславівна** – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** iljusha@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2321-0487>

**Researcher ID:** <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-6231-2018>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57776314200>

**Лазарева Інна Євгенівна** – студентка, кафедра соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** innalazareva502@gmail.com

UDC 331.2

JEL: J16; J31

**Rudakova S. H., Shchetinina L. V., Poplavska O. M., Danylevych N. S., Lazareva I. Ye. Gender Balance in Ukraine: The Indicators, Problems, and Digital Format of Support**

The purpose of the article is to study the theoretical and practical principles of ensuring gender balance in the country as a prerequisite for gender equality. Gender equality is a state of equal access to resources and opportunities, regardless of gender, in particular equal participation in economic activity and decision-making, as well as a state of valuation of different aspirations and needs equally, regardless of gender. Ensuring gender equality in all spheres of human activity is also regulated by Art. 24 of the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine «On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men», ratified by the ILO Convention No. 100 on equal remuneration of men and women for work of equal value and the Association Agreement between Ukraine and the EU. The article explores the gender balance in domestic enterprises. The ratio of the average wages of women and men in the period 2016–2021 has the dynamics towards reducing the gender gap. In 2021, the gender gap in Ukrainian organizations amounted to 70.8%. In general, in the rankings for 2020, Ukraine ranks 60th out of 160 countries. The most problematic in achieving gender equality in wages are the following areas of activity: agriculture, forestry, fisheries, arts, sports and recreation, financial and insurance activities, postal and courier delivery. In Ukraine, as in other European countries, there are gender stereotypes of professions, due to the nature of work. More «male» are considered the sphere of construction, transport, agriculture, forestry and fisheries, as well as manufacturing industry. More «female» areas of activity include the sphere of health care and social assistance. An important indicator of gender discrimination is women's participation in politics. As of the beginning of 2021, the number of women in the parliament was 20.8% (in 2020 – 12.8%). Women are often discriminated against in an interview with a potential employer. In particular, there are many advertisements in the media regarding hiring, which contain requirements regarding the age and gender of the employee. Sex screenings are especially often used when it comes to highly paid and prestigious positions. The pandemic has further exacerbated the problems of gender inequality in Ukraine. Almost 40% of women surveyed began to earn less income, and there was also a gap of 20% between the salaries of women and men in the same positions. An equally important role in establishing a gender-balanced approach in the country is knowledge. An important aspect of gender equality is women's self-education and development. Another problem in Ukraine and in the world in general is to ensure gender balance in the culture of those organizations that, according to stereotypes, are suitable only for men, in particular, law enforcement agencies. Thus, it is determined that there are still manifestations of gender inequality in Ukraine. Obstacles to the gender approach arise not only because of the low level of awareness of gender issues or the lack of political will to implement policies, but also because of the very slow process of public policy development along with the political reality in Ukraine. Therefore, a rapid reform is the best opportunity to integrate the instruments of gender equality and gender approach. Among the main instruments should be tax incentives for maintaining a gender balance among staff, implementing gender quotas in the composition of staff of various categories, using digital reporting of enterprises, promoting the development of remote employment, etc.

**Keywords:** gender balance, gender equality, gender gap, discrimination, wages.

**Fig.: 2. Bibl.: 17.**

**Rudakova Svitlana H.** – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0623-6140>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-7671-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57220080461>

**Shchetinina Liudmyla V.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1519-0647>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-7196-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57223372285>

**Poplavska Oksana M.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: oksanadom@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9538-3718>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/AAG-3894-2021>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57217384325>

**Danylevych Nataliia S.** – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: iljusha@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2321-0487>

Researcher ID: <https://www.webofscience.com/wos/author/record/K-6231-2018>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57776314200>

**Lazarieva Inna Ye.** – Student, Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: innalazareva502@gmail.com

Гендерна рівність, також відома як рівність статей, є станом однакової доступності до ресурсів та можливостей незалежно від статі, зокрема однакової участі в економічній діяльності, у прийнятті рішень, а також станом оцінки різних прагнень і потреб рівною мірою, незалежно від статі. Її закріплено загальною декларацією прав людини, яка визначає рівні права жінок і чоловіків. Адаже, на жаль, жінки, як і раніше, є найбільш вразливою групою у світі, яка потребує додаткових механізмів захисту. Водночас цифровізація суспільних процесів створює набагато більше можливостей забезпечення гендерної рівності, ніж їх було раніше. Державні органи влади завдяки електронній звітності мають змогу контролювати дотримання гендерного балансу як передумови гендерної рівності, на макро- та мікрорівнях.

Проблемні питання гендерного балансу досліджено у працях багатьох учених. Так, зокрема, можна виділити таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як: В. Покришук, І. Фальоса, О. Бакуменко, С. Цимбалюк, О. Поплавська та інші. Як правило, у дослідженнях учені оперують поняттям «гендерна рівність», а не «гендерний баланс». Тоді як найлегше оцінити та вплинути саме на гендерний баланс.

Метою статті є дослідження теоретичних і практичних засад забезпечення гендерного балансу в країні.

Розглянемо дотримання гендерної рівності на вітчизняних підприємствах, тобто у трудовій сфері. Підприємства та установи мають дотримуватися пра-

вових норм, якими встановлено вимогу гендерної рівності. Наймані працівники обох статей повинні мати однакові трудові права, що врегульовано ст. 24 Конституції України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4], ратифікованою ще у 1956 р. Конвенцією МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, в якій також міститься стаття про забезпечення гендерної рівності в економічному житті [1].

Законодавством України закріплені рівні права та можливості жінок і чоловіків на ринку праці, однак на практиці формальні правила не працюють, і ситуація у сфері зайнятості виглядає як дискримінаційна. Сучасне українське законодавство не відповідає вимогам гендерної нейтральності. Заборона й обмеження доступу працівників жіночої статі до ряду професій збільшують витрати роботодавця, таким чином, знижуються конкурентні переваги жінок порівняно з чоловіками.

Розглядаючи показники за останні роки, можна побачити, що у 2021 р. показник гендерного розриву на вітчизняних підприємствах склав 70,8%, загалом у світі гендерна рівність оцінюється в 68%. За 2020 р. в Україні даний показник становив 68,1%, у 2019 р. – 68,4% (рис. 1). У рейтингах за 2020 р. Україна посіла 60 місце зі 160 країн. Тоді як Молдова обіймає 23 місце, Білорусь – 29, Польща – 40, Грузія – 74 місце. У 2019 р. Україна займала 61 місце з-поміж

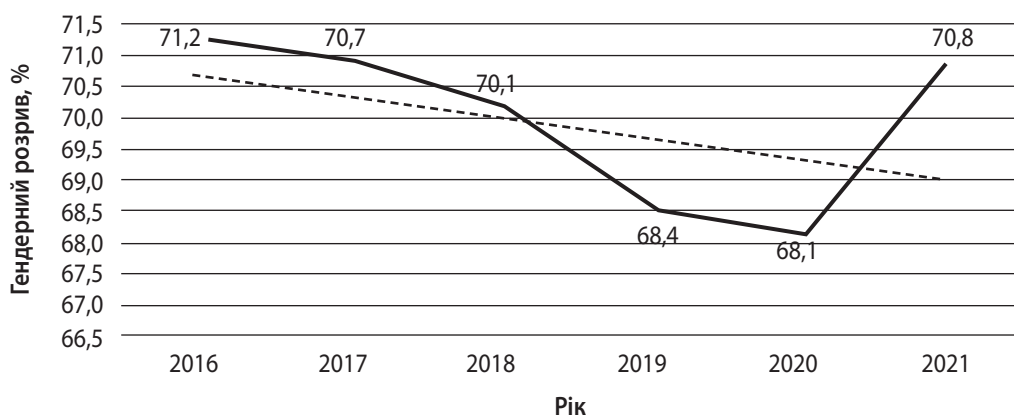


Рис. 1. Динаміка показника гендерного розриву в Україні за період 2016–2021 рр., %

Джерело: складено за [6].

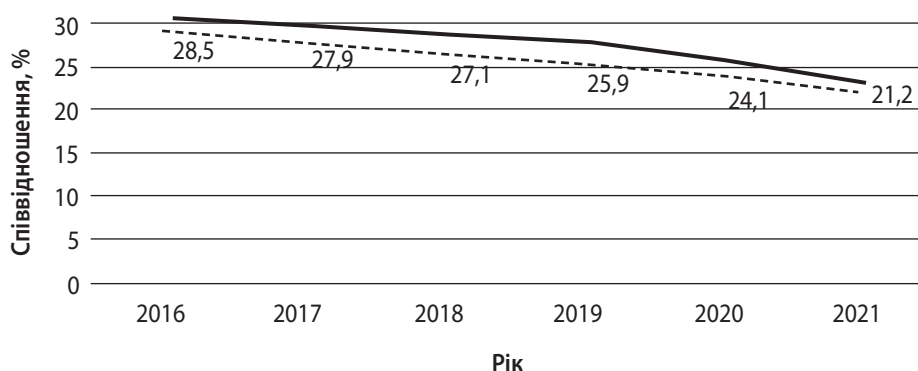


Рис. 2. Співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок і чоловіків на вітчизняних підприємствах за період 2016–2021 рр., %

Джерело: складено за [7].

154 країн світу. Тож за три роки Україні вдалося поліпшити свої показники в забезпеченні гендерної рівності лише на одну позицію.

Показник гендерного розриву в рівні щомісячної заробітної плати на підприємствах в Україні у 2021 р. складав 21,2%. За період 2016–2021 рр. співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків мало динаміку до зменшення розриву (рис. 2). За цей період показник зменшився на 7,3 в. п.

Найбільш проблемними щодо досягнення гендерної рівності в оплаті праці є такі сфери діяльності, як: сільське, лісове, рибне господарство, мистецтво, спорт і відпочинок, фінансова та страхова діяльність, поштова та кур'єрська доставка. У бібліотеках, архівах та інших закладах культури протягом 2016–2021 рр. жінки отримували більшу заробітну плату, ніж чоловіки. Це можна пояснити тим, що зазвичай у бібліотеках та архівах України працюють переважно жінки, які мають значний досвід та високу категорію у цій сфері, а отже, отримують вищу порівняно із чоловіками винагороду за працю.

Незважаючи на декларовану в нормативно-правових актах толерантність до обох статей, в Україні,

як і у інших країнах Європи, існують гендерні стереотипи професій, що обумовлено їхньою специфікою роботи та професійними традиціями [2]. Найбільш «чоловічими» вважають сферу будівництва (частка чоловіків – 80%) та транспорту (69,5%). До таких сфер можна віднести також сільське, лісове та рибне господарство (69,7%) та промисловість (61,6%). До найбільш «жіночих» сфер діяльності відносять сферу охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (частка жінок – 82,9%). У сфері освіти співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок і чоловіків становить 95,4% при частці жінок у цьому секторі економіки – 77,8%. Подібна ситуація, але менш контрастна, спостерігається у сферах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, де співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок і чоловіків становить 90,1% при частці жінок у цьому секторі економіки – 82,9% [11]. Економічна активність жінок і чоловіків має також значні розбіжності. Так, у 2021 р. рівень зайнятості жінок був на рівні 46,7%, тоді як у чоловіків – 62,8% [5].

Важливим індикатором наявності гендерної дискримінації є участь жінок у політиці. Станом на початок 2021 р. кількість жінок в українському парла-

менті складала 20,8%, тоді як у 2020 р. – 12,8%. Тобто спостерігаються значні зміни в частці жінок у Верховній Раді протягом 2020–2021 рр. – 8 відсоткових пунктів. Справа в тому, що в новому Виборчому кодексі прописані гендерні квоти на рівні 40%: в кожній п'ятірці виборчого списку повинні бути як чоловіки, так і жінки. Більше половини жінок-депутатів у парламенті лише у двох країнах – Болівії та Руанді. У Руанді всього 80 парламентаріїв, із них 49 – жінки (61,3%), у Болівії зі 130 депутатів – 69 жінок (53,1%). Понад 40% жінок засідають у парламентах відразу декількох європейських країн: у Швеції (164 жінки із 349 – 47%), Бельгії (61 жінка зі 150 – 40,7%), Португалії (92 жінки з 230 – 40%), Норвегії (70 жінок зі 169 – 41,4%), Іспанії (154 жінки із 350 – 44%), Швейцарії (83 жінки з 200 – 41,5%), у Македонії (48 жінок зі 120 – 40%) [12].

Слід зауважити, що існує ще ряд сфер, в яких відбувається дискримінація за гендерними ознаками, проте в рамках цієї роботи немає можливості розкрити їх детально: це роль жінки в родині, в управлінні тощо. Найгірша ситуація в Україні (як і в більшості країн світу) склалася з участю жінок у політиці. Загалом ситуацію можна оцінити як дуже повільний прогрес, який відбувається переважно завдяки більшому залученню жінок в економічну діяльність і сферу державного управління [3].

Жінки зазнають дискримінації під час співбесіди з потенційним роботодавцем. Зокрема, йдеться про безліч оголошень про наймання на роботу у засобах масової інформації, які містять вимоги до віку та статі працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли мова йде про високооплачувані та престижні посади. Зазвичай такі оголошення можна зустріти у приватних агенціях з працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Надзвичайно поширеною є практика відмови у прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема, дискримінації при прийомі на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми та жінки старші 40 років. При цьому освіта, досвід і професійні якості, як правило, до уваги не беруться [9].

За висновками Дослідницького центру кадрового порталу hh.ua, будувати, виробляти, перевозити, захищати, керувати – це обов'язки «чоловічих» вакансій. Турбуватися про суспільство й обслуговувати його членів, на думку роботодавців, – «жіноча» робота. Суто чоловічих вакансій більше, аніж жіночих і, здебільшого, вони краще оплачуються. У 2013 р. на Міжнародному кадровому порталі hh.ua стать бажаного працівника вказувалася у 7% вакансій. Найчастіше очікувану стать кандидата вказують у так званих традиційно «чоловічих» галузях ринку праці: «робочий персонал», «безпека», «інсталяція, сервіс», «транспорт, логістика» та «автомобільний бізнес» [13].

Водночас українські великі компанії все частіше використовують світові практики та проводять гендерну політику в організаціях. Велика кількість компаній пропагують принципи дотримання гендерної рівності, надають рівні можливості для розкриття особистості співробітників незалежно від статі [16]. У багатьох країнах Заходу вже є практика запровадження квот щодо кількості жінок у наглядових радах публічних компаній. Подібна практика в Україні ще не використовується, але може бути дуже корисною.

Гарним прикладом є компанії, де гендерну рівність сприймають як частину корпоративної культури. У таких компаніях існує рівність в оплаті праці: для рівноцінних позицій за однакових кваліфікації та умов праці компенсація трудових зусиль для чоловіків і жінок є рівнозначною. Керівництво фокусується на hard/soft skills при відборі персоналу, а не на статі чи інших ознаках. Подібний світогляд має віддзеркалення і в комунікаціях, коли вони є гендерно коректними, і навіть в таких питаннях, як використання фемінітивів для позначення посад, котрі обіймають жінки. Для міжнародних компаній правила дотримання гендерного балансу давно вже є нормою. Українські представництва великих компаній імплементують досвід зарубіжних колег. Забезпечення гендерного балансу в усіх вітчизняних компаніях, а не тільки в компаніях з іноземним капіталом, можливе завдяки імплементуванню гендерних квот у склад різних категорій персоналу, звітності їх дотримання, а також цифровізації процесів подання цієї звітності. Коли гендерна рівність стане нормою для економічного та господарського життя в країні, нормативи та пільги можна буде відмінити.

Пандемія ще більш поглибила проблеми гендерної нерівності в Україні. У 50% підприємств, за даними дослідження Українського Жіночого Конгресу, дохід знизився. І це не могло не вплинути на дохід жінок. Нещодавно Асоціація жінок-юристок України «Юрфем» у партнерстві з Офісом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, Міжфракційним депутатським об'єднанням «Рівні можливості» та за підтримки Програми розвитку ООН в Україні опублікувала дослідження «Вплив COVID-19 на права жінок в Україні» [10]. За цими даними, майже 40% опитаних жінок стали отримувати менший дохід, також зберігся розрив у 20% між зарплатами жінок і чоловіків на однакових посадах.

Однак є також і позитивні наслідки COVID-19. Роботодавці отримали можливість спростувати гендерні стереотипи на практиці, оцінити результати індивідуальної трудової діяльності жінок і чоловіків в умовах дистанційної зайнятості. Тобто прискорення цифрових перетворень має поліпшити гендерний баланс і сприяти гендерній рівності.

Розглянемо детальніше загальне співвідношення чоловіків і жінок серед керівників організацій та

підприємців в Україні станом на початок 2022 р. Загалом співвідношення – 40% жінок проти 60% чоловіків. Тобто цей розрив майже зрівнявся, і через декілька років, при збереженні тенденцій, стане 50% на 50% [7].

Не менш важливу роль у встановленні гендерного збалансованого підходу у країні є знання про нього. Важливим аспектом гендерної рівності є самоосвіта та розвиток жінок. В Україні існує багато проектів, спрямованих на підтримку та менторство саме для жінок. Це є хорошим інструментом для розвитку та подальшого просування кожної майбутньої лідерки.

**У** країна є державою – членом ООН, а отже, зобов'язана впроваджувати резолюції Ради безпеки ООН. На сьогодні Рада безпеки ООН прийняла вісім резолюцій щодо гендеру. Крім того, Україна долучилася до досягнення цілей сталого розвитку (SDG), зокрема Цілі 5: Гендерна рівність [17].

Згідно з міжнародними, національними та нормативними базами Ради Європи *ключовими сферами гендерної рівності є:*

1. Участь жінок у політиці.
2. Боротьба з гендерно зумовленим насиллям.
3. Економічне розширення прав і можливостей жінок.
4. Реагування на потреби жінок під час конфлікту (зокрема внутрішньо переміщених жінок і жінок у секторі безпеки).
5. Боротьба з гендерно зумовленими стереотипами та сприяння гендерній рівності.

Політично-правова база в Україні має кілька основних напрямків: гарантія рівних прав і недискримінації; рівні права чоловіків і жінок (особливо на ринку праці); захист вагітних жінок і материнства; захист від насильства щодо жінок; політична участь жінок; розробка механізмів гендерної рівності та забезпечення позитивних заходів (особливо пов'язаних з участю жінок у політиці).

У червні 2017 р. Кабінет Міністрів України прийняв постанову про створення посади Уповноваженого Верховної Ради з питань політики гендерної рівності та затвердив його повноваження. Реалізація цієї постанови сприяла впровадженню ефективного механізму в галузі гендерної рівності та підвищенню ефективності заходів, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків.

У 2018 р. уряд затвердив Державну соціальну програму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р., що враховувала рекомендації ООН. Її впровадження є однією з умов асоціації з ЄС.

Основні заходи та цілі політики гендерної рівності визначено в правовій і законодавчій базах, але все ще існує прогалина між процедурами й інституційними інструментами, які мають забезпечувати реалізацію гендерної перспективи в місцевій полі-

тиці, участь жінок у суспільному житті чи розробку цільових заходів для поліпшення становища жінок. Проблематичним є те, що гендерний підхід досі не є широко визнаним, а гендерну рівність вважають суто жіночою проблемою чи темою. Через таке сприйняття гендерна рівність не є пріоритетом для місцевих і регіональних органів влади, особливо в контексті конфлікту та обмежених фінансових ресурсів, а також відсутності державної підтримки в цій сфері [15].

**Р**озглядаючи проблемні питання та фактори, котрі впливають на існування гендерного розриву, важливо сказати про традиційність у розподілі ролей у сім'ях [14]. Тут йдеться про те, що переважно жінки доглядають дітей, що сприяє втраті можливості професійного розвитку та побудови кар'єри. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у 2021 р. одним із показників оцінювання результатів вирішення проблеми гендерних розривів в оплаті праці запропонувала збільшення частки чоловіків серед осіб, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Цільовий орієнтир, передбачений програмою на 2020 р., дорівнював 2,5%, на 2021 р. – 3% [14].

Сьогодні складно спрогнозувати успіх цієї програми через брак статистичної інформації, проте такі дії значно скоротять обсяг втрати жінками роботи у зв'язку з відсутністю в компанії від 3-х до 6-ти років (мається на увазі той факт, що офіційно декретну відпустку по догляду за дитиною можна оформити з поважних причин до 6 років).

Також проблемою в Україні та й загалом у світі є забезпечення гендерного балансу в культурі тих організацій, які, згідно зі стереотипами, підходять лише чоловікам, зокрема йдеться про силові структури. Сьогодні для України в умовах війни це питання є актуальним як ніколи [8].

Порівняно з 2014 р., коли кількість жінок-військовослужбовців дещо перевищувала 14 тисяч, 1582 з яких належали до офіцерського складу, 12388 – особи рядового, сержантського та старшинського складу та 349 курсанток, у 2020 р. їхня кількість збільшилася в понад два рази. Наразі станом на жовтень 2022 р. в Україні кількість жінок, які служать і працюють у Збройних Силах, дорівнює понад 20,6% (близько 40 тис. осіб). Це один із найбільших відсоткових показників жінок у співвідношенні до загальної чисельності війська навіть серед багатьох армій НАТО [7; 8].

У Збройних Силах України також існує низка проблем, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, зокрема гендерно-корпоративні стереотипи (стримування професійного розвитку жінок), адміністративно-побутові умови (наприклад обмеженість доступу до оснащених місць для гігієни), ліберальний інститут адміністративних правопорушень (більш лояльний до жінок порівняно з чоловіками) тощо.

## ВИСНОВКИ

Перешкоди для гендерного підходу виникають не лише через низький рівень обізнаності про гендерні проблеми або відсутність політичної волі для впровадження політики, а й через дуже повільний процес розробки державної політики та політичну реальність в Україні. Тому швидке реформування є найкращою можливістю інтегрувати інструменти гендерної рівності та гендерного підходу в нові процедури, що розробляються, а також у програми розвитку можливостей і бюджетування, орієнтованого на них, тощо. Серед головних інструментів, на нашу думку, мають бути податкові пільги за дотримання гендерного балансу серед персоналу; імплементація гендерних квот у склад персоналу різних категорій; задіяння цифрової звітності підприємств; сприяння розвитку дистанційної зайнятості тощо. ■

## БІБЛІОГРАФІЯ

1. Сулова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ, 2017. 90 с. URL: [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00XC96.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00XC96.pdf)
2. The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life. URL: [http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf)
3. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: сучасні досягнення та перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченій 25-й річниці з дня прийняття Конституції України та 30-й річниці проголошення незалежності України (м. Дніпро. 10–11 червня 2021 р.). Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2021. 320 с.
4. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
5. Global Gender Gap Report 2020 / World Economic Forum. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)
6. Камінська Н. В., Свешнікова М. М. Правові та інституційні засади гендерної політики Європейського Союзу: досвід для України // *Защита прав человека* : матеріали науч.-практ. конф. (Комрат, Молдова, 26 октября 2017 г.). Комрат, 2018. С. 215–219.
7. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Поплавська О. М., Шевчук О. В., Бабін С. М. Ринок праці силових структур України: гендерні диспропорції, шляхи подолання. *Держава та регіони. Серія: «Економіка та підприємництво»*. 2021. № 4. С. 105–110. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2021-4-17>
9. Покришук В., Коваль С. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 2. С. 3–10.
10. Вплив COVID-19 на права жінок в Україні / ЮрФем. 2020. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2020/11/ВПЛИВ-КОВІД-19-НА-ПРАВА-ЖІНОК-В-УКРАЇНІ.pdf>
11. The Human Capital Project / World Bank. 2018. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498>
12. Скільки депутатів-жінок у парламентах світу // Слово і діло. 12.02.2020. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>
13. Фальоса І. І., Водянка Л. Д. Гендерна нерівність на ринку праці України. *SWorld*. 17–28 червня 2014. URL: <http://www.sworld.com.ua/konfer35/326.pdf>
14. Цимбалюк С. О., Волковська А. І. Аналіз інституціональних факторів, які обумовлюють гендерні розриви в оплаті праці в Україні. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2021. Т. 11. Вип. 1. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.11\(1\).2021.01](http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.11(1).2021.01)
15. Bakumenko O., Kashaba O., Shcherbyna I. Gender Equality in Ukraine: Analysis of Legal Acts. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Питання політології»*. 2019. Вип. 35. С. 43–55. DOI: <https://doi.org/10.26565/2220-8089-2019-35-06>
16. Tymbaliuk S. et al. Gendered Perceptions of Professional Development in Academia: Evidence from a Ukrainian University / Tymbaliuk S., Kurchenko L., Tokar V., Vinska O., Shkoda T. *Problems and Perspectives in Management*. 2020 Vol. 18. Iss. 1. P. 394–404. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.34](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.34)
17. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf>

## REFERENCES

- Bakumenko, O., Kashaba, O., and Shcherbyna, I. "Gender Equality in Ukraine: Analysis of Legal Acts". *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriiia «Pytannia politolohii»*, no. 35 (2019): 43-55. DOI: <https://doi.org/10.26565/2220-8089-2019-35-06>
- Falyosa, I. I., and Vodianka, L. D. "Henderna nerivnist na rynku pratsi Ukrainy" [Gender Inequality on the Labor Market of Ukraine]. *SWorld*. June 17-28, 2014. <http://www.sworld.com.ua/konfer35/326.pdf>
- "Global Gender Gap Report 2020". *World Economic Forum*. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)
- Kaminska, N. V., and Svieshnikova, M. M. "Pravovi ta instytutsiini zasady hendernoii polityky Yevropeiskoho Soiuzu: dosvid dlia Ukrainy" [Legal and Institutional Foundations of Gender Policy of the European Union: Experience for Ukraine]. *Zashchita prav cheloveka*. Komrat, 2018. 215-219. [Legal Act of Ukraine] (2005). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- Ofitsiyniy sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua>
- Pokryshchuk, V., and Koval, S. "Problemy hendernoii zai-niatosti naseleennia na rynku pratsi Ukrainy" [Problems of Gender Employment of the Population in the Labor Market of Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2011): 3-10.

Poplavska, O. M., Shevchuk, O. V., and Babin, S. M. "Rynok pratsi sylovykh struktur Ukrainy: henderni dysproportsii, shliakhy podolannia" [Labor Market of Ukrainian Force Structures: Gender Disproportions, Ways to Overcome]. *Derzhava ta rehiony. Seriya: «Ekonomika ta pidpriemnytstvo»*, no. 4 (2021): 105-110.

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2021-4-17>

"Skilky deputativ-zhinok u parlamentakh svitu" [How Many Women Deputies Are in the Parliaments of the World]. *Slovo i dilo*. February 12, 2020. <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>

Suslova, O. I. "Analiz derzhavnoi polityky ta normatyvno-pravovykh aktiv na vidpovidnist pryntsyphu rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv" [Analysis of State Policy and Legal Acts for Compliance with the Principle of Equal Rights and Opportunities for Women and Men]. Kyiv, 2017. [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00XC96.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00XC96.pdf)

"The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life". [http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf)

"The Human Capital Project". *World Bank*. 2018. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498>

"Tsili Staloho Rozvytku: Ukraina. Natsionalna dopovid" [Sustainable Development Goals: Ukraine. National Report]. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukraina.pdf>

Tsymbaliuk, S. et al. "Gendered Perceptions of Professional Development in Academia: Evidence from a Ukrainian University". *Problems and Perspectives in Management*, vol. 18, no. 1 (2020): 394-404.

DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.34](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.34)

Tsymbaliuk, S. O., and Volkovska, A. I. "Analiz instytutsionalnykh faktoriv, yaki obumovliuiut henderni rozryvy v oplati pratsi v Ukraini" [Analysis of Institutional Factors that Cause Gender Pay Gaps in Ukraine]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, vol. 11, no. 1 (2021).

DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.11\(1\).2021.01](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.11(1).2021.01)

"Vplyv COVID-19 na prava zhinok v Ukraini" [Impact of COVID-19 on Women's Rights in Ukraine]. *YurFem*. 2020. <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2020/11/ВПЛИВ-КОВІД-19-НА-ПРАВА-ЖІНОК-В-УКРАЇНІ.pdf>

*Zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv v Ukraini: suchasni dosiahnennia ta perspektyvy* [Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men in Ukraine: Modern Achievements and Prospects]. Dnipro: Dniprop. derzh. un-t vnutr. sprav, 2021.

УДК 342.726-054.73

JEL: H55; H75

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-1-101-107>

## СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

©2023 СТЕПАНОВА Е. Р.

УДК 342.726-054.73

JEL: H55; H75

### Степанова Е. Р. Соціальне забезпечення внутрішньо переміщених осіб

Метою статті є аналіз шляхів соціального забезпечення внутрішньо переміщених осіб у сучасних умовах війни. Для досягнення даної мети були використані методи аналізу (для аналізу поточного стану соціального захисту та соціального забезпечення внутрішньо переміщених осіб); монографічний метод (для відображення ситуації із внутрішньо переміщеними особами в сучасних військових умовах); абстрактно-логічний метод (для підбиття підсумків зібраного матеріалу). За сучасних умов виникає все більша необхідність у соціальному захисті та соціальному забезпеченні. Після російської військової агресії 2014 року в українському суспільстві з'явилася така група населення, як внутрішньо переміщені особи. В українському законодавстві це громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах і має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. Внутрішньо переміщеними особами є люди, що були змушені раптово тікати зі своїх будинків у результаті збройного конфлікту, внутрішньої ворожнечі, систематичних порушень прав людини або стихійних лих, але знаходяться на території власної країни. Наразі на території України для внутрішньо переміщених осіб діють ряд соціальних пільг, а також міжнародні програми допомоги, зокрема: Програма Міністерства соціальної політики, Програма уряду ООН, Всесвітня продовольча програма ООН, Програма Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, Програма Міністерства соціальної політики разом із ЮНІСЕФ, Міжнародний Комітет Червоного Хреста в Україні спільно з Товариством Червоного Хреста України.

**Ключові слова:** внутрішньо переміщені особи, міжнародні організації, соціальний захист, допомога, збройний конфлікт, військова агресія.

**Табл.:** 2. **Бібл.:** 15.

**Степанова Ека Рамівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** [Eka.stepanova@ukr.net](mailto:Eka.stepanova@ukr.net)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3101-5876>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56677426000>

UDC 342.726-054.73

JEL: H55; H75

### Stepanova E. R. Social Security of Internally Displaced Persons

The purpose of the article is to analyze the ways of social security for internally displaced persons in the ongoing wartime context. To achieve the article's purpose, the author used the methods of analysis (to analyze the current state of social protection and social security of internally displaced persons); monographic method (to reflect the situation with internally displaced persons in the ongoing wartime context); abstract-logical method (to summarize the collected material). Under