

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Табанова А. І.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА РІШЕННЯ

МОНОГРАФІЯ

Одеса 2018

УДК 305:338.2(477)

Рецензенти: Л.С. Лісогор, д.е.н., професор (Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України)

А.І. Ковальов, д.е.н., професор (Одеський національний економічний університет)

Табанова А.І.

Гендерна політика в Україні: проблеми та рішення / А.І. Табанова. – "Атлант" ВОИ СОИУ, – Одеса. – 189 с.

ISBN 978-617-7253-91-3

Монографія містить поглиблення і розвиток теоретичних та методичних положень стосовно соціально-економічних та інституційних аспектів гендерної політики в Україні й розроблення практичних рекомендацій щодо регулювання гендерної рівності в Україні з урахуванням цих аспектів. У монографії розкрито сутність й особливості основних понять з гендерної проблематики. В монографії досліджено економічний аспект гендерної рівності в Україні, проаналізовано гендерні особливості ринку праці за кластерним підходом, виявлено інституційні та соціальні аспекти гендерної рівності. Розкрито сутність методичних підходів до регулювання гендерної рівності в Україні у контексті міжнародного досвіду. Пропонуються шляхи забезпечення оптимальних пропорцій співвідношення трудових ресурсів чоловічої та жіночої статі, здійснено прогнозування гендерного паритету на засадах імітаційного моделювання. Досліджено питання подвійного навантаження жінок. Розроблено методичний підхід до прогнозування та регулювання гендерної нерівності в межах соціального, економічного та інституційного аспектів. Запропоновано модель, що відображає динаміку, зв'язок та механізми регулювання індексу гендерного розриву та його основних показників за будь-який період часу.

Монографія адресована педагогам, психологам, соціологам, аспірантам, студентам, активістам молодіжних та жіночих громадських об'єднань, усім, кого цікавить гендерна проблематика.

Рекомендовано до друку Вченою радою Одеського національного економічного університету (протокол № 4 від «27» грудня 2017р.)

ISBN 978-617-7253-91-3

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СКЛАДОВИХ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	6
1.1. Сутність й особливості понять «гендер», «гендерна сегрегація», «гендерні стереотипи».....	6
1.2. Гендерна політика як основа ефективного соціально-економічного та інституційного розвитку суспільства.....	20
1.3. Методико-інформаційне забезпечення моніторингу як складова формування гендерного паритету в Україні.....	40
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВПЛИВУ АСПЕКТІВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В УКРАЇНІ	48
2.1. Економічний аспект гендерної рівності в Україні.....	48
2.2. Кластерний аналіз ринку праці України з урахуванням гендерних особливостей.....	58
2.3. Аналіз інституційного та соціального аспектів гендерної рівності.....	74
РОЗДІЛ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПАРИТЕТУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ	90
3.1. Методичні підходи до регулювання гендерної рівності в Україні в контексті міжнародного досвіду	90
3.2. Забезпечення оптимальних пропорцій співвідношення трудових ресурсів чоловічої та жіночої статі на ринку праці України.....	102
3.3. Прогнозування гендерного паритету на засадах імітаційного моделювання.....	125
ВИСНОВКИ	148
ЛІТЕРАТУРА	151
ДОДАТКИ	164

ВСТУП

Соціально-економічні та інституційні перетворення в Україні в останні десятиліття неоднозначно вплинули на політику, економіку та суспільство, зумовили зміни у стратегіях життєдіяльності різних соціальних груп. Унаслідок недосконалої державної соціальної політики посилилася соціальна диференціація населення, зросла кількість соціально знедолених категорій населення.

Динамізм і суперечності соціальних процесів позначилися й на стані соціальної взаємодії чоловіків і жінок у різних сферах життєдіяльності, залученні ресурсів жінок і чоловіків на ринку праці. Назріла практична потреба в поглибленому науковому пошуку новітніх змін у розвитку соціально-економічних та інституційних аспектів гендерної політики України, визначенні шляхів досягнення рівності можливостей чоловіків і жінок.

Міждисциплінарний і різноплановий характер проблематики гендерної політики зумовлює різноманітність джерел наукової інформації. Проблема методології дослідження гендерного питання займалися такі зарубіжні вчені: Г. Рубін, Е. Гідденс, Дж. Скотт, Дж. Анкер, Т. Верлен, К. Делфі, М. Кімел, Х. Хартман, М. Баксакова, Ю. Галустян, Н. Грицяк, Е. Земська, В. Жмуров, М. Китайгородська, А. Кириліна, М. Кондратьєв, І. Мальцева, А. Тьомкіна, О. Хасбулатова та ін. В Україні цю проблематику різноаспектно досліджували О. Грішнова, Г. Герасименко, С. Гаращенко, Т. Журженко, О. Іваницька, К. Левченко, О. Левцун, Е. Лібанова, О. Макарова, Ю. Маршавін, Т. Мельник, В. Надрага, В. Никифоренко, О. Піжук, М. Семикіна, Л. Чуйко, Л. Фокас та інші науковці.

Складність і багатогранність надзвичайно важливої проблеми гендерної політики в Україні, наявність невирішених і дискусійних питань зумовили виникнення необхідності їх наукового осмислення та комплексного аналізу.

В монографії автором було досліджено та удосконалено понятійно-категоріальний апарат соціально-економічних та інституційних аспектів гендерної політики в Україні шляхом авторського визначення понять: «гендер», «гендерна політика», «гендерна рівність», «гендерна нерівність», «гендерний баланс», «гендерний паритет», «паритетна демократія», «гендерна демократія», «гендерна політика», що сукупно дозволило доповнити категоріальний апарат гендерної проблематики. Надано наукове обґрунтування пропозицій щодо класифікації причин гендерної сегрегації, їх поділу на об'єктивні та суб'єктивні. Введено поняття «інституціональна дискримінація» у межах означеної класифікації, що дозволило ідентифікувати такий вид дискримінації та запропонувати шляхи її подолання в Україні.

Досліджено економічний аспект гендерної рівності в Україні, виявлено інституційні та соціальні аспекти гендерної рівності. Встановлено, що гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високою освітньо-професійною кваліфікацією, вимушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, які вимагають нижчої кваліфікації, менше оплачуються та мають обмежені можливості професійного просування. Розроблено методичний підхід до групування регіонів України за станом

економічної активності та гендерної нерівності на ринку праці, який базується на використанні таких критеріїв як: рівень зайнятості працездатного населення, рівень безробіття працездатного населення та індекс дисиміляції за критерієм економічної активності, що дозволило здійснювати науково обґрунтований вибір видів та напрямів регулювання гендерної політики з урахуванням регіональних особливостей.

Удосконалено науково-методичний підхід до прогнозування та регулювання рівня гендерної нерівності на основі індексу гендерного розриву, розрахованого Всесвітнім економічним форумом, шляхом формування комплексу взаємозв'язків між індикаторами. Надано науково обґрунтовані пропозиції щодо гендерно-диференційованого підходу до забезпечення оптимальних пропорцій співвідношення трудових ресурсів чоловічої та жіночої статі на ринку праці України залежно від ефективності праці чоловіків і жінок, відмінністю якого є принципово інша цільова орієнтація планування розвитку трудового потенціалу, яка полягає в досягненні максимального економічного ефекту за рахунок раціонального використання резерву трудового потенціалу з позицій гендерних особливостей. Розроблено пропозиції щодо оптимізації функції корисності домогосподарств шляхом урахування часу на домашню працю, який становить самостійну цінність та уможлиблюють оцінювання неврахованої праці жінок.

Здійснено систематизацію інструментів соціально-економічного та інституційного забезпечення регулювання гендерної політики з урахуванням міжнародного досвіду, зокрема досвіду успішних європейських країн, які, на відміну від поширених в Україні, дозволяють прискорити досягнення гендерної рівності за трьома основними напрямками.

Розроблено соціально-економічні та інституційні напрямки забезпечення гендерного паритету в Україні, а саме створення Комісії з гендерної політики, формування суспільної свідомості щодо необхідності дотримання гендерних прав, упорядкування системи оплати в бюджетних сферах, що дає змогу реалізувати запропонований гендерно-диференційований підхід до забезпечення оптимальних пропорцій співвідношення трудових ресурсів чоловічої та жіночої статі на ринку праці України.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СКЛАДОВИХ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

1.1. Сутність й особливості понять «гендер», «гендерна сегрегація», «гендерні стереотипи»

Гендерна проблематика є питанням, яке виникло нещодавно і наразі недостатньо вивчене. Проте воно є проблемою міждисциплінарною, яка вивчається переважно соціологами і психологами. Незважаючи на те, що це питання було досліджене багатьма зарубіжними вченими: Г. Рубін, Е. Гідденс, Дж. Скотт, Е. А. Земська, М. А. Китайгородська, Н. Н. Розанова, А. В. Кириліна, М. Ю. Кондратьєв, В. А. Жмуров та ін., але існуючі визначення є недостатньо повними і не розглядають економічну сторону проблеми.

Перше визначення гендеру виникло у зв'язку із феміністським аналізом «сучасного суспільства» – критикою дискримінаційного становища жінок. У статті антрополога Гейл Рубін «Обмін жінками: нотатки з приводу «політичної економії» статі» (1975 р.) гендер визначається як «комплекс угод, регулюючих біологічну стать як предмет суспільної діяльності» [1]. У 80-ті роки це визначення стає основою для різноманітних концепцій. У США, де гендерні дослідження отримали статус офіційної навчальної та наукової дисципліни, у довідкових виданнях дається таке визначення гендеру: «термін, запроваджений феміністами з метою виділення соціального аспекту відмінності статей. Коли говорять про відмінність між істотами жіночої та чоловічої статі як про відмінність «статі», то мається на увазі їх біологічна відмінність. Коли говорять про гендер, то виходять з певних соціокультурних дефініцій понять жінки й чоловіка, маючи на увазі відмінність їх соціального стану» [2, с.305].

У підручнику американського соціолога Е. Гідденса (1989 р.), на який переважно спираються вітчизняні дослідники, наголошується «якщо стать має відношення до фізичних, тілесних відмінностей між жінкою та чоловіком, то поняття «гендер» стосується їх психологічних, соціальних та культурних особливостей. Розмежування статі та гендеру є фундаментальним, так як багато розходжень між жінкою та чоловіком обумовлюються причинами, які не є біологічними за своєю природою. Якщо стать індивіда біологічно детермінована, то рід (гендер) є культурно та соціально заданим» [3, с.153].

Джоан Скотт, теоретик гендерної методології, дає наступне визначення гендеру: «елемент соціальних відносин, заснований на розходженнях між статями, та основний шлях позначення відносин влади» [4, с.1054].

У словниках дають наступні визначення поняття «гендер». У глосарії гендерних термінів: «Гендер – соціокультурний конструкт статі, що представляє собою задані характеристики так званої «чоловічої» і «жіночої» поведінки, стилю і способу життя, норм, уподобань, життєвих цілей і т.д.» [5]. На відміну від біологічної статі, гендер будується в певному соціокультурному контексті, в певний історичний період і, отже, має відмінності у часі і просторі. «Гендер» не синонім «жінок» або «жіночого». Він відноситься як до чоловіків, так і до жінок, а

також до їх соціальних та культурних відносин. Важливо відзначити, що крім біологічного і соціального аспектів на гендер впливає культурний аспект.

Стислий словник-довідник з психології дає таке визначення гендеру: «Гендер – це соціально-біологічна характеристика, за допомогою якої люди дають визначення поняттям «чоловік» і «жінка»» [6].

Оксфордський тлумачний словник з психології визначає гендер як «термін, що використовується в даний час при обговоренні відмінностей і подібностей між чоловіками й жінками, їх соціальними ролями та т.ін.» [7].

Девід Майерс визначив гендер як «соціально-біологічні характеристики, за допомогою яких люди характеризують чоловіків і жінок. Оскільки «стать» є біологічною категорією, соціальні психологи іноді посилаються на гендерні біологічні відмінності як на міжстатеві відмінності» [8].

Концепція гендеру в радянській науці почала особливо привертати увагу дослідників з початку 90-х років. Можна відзначити, що саме соціальні трансформації кінця 80-х початку 90-х років були головним чинником, що вплинув у нашій країні на створення нового напрямку в соціальних науках, яке ще до кінця не сформувалося.

Диференціація понять «стать» і «гендер» означала вихід на новий теоретичний рівень осмислення соціальних процесів. Наприкінці 80-х років феміністські дослідниці поступово переходять від критики патріархату та вивчення специфічного жіночого досвіду до аналізу гендерної системи. Жіночі дослідження (О. А. Земська, М. А. Китайгородська, Н. Н. Розанова) поступово перетворюються в гендерні дослідження, де на перший план висуваються підходи, згідно з якими всі аспекти людського суспільства, культури і взаємовідносин є гендерними. У сучасній науці гендерний підхід до аналізу соціальних та культурних процесів і явищ використовується дуже широко [9,с.102].

На думку А. В. Кириліної, гендер означає «сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство наказує виконувати людям залежно від їх біологічної статі. Не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають, в кінцевому підсумку, психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок і чоловіків. Бути в суспільстві чоловіком чи жінкою означає не просто мати ті чи інші анатомічні особливості – це означає виконувати ті чи інші запропоновані нам гендерні ролі». А. В. Кириліна підкреслює, що «важливу роль у розвитку та підтримці гендерної системи відіграє свідомість людей. Конструювання гендерної свідомості індивідів відбувається за допомогою розповсюдження й підтримки соціальних і культурних стереотипів і норм. З моменту свого народження людина стає об'єктом впливу гендерної системи – у традиційних суспільствах відбуваються символічні пологові обряди, що розрізняються залежно від того, якої статі народилася дитина: колір одягу, колясок, набір іграшок новонародженого у багатьох суспільствах визначені його статтю. Процес виховання в сім'ї (в особі батьків і родичів), система освіти (в особі виховательок дитячих установ і вчителів), культура в цілому (через книги і засоби масової інформації) впроваджують у свідомість дітей гендерні норми, формують певні правила поведінки і створюють уявлення про те, хто є

«справжній чоловік» і якою має бути «справжня жінка». Згодом ці гендерні норми підтримуються за допомогою різних соціальних (наприклад, право) і культурних (наприклад, стереотипи в ЗМІ) механізмів» [10, с.35].

Розглянемо визначення поняття «гендер» ще кількох радянських вчених, так В. А. Жмуров дає наступне визначення: «гендер» – 1) різниця між чоловіками і жінками за анатомічною статтю; 2) термін, використовуваний при обговоренні подібності та відмінностей між чоловіками та жінками, наприклад, у розподілі їх соціальних ролей, який є в значній мірі культурно зумовленим» [11, с.56].

М. Ю. Кондратьєв, В. А. Ільїн вважають, що «гендер – соціальна стать, яка багато в чому обумовлює особливості власне особистісної та групової поведінки й задає правову та статусно-соціальну позицію індивіда в суспільстві» [12, с.125].

На сьогоднішній день у західній науці немає єдності поглядів щодо питання поняття «гендер». Проте, на сучасному етапі згідно наукових робіт І. І. Казанцевої виділяють наступні основні теорії гендеру (табл. 1.1.) [13].

Таблиця 1.1

Основні теорії поняття «гендер»

Поняття	Засновники	Зміст
Гендер як соціально-демографічна категорія (помилкова теорія гендеру)	Характерно для соціально-економічних досліджень	У рамках цього підходу розрізняють стать як біологічний факт, а гендер, як соціальну конструкцію. При цьому, наявність двох протилежних «гендерів» приймається за належне. «Природа» чоловіків і жінок настільки відмінна, що можна віднести їх до різних соціальних категорій.
Гендер як соціальна конструкція (Теорія соціального конструювання гендеру)	Е. Гофман, Г. Гарфінкель, К. Уест, Д. Зиммерман, П. Бергер, Т. Лукман	Гендер розуміється як організована модель соціальних відносин між чоловіками і жінками, конструюється основними інститутами суспільства: гендер конструюється за допомогою соціалізації, розподілу праці, системою гендерних ролей, сім'єю, ЗМІ; гендер будується й самими індивідами на рівні їх гендерної ідентифікації, прийняття заданих суспільством норм і підлаштування під них; гендерна приналежність індивіда проявляється в тому, що людина робить постійно у процесі взаємодії з іншими людьми. Гендер – це система міжособистісної взаємодії, за допомогою якої створюється, затверджується і відтворюється уявлення про чоловічу та жіночу стать як базові категорії соціального порядку.
Гендер як стратифікаційна категорія	Дж. Скотт, Т. Де Лауретис, Н. Л. Пушкарьова, Л. П. Рєпіна	Гендер, що ієрархує соціальні відносини і ролі між чоловіками і жінками, це – категорія стратифікаційна. Процес конструювання гендерної ідентичності протікає у взаємодії з іншими нормативними змінними, такими як клас, раса, вік. Гендер – це процес, який конструює соціально-нормативний суб'єкт через побудову відмінностей за статтю, пов'язаних у свою чергу з расовими, етнічними, соціальними відмінностями.

Гендер як культурна метаморфоза		Крім біологічного і соціального аспектів в аналізі проблеми статі виділяється культурний аспект. На онтологічному і гносеологічному рівнях «чоловіче» та «жіноче» розглядаються як елементи культурно-символічних рядів: чоловіче – раціонально – духовне – божественне – культурне; жіноче – чуттєве – тілесне – гріховне – природне.
---------------------------------	--	--

Джерело: за матеріалами І. І. Казанцевої [13]

На нашу думку, більш доцільно розподілити критерії класифікації поняття гендер за наступними ознаками, що подано на рис 1.1. та в табл. 1.2.

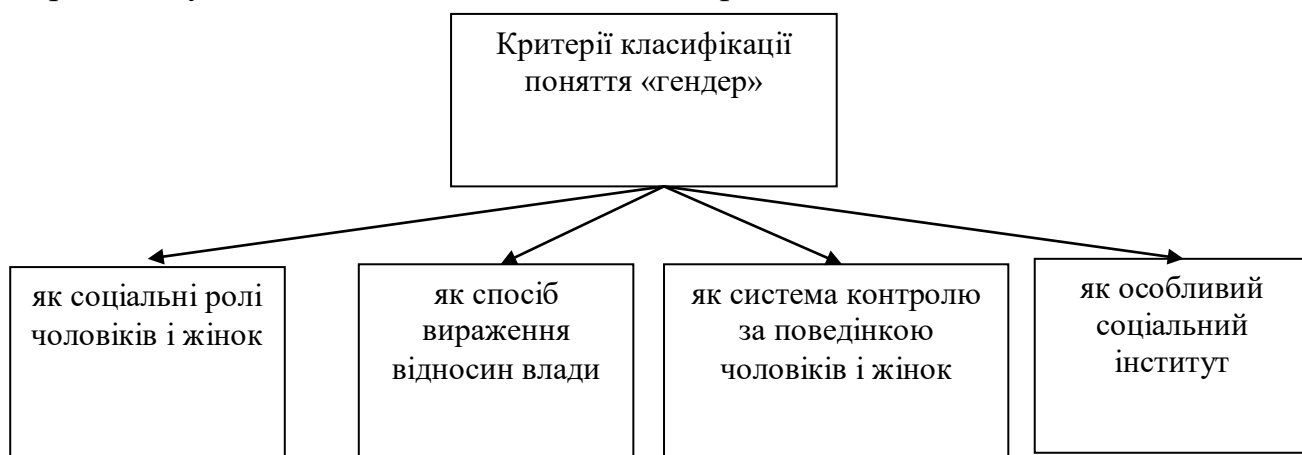


Рис.1.1. Схема критеріїв класифікації поняття «гендер»

Джерело: класифіковано автором.

Отже, аналізуючи вище викладене, варто відмітити, що визначення поняття «гендер» у найбільш вузькому контексті є наступним: гендер – це соціальна стать. Усі дослідники, що розглядають це поняття, чітко розмежовували «стать» і «гендер», вказуючи, що перше поняття – це біологічна відмінність між чоловіком і жінкою, а друге – це соціальна відмінність.

На нашу думку, найбільш розширеними визначеннями поняття «гендер» є наступні:

- соціокультурний конструкт статі, що представляє собою задані характеристики так званої «чоловічої» й «жіночої» поведінки, стилю і способу життя, норм, уподобань, життєвих цілей і т.ін .;
- соціальна стать, яка багато в чому обумовлює особливості особистісної та групової поведінки, і задає правову та статусно-соціальну позицію індивіда в суспільстві.

Також, необхідно зазначити, що на даному етапі вивчення гендерної проблематики, основні дослідження ведуться в рамках соціології та психології, хоча гендерна проблематика сьогодні є важливим аспектом із точки зору вивчення економічних наук. Ми вважаємо, що доцільно сформулювати комплексний підхід щодо визначення «гендеру». Пропонуємо таке визначення поняття «гендер»: соціальна стать, що представляє собою задані характеристики

особистісної та групової поведінки й визначає правову, соціальну та економічну позицію в суспільстві.

Таблиця 1.2

Характеристика критеріїв поняття «гендер»

Критерії класифікації	Автор	Визначення
Гендер – як соціальні ролі чоловіків та жінок	Дж. Хорнсбі	Термін, запроваджений феміністами з метою виділення соціального аспекту відмінності статей.
	Е. Гідденс	Якщо «стать» має відношення до фізичних, тілесних відмінностей між жінкою та чоловіком, то поняття «гендер» стосується їх психологічних, соціальних та культурних особливостей.
	Дж. Скотт	Гендер – елемент соціальних відносин, заснований на розходженнях між статями.
	Короткий словник-довідник з психології	Гендер – соціально-біологічна характеристика, за допомогою якої люди дають визначення поняттям «чоловік» і «жінка».
	Оксфордський тлумачний словник з психології	Гендер – термін, що використовується в даний час при обговоренні відмінностей і подібності між чоловіками і жінками, їх соціальними ролями та ін.
	В. А Жмуров	Термін, використовуваний при обговоренні подібності та відмінностей між чоловіками й жінками, наприклад, у розподілі їх соціальних ролей, який є в значній мірі культурно зумовленим.
	Д. Майєрс	Гендер як соціально-біологічні характеристики, за допомогою яких люди характеризують чоловіків і жінок.
Гендер – як спосіб вираження відносин влади	Дж. Скотт	Гендер – це основний шлях позначення відносин влади.
Гендер – як система контролю за поведінкою чоловіків і жінок	Г. Рубін	Гендер – це комплекс угод, регулюючих біологічну стать як предмет суспільної діяльності.
	Глосарій гендерних термінів	Гендер – соціокультурний конструкт статі, що представляє собою задані характеристики так званої «чоловічої» і «жіночої» поведінки, стилю і способу життя, норм, уподобань, життєвих цілей тощо.
	М. Ю.Кондратьєв, В. А. Ільїн	Гендер – соціальна стать, багато в чому обумовлює особливості власне особистісної та групової поведінки і задає правову й статусно-соціальну позицію індивіда в суспільстві.
Гендер – як особливий соціальний інститут	М. Ю.Кондратьєв, В. А. Ільїн	Гендер – соціальна стать, яка багато в чому обумовлює особливості власне особистісної і групової поведінки і задає правову та статусно-соціальну позицію індивіда в суспільстві.
	А. В. Кириліна	Гендер означає сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство наказує виконувати людям залежно від їх біологічної статі.

Джерело: систематизовано автором за матеріалами [1- 20].

Наступним кроком вважаємо за доцільне розглянути поняття «гендерна сегрегація». Жінки частіше програють у конкурентній боротьбі за «гарне» місце на ринку праці, що дозволяє економістам і соціологам як неокласичної, так і марксистської спрямованості говорити про існування гендерної сегрегації у сфері професійної зайнятості.

У науковій літературі зустрічається декілька трактувань цього поняття: 1) за О. В. Іващенко під гендерною професійною сегрегацією за ознакою статі розуміється тенденція працевлаштування жінок за строго визначеними професіями, галузями зайнятості й посадовими категоріями; 2) І. О. Мальцева вважає, що гендерна сегрегація – це ситуація, коли жінки і чоловіки нерівномірно розподілені між різними видами діяльності; 3) О. О. Лободинська дає наступне визначення «гендерна сегрегація в узагальненому розумінні є виразом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок у відмінних сферах трудової діяльності, коли представники кожної статі з багатьох причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок і чоловіків у різноманітних галузях та професіях». Інакше кажучи, відбувається процес фемінізації одних і маскулінізації інших галузей, що набуває виразу гендерно-асиметричного наповнення професійного середовища певних галузей через нерівномірність розподілу чоловіків і жінок. [21, с.45].

На нашу думку, не всі випадки нерівномірного представництва жінок і чоловіків у різних галузях варто відносити саме до гендерної сегрегації. Деяка їх частина може мати об'єктивний характер та пояснюватися суспільною ефективністю праці.

Розрізняють два види гендерної сегрегації у сфері зайнятості: горизонтальну та вертикальну. Під горизонтальною професійною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки й професіями. Так, найбільша концентрація жінок спостерігається в галузях, що за характером праці відносять до сфери обслуговування: у торгівлі, у системі освіти, у сфері охорони здоров'я, у громадському харчуванні.

Вертикальна професійна сегрегація це – непропорційний розподіл жінок за рівнями посадової ієрархії. Приналежність до однакової професії і співмірна кваліфікація для жінок, найчастіше, зовсім не означає рівний доступ до кар'єрного просування порівняно з чоловіками колегами. У межах однакових сфер зайнятості чоловіки та жінки мають зовсім різні перспективи просування, тобто статусні наслідки певних занять відмінні для чоловіків і жінок. Особливо це помітно у сфері управління – чим вищий соціальний статус посади, тим менша ймовірність, що її обіймає жінка [22, с.11].

Отже, під вертикальною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у межах посадової ієрархії. Горизонтальна сегрегація вказує на розподіл чоловіків і жінок за професіями та видами трудової діяльності і ширше – за галузями [21, с.47].

Однак і всередині горизонтальної сегрегації є вертикальна вісь, адже професії різняться не лише за сутнісним принципом, але й за рівнем кваліфікації, певним організаційним статусом у професійному полі та навіть престижем тієї чи іншої професії. Варто відмітити, що на практиці доволі складно розрізнити

горизонтальну та вертикальну гендерну сегрегацію, але, загалом, галузеву та професійну сегрегацію можна вважати здебільшого горизонтальною, а посадову, ієрархічну – вертикальною [22, с.12].

Розглядаючи явище горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації, автором запропоновано розподілити причини нерівномірного представництва чоловіків та жінок за галузями й у межах посадової ієрархії на об'єктивні та суб'єктивні (рис. 1.2.).

Найбільш узагальнено можна виділити кілька видів дискримінації на ринку праці пострадянських країн, які розрізняються за сферою дії та за її наслідками. По-перше, дискримінація при працевлаштуванні, яка проявляється коли ту чи іншу категорію осіб, за інших рівних умов беруть в останню чергу на роботу, але першими звільняють. По-друге, дискримінація в доступі до певних професій чи посад, коли певній групі забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на здатність їх до виконання цих робіт. По-третє, дискримінація при оплаті праці, коли значно меншою є оплата одних працівників у порівнянні з іншими за виконання тієї ж роботи. По-четверте, дискримінація при кар'єрному просуванні, коли роботодавець обирає кандидатуру на посаду не за професійними здібностями кандидата, а за власними упередженнями [23].

Генрі Беккер, лауреат Нобелівської премії, класифікує ці причини у такий спосіб: «По-перше, дискримінація має місце з боку роботодавця як під час прийому на роботу, так і потім, при оплаті праці. Виявляється цей вид дискримінації у тому випадку, коли роботодавець має упередження проти прийому на роботу тих або інших демографічних або етнічних груп працівників. Чим більше роботодавець має упереджень проти жінок, тим більшою буде, на його підприємстві, різниця між сумами заробітної платні, сплаченої чоловікам і жінкам. По-друге, існує дискримінація з боку споживача, як правило, у тих сферах праці, де висока частота й інтенсивність контактів із клієнтами. Якщо клієнт бажає, щоб його обслуговував чоловік, то жінці, котра претендує на це робоче місце, доведеться погоджуватися на нижчу оплату праці, щоб за інших рівних умов ця вакансія не була віддана претендентові чоловікові. По-третє, дискримінація з боку працівника (тобто колег по роботі) має місце тоді, коли деякі групи працівників не бажають вступати в трудові відносини з особами певної статі. Наприклад, частина чоловіків і жінок не хотіли б працювати під началом жінки керівника, тому посаду керівника отримає чоловік» [24].

Ми пропонуємо додати ще один вид дискримінації – інституціональна дискримінація, тобто дискримінація з боку держави, яка штучно нею створюється. В держустановах розмір заробітної плати визначається державою. Таким чином, держава заздалегідь визначає галузі, які будуть більш високооплачуваними (поліція, армія і т.д.) та менш високооплачуваними, куди людина не піде, тому що має шукати роботу з більш високою зарплатнею (сфера освіти, охорони здоров'я, громадського харчування та ін.) [17].

Дискримінація з боку роботодавців ще називається дискримінацією на рівні переваг, коли в оголошенні про прийом на роботу та безпосередньо при працевлаштуванні, перевага роботодавцями надається чоловікам. Цей вид

дискримінації хоча й набув найбільшого поширення в 1990-і, але зберігається й сьогодні. Дискримінація в оплаті праці дістала назву поточної дискримінації, яка зберігається та проявляється в поведінці роботодавців, коли жінки як при наймі, так і в подальшому отримують менше ніж чоловіки, за ту ж саму роботу.

На думку О. В. Іващенко та О. О. Лободинської з природної відмінності жінок від чоловіків – репродуктивної функції – суспільство виводить усі інші відмінності: у здібностях, навичках, які можуть впливати на трудову поведінку представників різних статей. Хоча, насправді, ці відмінності можуть бути обумовлені виключно особливостями соціалізації чоловіків і жінок. Гендерна сегрегація може формуватися як під впливом зовнішніх обмежень (економічних, соціальних, інституційних) для чоловіків і жінок, так і в результаті вільного вибору сфер і форм зайнятості, на основі існуючих індивідуальних переваг. Гендерні стереотипи, які є складовою частиною й політичної культури, знаходяться в тісному взаємозв'язку з політикою. Насамперед, вплив на політику виявляє себе у зміні політичної поведінки жінок і чоловіків – як виборців, так і політиків. Тим самим гендерні стереотипи виступають, загалом, як чинники культури, що обмежують жіноче представництво у владі. Так само впливають і на сприйняття чоловічого і жіночого лідерства. Якщо лідерам – чоловікам частіше приписують компетентність, то жінкам – якості, пов'язані з експресивною сферою (емоційність, чуйність). Наявність гендерної сегрегації у значній мірі пояснюється саме стереотипами суспільства щодо місця й ролі жінок і чоловіків, які призводять до формування як у роботодавців, так і у працівників уявлень про «типово чоловічі» і «типово жіночі» заняття [21, с.57].

Сучасні чоловіки мають набагато більше можливостей формувати свою політичну кар'єру, ніж жінки. Повсюдне поширення демократії поставило на порядок денний питання про рівність статей, так званої «гендерної симетрії» – стані, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, у тому числі й у сфері управління, здійснено на практиці [25]. На жаль, в українському суспільстві принцип рівності статей швидше декларується, ніж виконується. Для України сьогодні характерно низьке представництво жінок на рівні прийняття рішень як у державному, так і в недержавному секторах зайнятості.

Для опису подібних явищ нерідко використовується термін «скляна стеля». Це відображає той факт, що, незважаючи на формально рівні можливості для обох статей, існує безліч неформальних, «невидимих» бар'єрів, які перешкоджають просуванню жінок по щаблях посадової ієрархії. Зі «скляною стелею» так само тісно пов'язано явище, що отримало назву «липкої підлоги». Це поняття означає, що жінки, порівняно з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях службової ієрархії. Чоловіки швидше просуваються на наступну ступінь кар'єрної драбини, у той час як жінки надовго затримуються на початкових етапах шляху. Більш швидкий кар'єрний старт чоловіків згодом забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду і, таким чином, дозволяє їм випередити жінок в обійманні вищих керівних посад [22, с. 87]. Існує ще один термін, який пояснює гендерну сегрегацію, – «скляні стіни». Це означає, що жінкам під час прийому на роботу пропонують такі посади, які практично не припускають можливості вертикальної мобільності [22, с. 88]. Як приклад можна

привести політику найму в торговельних мережах, де більшість працівників каси – це жінки, кар'єра яких на такій посаді укладається лише в два ступені – касир і старший касир (рис. 1.2.).



Рис. 1.2. Об'єктивні та суб'єктивні причини розподілу жінок та чоловіків в рамках вертикальної та горизонтальної сегрегації

Джерело: схему розроблено автором за матеріалами [21–24]

Про наявність гендерної сегрегації на ринку праці України в усіх галузях свідчать показники заробітної плати. В Україні, відповідно до статистичних даних, середня заробітна плата чоловіків переважно перевищує відповідний показник у жінок. Жінки, у більшості випадків, займають нижчі посади, що потребують нижчої кваліфікації, незважаючи на високу професійну й освітню підготовку. Середня заробітна плата жінок в останній час не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків [26].

Така ситуація на українському ринку праці спостерігається не тому, що та ж сама робота жінкам оплачується нижче, ніж чоловікам, а через те, що жінки частіше обіймають менш оплачувані посади. Жінки складають близько 80% серед

працівників у галузях медицини, освіти, культури. Саме ці галузі сьогодні є найменш оплачуваними сферами на ринку праці України. Крім того, більшість керуючих посад обіймають чоловіки, що й спричиняє різницю в заробітній платі в межах однієї галузі.

Подібна ситуація на українському ринку праці склалася не через існування явних бар'єрів до зайнятості жінок (відсутність робочих місць, пряма дискримінація), а пов'язана з репродуктивною функцією жінок. Через що праця жінок цінується нижче, а жінки стикаються з непрямыми перешкодами, пов'язаними з гендерними стереотипами. Досі збереглася тенденція, що жіноча зайнятість переважає у галузях діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутовому обслуговуванні та культури. В той же час «чоловічими» сферами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорту, сфери підприємництва.

Оцінимо вплив гендерних стереотипів на реалізацію можливостей чоловіків і жінок у трудовій діяльності. Розглянемо декілька усталених гендерних стереотипів, що склалися в суспільстві.

Перший стереотип – це стереотип «влада – підпорядкування», відповідно до якого, згідно з В. В. Розановим, вважається, що жінка жертвна, віддана, терпляча і покірنا. Чоловік наділяється протилежними якостями. Якщо спиратися на ці твердження, можна зробити висновок, що тільки чоловік може бути керівником організації, підприємства, колективу, а жінка – виконавцем, що спирається на «чоловічий дух». Жінки, як і в сім'ї, воліють перебувати не тільки «за» спиною чоловіка, а й за спиною керівника – чоловіка, який бере всю відповідальність за ведення бізнесу на себе [23, с.63; 27, с.45]. Необхідно зазначити, що поряд із цим проглядається стрімке зростання кількості жінок, які почали свій бізнес і беруть участь у розвитку підприємництва, причому відзначається позитивне суспільне ставлення до такого виду діяльності як з боку чоловіків, так і з боку жінок.

Загостримо увагу на мотивації чоловіків і жінок у створенні власного бізнесу. У жінок на першому місці – самореалізація, цікава і змістовна робота. Можна зробити висновок, що жінки прагнуть реалізувати власне «Я», довести свою здатність вирішувати поставлені завдання. У чоловіків серед мотивацій на першому місці знаходяться отримання прибутку і прийняття самостійних рішень. Тому вони головним чином зосереджені на виконанні традиційної для себе функції – забезпечення матеріальним достатком себе, своєї фірми і сім'ї [28, с.156]. За даними статистики представництва ООН в Україні (ПРООН), близько 14 % жінок займають керівні менеджерські посади в Україні, але при цьому їх більше серед спеціалістів – 79,9 %. Згідно ПРООН, жінки володіють 20–22 % малих і середніх підприємств [25]. Що стосується великого бізнесу, він як і раніше залишається «чоловічим» – тільки 2 % українок є власницями великого бізнесу. І хоча загальна кількість працюючих в Україні людей за статевою ознакою розподіляється майже порівну, в економіці країни все ще існує розподіл на «жіночі» та «чоловічі» професії.

Цікаво зауважити, що виконавську роботу, часто пов'язану з кропіткою працею, складанням паперів, підтриманням ділового порядку, переважно відводять жінкам, які здатні перетворювати «хаос в порядок» [18–20].

Варто також згадати, що бажання бачити на чолі компанії чоловіків ґрунтується на існуючій у суспільстві думці, за якою вони більш інтелектуально розвинені, відповідальні, компетентні, цілеспрямовані, ніж жінки [29, с.37]. Примітним фактом є те, що таке судження виводиться при повній відсутності будь-яких оціночних критеріїв, тільки на підставі гендерних стереотипів, які існують у масовій свідомості. Ряд сучасних соціальних дослідників (Т. Журженко, В. Радаєв, Л. Ржаніцина, П. Романов, І. Тартаковська, та ін.) підтверджують, що найбільш високим статусом в організаціях володіють переважно чоловіки, а жінки якщо і досягають високого становища, то найчастіше як «фахівці вузького профілю».

Особливості гендерних відносин активно вивчаються в рамках різних наук (філософії, культурології, соціології, економіки, політології та ін.). Більшість дослідників (Дж. Батлер, І. С. Кон, І. А. Жеребкіна, Е. А. Здравомислова, І. М. Тартаківська, Л. Н. Пушкарьова, Л. Н. Ожигова) відзначають, що зміни спрямовані, з одного боку, на зниження поляризації і нерівності у стосунках чоловіка та жінки у правових, соціальних, культурних та психологічних аспектах, а з іншого – на збереження індивідуальності, самобутності, нетиповості, інакшості кожної особистості та розвиток толерантності як на особистісному, так і на міжособистісному рівні. Процес змін відбувається всередині конкретної індивідуальності, яка розширює або підтверджує свої гендерні пріоритети [29, с.39].

Виникає питання, чому деякі особистості постійно відстежують безліч аспектів власної поведінки з точки зору ступеня їх мужності або жіночності, в той час як для інших це не є надто значимим параметром? Проте для кожної людини в тій чи іншій мірі важливими є роздуми в контексті відповіді на питання: який (яка) я як чоловік (жінка)? Наслідком порівняння своїх характеристик і особливостей поведінки з нормативними моделями є усвідомлення невідповідності цим ідеалізованим еталонам, оскільки досягти ідеалу в принципі неможливо. Значна неузгодженість «реального» і «нормативно заданого культурою» на рівні суб'єктивної свідомості, може призвести до негативного самосприйняття і, як наслідок, до негативного ставлення до самого себе. У цій ситуації можливе виникнення внутрішньоособистісного гендерного конфлікту.

На думку І.С. Кльоциної гендерний конфлікт виникає внаслідок протиріччя між нормативними уявленнями про риси особистості та особливості поведінки чоловіків і жінок, і неможливістю або небажанням особистості відповідати цим уявленням-вимогам. Будь-який гендерний конфлікт базується на явищах статево-рольової диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок, що існують у сучасних суспільствах [30, с.89].

На макросоціальному рівні гендерний конфлікт можна розглянути як конфлікт інтересів, тобто боротьбу жінок як соціальної групи за більш високий статус у суспільстві [10, с.112].

На рівні міжособистісних відносин гендерні конфлікти найбільш поширені в сімейній та професійній сферах. В основі сімейних конфліктів знаходяться невинуватені очікування, які пов'язані з рольовою поведінкою подружжя. Гендерні конфлікти в основному викликані потребою в перерозподілі традиційних жіночих і чоловічих ролей. Як правило, чоловіки мають установки на традиційний тип сімейних відносин у побуті (дружина виконує більший обсяг хатніх справ, а якщо чоловік їй допомагає, то тільки виконанням традиційних видів «чоловічої роботи»). Жінки частіше схиляються до егалітарного типу розподілу ролей у сім'ї, при якому сімейні обов'язки діляться порівну між чоловіком і дружиною, або розподіляються залежно від ситуації, що склалася: основну частину домашніх справ бере на себе той член сім'ї, у кого більше вільного часу [27, с.65].

Гендерний стереотип закріплення соціальних ролей за певною статтю впливає на виникнення гендерних конфліктів і на інтраіндивідуальному рівні. Ці рольові конфлікти називаються внутрішньоособистісними і являють собою внутрішній стан людини.

Можна виділити наступні типи гендерних внутрішньоособистісних конфліктів: рольовий конфлікт працюючої жінки, конфлікт острах успіху, екзистенційно-гендерний конфлікт.

Найбільш яскравим проявом зіткнення традиційних нормативних вимог до рольової поведінки жінок і реальної ситуації їх життєдіяльності служить феномен, який добре описано О.А. Гаврилицею, як «рольовий конфлікт працюючої жінки». Цей внутрішньоособистісний конфлікт «виникає внаслідок великої кількості соціальних ролей, які виконує жінка та браку фізичних ресурсів для повноцінного виконання цих ролей. Конфлікт між ролями частіше виникає, якщо жінка в рівній мірі орієнтована як на професійне зростання, так й на свою сім'ю» [31].

Найбільш виражений деструктивний показник рольового конфлікту – це почуття провини, яке викликане сприйняттям жінкою своїх ролей. Часто це пов'язано з синдромом супер-жінки: поєднувати сім'ю з кар'єрою та чудово виконувати свої обов'язки. Почуття провини характеризується високою стійкістю і безліччю сфер прояву: ставлення жінки до дітей, чоловіка, роботи, самої себе.

Б.Берг називає поведінку, викликану почуттям провини, компенсаторною, такою, яка виникає через потребу виправдання своїх невірних вчинків, що необхідно виправити. Відносно до дітей компенсаторна поведінка проявляється, наприклад, у таких формах, як покупка дитині великої кількості іграшок, виконання всіх бажань дитини. У стосунках із чоловіком почуття провини проявляється в тому, що жінка сама бере на себе більшу частину домашньої роботи, прагнучи компенсувати невідповідність ідеалізованому образу «господині дому». У ставленні до роботи почуття провини проявляється у відмові від професійних досягнень і кар'єри. Імовірність внутрішньоособистісних гендерних конфліктів зростає, якщо людина, всупереч своїм бажанням і потребам, керується соціокультурними приписами і підпорядковує свої індивідуальні поведінкові прояви традиційним нормативним моделям чоловічої та жіночої ролі [31].

Другим типом гендерного внутрішньоособистісного конфлікту є конфлікт боязні успіху, який досліджували М. А. Пінкстаф та А. В. Уілкінсон. Цей

конфлікт викликає у жінки хвилювання, тому що асоціюється з небажаними наслідками – втратою жіночності, втратою значущих відносин і соціальним відторгненням. Проте жінки відчувають хвилювання не з приводу досягнень взагалі, а лише в тих областях, де вони порушують загальноприйняті гендерні норми. Внутрішній конфлікт породжується ситуацією неможливості вибору між двома значущими сферами життєдіяльності: професійною та сферою значущих відносин, які представляються для жінки взаємовиключними. І більшість жінок, прагнучи вирішити цей внутрішньоособистісний конфлікт, орієнтовані в бік вибору, спрямованого на відмову від кар'єри, професійних успіхів і досягнень [30, с.90].

Концепція Мартіни Хорнер отримала подальший теоретичний розвиток у розробці «феномена самозванця» Паулін Клансі та Сюзанни Імс. Цей феномен виявлений у багатьох інтелектуальних і компетентних жінок, які не можуть насолоджуватися задоволенням від досягнутого ними успіху, нібито вони не заслуговують на нього. Ще один приклад внутрішньоособистісного конфлікту, який спровоковано гендерним стереотипом закріплення соціальних ролей за певною статтю, є екзистенціальна кризова ситуація. Так, чоловіки, що сприймають професійну діяльність і кар'єру як єдине і найголовніше призначення свого життя, опиняються в ситуації екзистенціального конфлікту в разі втрати роботи або виходу на пенсію. «Шок відставки», пов'язаний із втратою поважного місця в суспільстві, розривом зв'язків з референтною групою, втратою значущої соціальної ролі, у свідомості таких чоловіків відображений як «втрата головного сенсу життя», а на емоційному рівні відзначений усіма ознаками гострого стресового розладу. Жінки, які реалізують «істинно жіноче призначення бути матір'ю та берегинею домашнього вогнища», часто переживають екзистенційну кризу в період психологічного відділення дорослих дітей від сім'ї [30, с.95].

Науковий прорив у цьому напрямку пов'язаний з дослідженнями представника неокласичного напрямку Гері Беккера. Його роботи, які присвячено економіці домогосподарства, шлюбній поведінці, дискримінації на ринку праці, дозволили вивести гендерну проблематику на новий теоретичний рівень. До Г. Беккера сім'я була присутня в економічному аналізі переважно як суб'єкт споживання, що має єдину функцію – корисності. І хоча Г. Беккер не належить до прихильників фемінізму, його концептуальні розробки значно сприяли проникненню гендерної проблематики в мікроекономічний аналіз[24].

Сьогодні гендерні економічні відмінності, які притаманні ринку праці, досліджуються, головним чином, у рамках двох методологічних парадигм економічної теорії – неокласичної та марксистської. У рамках того чи іншого наукового напрямку дослідники намагаються теоретично пояснити одні й ті ж закономірності: причини і механізми гендерної професійної сегрегації, причини нерівності в заробітках між чоловіками та жінками, джерела дискримінації за статевою ознакою на ринку праці. Однак, незважаючи на схожість самих проблем, що розглянуто, їх інтерпретації істотно розрізняються (табл. 1.3.)[13].

Таблиця 1.3.

Порівняльний аналіз підходів гендерних досліджень

	Неокласичний підхід	Марксистський підхід
Причини гендерної нерівності в сфері зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> – гендерна сегрегація; – дискримінація в зайнятості; – сегментація ринку; 	капіталістичні трудові відносини: жінки розглядаються як підпорядкована і маргінальна категорія працівників, а підвищений рівень їх експлуатації створює додаткові вигоди для роботодавців;
Основні теорії, що пояснюють гендерні нерівності в сфері праці	<ul style="list-style-type: none"> – теорія людського капіталу; – теорія дискримінації на ринку праці; – теорія подвійного ринку праці; 	<ul style="list-style-type: none"> – концепція циклічної резервної армії праці; – марксистська теорія сегментації ринку праці;
Недоліки Підходу	проблема ліквідації дискримінації за статтю через зміну системи переваг і відмова від упереджень щодо тих чи інших груп працівників залишається невирішеною, оскільки неокласики незмінно виходять з тези про стійкість переваг	явно переоцінюється роль капіталістичних трудових відносин і недооцінюють важливість гендерних відносин, беручи до уваги останні самостійним джерелом нерівності

Джерело: за матеріалами І.І. Казанцевої [13; 28; 32].

Прихильники психоаналітичної теорії ідентифікації, вважають, що дитина несвідомо ідентифікує себе з образом дорослої людини своєї статі, найчастіше батька чи матері, й потім повторює його поведінку [32]. Теорія статевої гендерної типізації У. Мішеля надає вирішальне значення процесам навчання та позитивного і негативного підкріплення: через те, що дорослі заохочують хлопчиків за маскулінну і засуджують за фемінну поведінку, а з дівчатками – навпаки, дитина спочатку вчиться розрізняти статеві зразки поведінки, потім – виконувати відповідні правила й нарешті інтегрує цей досвід в своєму образі «Я» [33].

Когнітивно-генетична теорія Л. Колберга підкреслює пізнавальну сторону цього процесу та особливо роль самосвідомості: дитина спочатку засвоює уявлення про те, що означає бути чоловіком чи жінкою, потім ідентифікує себе в якості хлопчика чи дівчинки, після чого намагається співвіднести свою поведінку з поведінкою інших людей. Процес становлення гендерної ідентичності можна уявити як послідовні етапи, при цьому можна відзначити, що сучасні дослідники розходяться в їх кількості і змісті [34].

Так, Ш. Берн виділяє чотири стадії статевої ідентичності: «гендерну ідентифікацію (віднесення дитиною себе до тієї чи іншої статі); гендерну константність (розуміння, що гендер постійний і змінити його не можна); диференціальне наслідування (бажання бути найкращим хлопчиком або дівчинкою) і гендерну саморегуляцію (дитина сама починає контролювати свою поведінку, використовуючи санкції, які вона застосовує до самої себе)...» [32,с.124].

С. Томпсон виділяє в розвитку статевої ролі три етапи: 1) дитина дізнається, що існує дві статі; 2) дитина включає себе в одну з цих категорій; 3) на основі самовизначення вона керує своєю поведінкою, обираючи нові форми поведінки [35, 36].

Більшість вчених погоджуються з тим, що в процесі виховання хлопчики і дівчатка піддаються різному відношенню, що отримало назву «дифференціююча соціалізація» [37, с.58].

Критеріями гендерно-соціалізованої особистості виступають наступні ознаки:

1. Зміст сформованих установок, стереотипів, цінностей, картин світу людини щодо призначення жінки і чоловіка в суспільстві.
2. Адаптивність особистості, її нормотипічна поведінка, спосіб життя особистості згідно статевої приналежності.
3. Гендерна ідентичність як аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі [38, с.152].

1.2. Гендерна політика як основа ефективного соціально-економічного та інституційного розвитку суспільства

У сучасних умовах неможливо ставитися до особистості без урахування соціокультурних особливостей статі. З'являється новий категоріальний апарат, що містить терміни з ключовим словом «гендер», який дозволяє більш повно вивчити особистість та її особливості.

Отже, як нами було визначено, гендер – соціальна стать, що представляє собою задані характеристики особистісної та групової поведінки й визначає правову, соціальну та економічну позицію в суспільстві.

Гендерні відносини визначають наскільки збалансовано використовуються чоловічі та жіночі ресурси, рівність доступу й контролю в економічній, соціальній та інституційній сферах. Ми стикаємося з безліччю випадків нерівності та дискримінації, які викликані моделями поведінки і очікуваннями, встановленими відповідно до гендерних ролей. Поділ і диференціація людей за статтю, що призводить до гендерної нерівності, характерні майже для кожного суспільства. У доповіді Світового банку, починаючи з 2003 року йдеться про те, що проблеми гендерної нерівності, які проявляються при нерівному розподілі чоловіків і жінок, наприклад, у сферах освіти, охорони здоров'я, економіки та політики, впливають на розвиток світу.

Гендерна рівність – процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, який означає, що жінки й чоловіки користуються однаковим статусом, мають однакові умови для реалізації всіх прав людини й можливість робити свій внесок у національний, політичний, економічний, соціальний та культурний розвиток, а також отримувати користь від результатів. Тобто, гендерна рівність – це рівне оцінювання суспільством подібностей і відмінностей між жінкою і чоловіком та розрізнення ролей, які вони відіграють. На думку М.В. Семікіної «гендерна рівність вимагає рівного користування жінками і чоловіками соціально – цінними товарами, можливостями, ресурсами й нагородами» [39, с. 115].

Інакше кажучи, гендерна рівність означає рівний доступ до соціальних товарів, послуг та ресурсів й рівні можливості в усіх сферах життя як для жінок, так і для чоловіків (за визначенням статистичного відділу Організації Об'єднаних Націй) [40]. Якщо мова йде про гендерну нерівність, то в більшості випадків ми говоримо про нерівність жінок, які ймовірно можуть бути більш знедоленими та маргіналізованими, але ми не повинні ігнорувати негативний вплив, який гендерна нерівність може спричиняти й на чоловіків. Наприклад, соціальні норми, що стосуються належної поведінки чоловіків, як правило, тримають їх під тиском стосовно необхідності матеріально забезпечити сім'ю, а також позбавляють їх можливості більше піклуватися про своїх дітей та дружину. Тому гендерна рівність стосується всіх, і зміни повинні бути викликані як чоловіками, так і жінками. Однак це не означає, що чоловіки і жінки в рівній мірі страждають від гендерної нерівності. Гендерна рівність виникає, коли жінки й чоловіки користуються тими самими правами та можливостями в усіх секторах суспільства. Гендерна рівність вимірюється шляхом вивчення представленості чоловіків і жінок у різних ролях.

Гендерна рівність/справедливість може бути зрозуміла у два способи. Перший – формальний підхід, який означає одноманітне ставлення до кожного, незважаючи на обставини. Він базується на теорії, що всі люди рівні і ставлення до них повинно бути відповідним. З іншого боку, існує реальний підхід, який має на увазі рівність всіх щодо отримання прибутку. Гендерна роль жінок часто заважає їм здобути рівні можливості та отримати рівний доступ до ресурсів. Політика гендерної рівності передбачає використання всіх необхідних засобів для гарантування жінкам та чоловікам рівності при використанні ресурсів та можливостей [41].

На нашу думку, поняття «гендерний баланс» є близьким до поняття «гендерна рівність». Воно зазвичай використовується стосовно людських ресурсів та рівної участі жінок і чоловіків у всіх сферах роботи, проектах чи програмах. Гендерний баланс – фактичний, або такий що планується, стан справ, за якого зрівнюється соціальне, економічне, політичне становище чоловіків і жінок. Встановлення гендерного балансу спирається на сукупність ключових показників, серед яких найбільше значення мають: рівномірний розподіл доходів; представництво на управлінських і політичних посадах; рівень навантаження при веденні домашнього господарства і громадських справ; досягнутий рівень освіти; рівень захворюваності і тривалість життя [41].

Нами було виявлено, що, на відміну від гендерної рівності, гендерний паритет – це більш кількісне поняття, аніж якісне. Так, за визначенням статистичного відділу Організації Об'єднаних Націй: «Гендерний паритет – це глобальна програма статевої статистики, чисельне поняття, що стосується гендерної рівності» [40]. Рада Європи дає наступне визначення: «Гендерний паритет стосується відносної рівності за чисельністю та пропорціями жінок та чоловіків, дівчат та хлопчиків, і часто розраховується як співвідношення жіночих чи чоловічих цінностей для даного показника. Якщо замість цього розраховується співвідношення чоловіків і жінок, використовується мітка «співвідношення статі» замість «гендерний паритет» [41]. Згідно з твердженням Комітету з ліквідації

дискримінації відносно жінок, гендерний паритет означає «рівний внесок жінок і чоловіків у будь-який аспект життя, як приватного, так і громадського» [42].

Далі вважаємо за доцільне розглянути поняття «паритетна демократія» та «гендерна демократія». «Паритетна демократія – це концепція, що передбачає повну інтеграцію жінок на рівноправній основі з чоловіками на всіх рівнях та в усіх сферах діяльності демократичного суспільства за допомогою міждисциплінарних стратегій» (Рада Європи 2003 р.). Гендерна демократія – це «система волевиявлення двох статей (жінок і чоловіків) у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів та потреб» [41].

Проаналізувавши категоріальний апарат гендерної проблематики, необхідно зупинитися на визначенні поняття «гендерна політика». У сучасній політичній науці і практиці все частіше почав вживатися цей термін. Його можна знайти у російських вчених: С. Г. Айвазової, О. А. Вороніної, Т. А. Мельникової, І.Н.Тартаковскої, А. Н. Тьомкіної, О. А. Хасбулатової та українських: С. В. Гаращенко, Т. Ю. Журженко, К. Б. Левченко, О. І. Левцун, Т. М. Мельник та інших. Впродовж останнього десятиліття поняття «гендер» стало активніше застосовуватися під час вивчення політичних явищ, і вже використовується як критерій для виділення політичної субкультури; як фактор, що визначає політичну участь і поведінку; як ценз для отримання виборчих прав; як умова для рекрутування політичних еліт; як змінна в ряді релігійних, національних, економічних, соціальних факторів [43, с.18, с.39; 44, с.413; 45, с.88]. Але більшість авторів наукової літератури [46; 47] цієї теми не торкаються, а у випадку необхідності звернення до гендерної проблематики вдаються до розпливчастих характеристик: статеві та демографічні відмінності; нерівність, породжена статевими відмінностями; стереотип поведінки, обумовлений статтю.

Як цілісна категорія політичного аналізу «гендерна політика» ще не знайшла однозначного визначення. Різне розуміння цього терміну підтверджується різним смисловим навантаженням, яким наділяють його дослідники. Такий стан справ викликає необхідність аналізу поняття «гендерна політика держави».

Наявність наукового терміна «гендерна політика» ще не означає, що він відображає існуючу об'єктивну реальність, коли гендерні процеси стабільно проявляються в тій мірі, що можуть ініціювати створення виділеного напрямку державної політики. Певною мірою подібні проблеми вже вирішуються в рамках соціально-трудових, кадрових, регіональних, демографічних та інших напрямків функціонування держави.

Політичне в гендерних процесах має бути обумовлено, по К. Шмітту, «високим ступенем асоціації або дисоціації й готовністю групи відстоювати свої інтереси аж до війни. Гендерні проблеми можуть стати політичними, якщо вони досягнуть рівня основних політичних вузлів епохи, як це було з релігійними проблемами в Середньовіччі, економічними – в Новий час». Згідно з Х. Буххаймом, «політичне являє собою сукупність спільно діючих соціальних

груп або інститутів, чиє об'єднання визначається мінливою диспозицією – співвідношенням соціальних ролей і намірів у суспільстві». Політичний союз – це об'єднання, здатне реагувати на мінливу ситуацію, але гендерна диспозиція поки ще не формує політичного союзу. За Т. Майєром, політичне є «безперервний цикл, в якому життєвий центр громадянської чесноти виробляє суспільну практику свободи; і в цьому розумінні ще рано говорити про суспільну практику свободи, викликану гендерними процесами» [48, с.64; с.69; с.71].

Мета гендерної політики – досягнення фактичної гендерної рівності.

На важливість гендерного аспекту державної політики звернула увагу українська дослідниця – Т. М. Мельник, яка вказала, що «на сьогоднішній день нагальною потребою стала проблема розгляду існуючої системи правових актів і творення нових законів із урахуванням гендерного підходу» [49, с.21].

В своїх роботах О. І. Левцун наполягає на «розроблені так званої доктрини гендерної політики, яка повинна визначити проблемні питання в певних сферах суспільного життя (дисбаланс у наявності умов для реалізації рівних прав для жінки або чоловіка), напрям розв'язання та механізм розв'язання проблеми» [50, с.114].

С. В. Гаращенко вважає, що «українські вчені абсолютизуючи практику країн розвиненої та перехідної демократії, розглядають гендерну політику як визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх утілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві» [51, с. 58–59]. Разом із цим, науковець дає своє авторське визначення: «гендерна політика це – діяльність, спрямована на врахування та збалансування інтересів та потреб різних гендерних груп» [51, с.59].

На думку К. Б. Левченко, «гендерна політика – це дії політичних суб'єктів (держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань, міжнародних інституцій), спрямовані на утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей, завдань та методів їх досягнення» [52, с.314].

Найчастіше вчені, політики і феміністи не бачать різниці між гендерною та жіночою політикою, по-різному розуміють суть гендерної рівності, гендерних ролей. Нам відомі три основні точки зору.

О. А. Хасбулатова пропонує комплексний вимір гендерної політики, під якою вона розуміє «політику, що зачіпає інтереси, потреби чоловіків і жінок, що носять конкретно-історичний характер» [53, с.3]. Цей підхід уявляється нами, як найбільш досконалий за змістом, тому що говорити абстрактно про гендерну рівність безперспективно і не результативно. Зміст і результативність гендерної політики обумовлюють наступні фактори:

- ідеологічний, що відображає високий рівень розуміння сутності гендерних питань і пануючу систему поглядів на роль чоловіка і жінки в суспільстві;

- соціально-економічний – як ступінь соціально-економічного розвитку суспільства;
- інституційний, що характеризує політичний режим і рівень розвитку демократії;
- ситуаційний, який демонструє позицію й ініціативу суб'єктів політики – владних державних структур, політичних партій, громадських рухів, населення.

В якості визначального елемента гендерної політики дослідниця виділяє тип соціальної політики: характер взаємин між державою і сім'єю, що демонструють соціальне партнерство; протекціонізм чи невтручання; позицію інститутів громадянського суспільства (політичних партій, громадських рухів та жіночих організацій) [53, с.4–5].

Якщо О. А. Хасбулатова розмежовує такі поняття як «жіноча державна політика» та «гендерна політика держави», то деякі автори часто ототожнюють їх, розглядаючи проблеми гендерної рівності. Зокрема, така спроба спостерігається у С. М. Шакірової, яка пропонує типологію гендерної політики, взявши за основу тільки один, на її погляд ключовий, аспект: в якій мірі політика враховує роль жінок в політичному, економічному і соціальному розвитку [54, с.2]. Вочевидь, що в якості об'єкта нами розглядається обмежена частина суспільства, безпосередньо жінки.

І. Р. Чикалова також односторонньо підходить до розгляду гендерної політики, з огляду на проблеми дискримінації тільки жіночої статі. Нею розглядаються виключно питання політичної участі й представництва жінок, а також політика жіночих рухів. Не даючи конкретного визначення терміну «гендерна політика», вона має на увазі під ним «шлях і динаміку входження жінок у загальнодержавні та місцеві законодавчі органи», оцінює фактори і бар'єри, що перешкоджають просуванню жінок у політику, аналізує взаємозв'язок між організацією виборчої системи й електоральними можливостями жінок, а також масштаби активності жіночих організацій [55, с.16–17].

О. А. Хасбулатова, навпаки, крім аналізу гендерної політики ввела й проаналізувала поняття «жіноча державна політика», визначивши основні відмінності між ними. Об'єктом жіночої політики є жінки як дискримінована частина населення, а об'єктом гендерної політики – суспільство в цілому. Крім того, суб'єктами жіночої політики виступають органи соціальної служби, що працюють в сфері підтримки жінок, сім'ї, дітей; а суб'єктами гендерної політики є органи різних структур державної служби. Важливим є той факт, що «жіноча політика носить певний характер і спрямована на вирішення практичних завдань, а гендерна політика є фундаментальною стратегією, її здійснення вимагає більш тривалого часу». Ще одна відмінність в органах, що займаються жіночою та гендерною політикою. В першому випадку це органи, що займаються проблемами поліпшення становища жінок, і зосереджені, як правило, в одному або декількох міністерствах. А у другому - необхідно створити спеціальні структури в кожному міністерстві з тим, щоб аналізувати вплив прийнятих рішень на досягнення рівності статей [53, с. 124].

Підхід О. А. Хасбулатової, який лежить в основі здійснення гендерної політики, знаходить своє місце в усіх політичних і соціальних сферах життя та стосується інтересів як жінок, так і чоловіків. Інша позиція буде неправильною.

В підтвердження можна привести роботу А. А. Тьомкіної [56], що досліджувала чинники перешкоджання просуванню жінки в політику, починаючи з сімейно-побутових і закінчуючи соціально-політичними. Проаналізувавши підсумки парламентських і президентських виборів, вона дійшла висновку, що у політичній сфері найбільшою мірою проявляється дискримінація по відношенню до жінок, не враховуючи при цьому факти дискримінації щодо чоловічої частини населення.

Таким чином, державна гендерна політика повинна бути спрямована не на поліпшення становища жінок, а на фактичне досягнення гендерної рівності з урахуванням інтересів і можливостей обох статей у рівній мірі.

Другий підхід – «трудовий» вимір гендерної політики, що концентрується на соціально економічних аспектах вивчення, пропонує Т. Ю. Журженко, виходячи з поділу праці між статями, регулювання участі жінок у сфері громадського виробництва і соціального відтворення. Гендерну політику вона трактує як «комплекс умов, що створюються в суспільстві дією чи бездіяльністю держави та її органів, у яких жінки змушені приймати рішення, що стосуються створення сім'ї, народження дитини, здобуття освіти, вибору форми зайнятості, суміщення домашніх обов'язків і оплачуваної праці» [57, с.12].

У цьому випадку дослідниця дотримується трактування поняття в широкому розумінні, запропонованого ще С. Уолбі: «гендерна політика має вплив на розподіл праці між статями за допомогою нав'язування таких соціальних умов, у яких чоловіки і жінки змушені приймати відповідні «гендерні» ролі». За Т. Ю. Журженко гендерна політика регламентує розподіл праці в суспільстві, де чоловіки і жінки, приймаючи «гендерні» рішення, повинні враховувати обставини і умови, створені державними структурами і органами влади [57, с. 13].

Антрополог Г. Рубін і соціолог Дж. Хубер дійшли схожих висновків на основі аналізу гендерної стратифікації суспільства [58; 59]. В економічній діяльності людини присутній гендерний поділ праці, гендерні відносини залежать від участі статей у виробництві і відтворенні. На їхню думку, жінки включені в три види діяльності: виробничу, відтворювальну (репродуктивну), а також діяльність з підтримки соціальної інтеграції в рамках локального співтовариства або соціальної групи. Чоловіки, зазвичай, включені у виробничу і інтеграційну діяльність. При цьому оплачувана праця виробничої сфери визнається в суспільстві більш значущою і дає можливість контролю над перерозподілом ресурсів, що, у свою чергу, забезпечує гендерну ієрархію (стратифікацію) на користь чоловічої частини населення.

Соціальне відтворення традиційно входить у коло жіночих видів діяльності як перервана зайнятість, неповний робочий день, низькооплачувана робота, що сприяє гендерній нерівності. Отже, «у зміст гендерної політики входить державна політика, що має можливість змінювати гендерні моделі зайнятості та відтворювальної діяльності, долучаючи державу до цих відносин». Дослідники, посилаючись на С. Гала і Г. Клігмена [60], обґрунтували, що держава конструює

гендерну стратифікацію в суспільстві за допомогою впливу гендерної політики на домашній поділ праці, доступ до найманої праці чоловіків і жінок, рівень захисту суспільства, доступ до соціальної допомоги.

Таким чином, у сферу компетенції гендерної політики крім досягнення відповідної рівності в усіх сферах життєдіяльності має бути включене створення, регулювання та контролювання основ гендерної ієрархії в суспільстві.

Соціально-рольовий вимір гендерної політики здійснила С. Г. Айвазова [45]. В особистісному плані (на мікрорівні), на її думку, існує психологічний дискомфорт, який в кінцевому підсумку призводить до появи невизначеності життєвих орієнтирів, особливо у жінок. На рівні суспільства і держави (на макрорівні) у жінок виникає конфлікт внутрішньоособистісних ролей, внаслідок чого неминучі низька мотивація до громадянської активності та уявлень про існування справжніх демократичних інститутів. Гендерна політика держави повинна бути спрямована на усунення конфліктів ролей на макро- і мікрорівнях влади, на ліквідацію суперечностей між традиціоналізмом й ознаками цілком сучасних підходів до вирішення проблеми гендерної рівності.

Під сучасним вирішенням проблеми гендерної рівності С. Г. Айвазова має на увазі «прийняття ряду важливих законодавчих заходів, які були розроблені відповідно до кращих світових стандартів»[45].

Іноді в поняття гендерної політики вкладається суто політично-рольовий аспект, при цьому в якості пріоритетного напрямку виділяється лише досягнення гендерної рівності в політичній сфері.

І. Н. Тартаковська інтерпретує гендерну політику як «систему волевиявлень обох статей в громадянське суспільство як рівних у правах і можливостях, які законодавчо закріплені і реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, будівництві громадських та державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб» [62, с.50]. Метою гендерної політики виступає партнерство чоловіків і жінок саме в політичній сфері, що, у свою чергу, є джерелом більш повної та представницької демократії, у результаті якої створюються реальні можливості обліку багатополюсних інтересів у суспільстві. І. Н. Тартаковська трактує гендерну політику «як важливу складову частину демократії, тому досягнення гендерної рівності в політиці є одним із пріоритетних завдань ЄС» [62, с.52]. Гендерна політика полягає в досягненні паритетної демократії, що забезпечує рівний доступ до влади і управління, однакову участь чоловіків і жінок в ухваленні рішень. В якості суб'єктів гендерної політики авторами позначені не структури і органи державної влади, а соціальні групи та їх учасники, які мають рівні можливості просувати свої інтереси у процесі прийняття важливих політичних рішень, що викликано ототожненням таких понять, як «гендерна політика» і «гендерна демократія», принципи здійснення яких, а також цілі і завдання, на думку І. Н. Тартаковської, повинні повністю збігатися.

Вище вже було відзначено, що абсолютна рівність неможлива і не потрібна для самого суспільства. Отже, пріоритетним напрямком гендерної політики держави має бути усунення дискримінації по відношенню до обох статей і в кінцевому підсумку створення балансу гендерних відносин у суспільстві.

Гендерна політика держави повинна закладати такі норми і стандарти, рамки і напрямки розвитку, обмеження та свободи в усіх сферах, які дозволять сформулювати нові суспільні відносини та максимально забезпечують гендерну рівність. Досягненню рівності перешкоджають стереотипи та система конкретно-історичних відносин, уявлень, правил, прийнятих в даному суспільстві в умовах певного способу виробництва. Фактично гендерна рівність може бути пов'язана з деякою правовою, соціальною або психологічною нерівністю.

Гендерна рівність неминує призводить до гендерної ієрархії, що має змінити суспільну значущість, ступінь винагороди, рівень престижу деяких професій і занять. Так, виховання і навчання чужих дітей у дитячому садку, школі поки оцінюється державою як оплачувана і суспільно корисна робота, а домашнє виховання своїх дітей, як приватна справа, що фінансується сімейним бюджетом [63–65]. У кінцевому підсумку гендерна політика повинна привести до балансу гендерних відносин у суспільстві. Узагальнимо в таблиці 1.4 визначення поняття «гендерна політика».

В коло питань гендерної політики входять основні суб'єкти гендерної політики, їх позиції, політична участь жінок і чоловіків через політичне представництво і через участь у рамках громадянського суспільства.

Один із підсумків проведеного аналізу полягає в тому, що більшість дослідників асоціюють гендерну політику з державною діяльністю, об'єктом якої в основному виступають жінки, найчастіше посилаючись на жіночий досвід і відповідні приклади, що в кінцевому підсумку призводить до виявлення дискримінації тільки по відношенню до представниць слабкої статі.

Поясненням також може стати виявлення різного розуміння категорій «жіноча» і «гендерна» політика. На наш погляд, стратегія першої покликана не замінювати, а доповнювати традиційну гендерну політику держави, зачіпаючи інтереси жінок як специфічної соціально-демографічної групи населення. Обидва підходи можуть існувати паралельно, але, на нашу думку, гендерна політика включає жіночу державну політику.

Таким чином, ми вважаємо, що найбільш точно розкрито поняття «гендерна політика» в рамках комплексного підходу, адже аналіз поняття тільки з точки зору зайнятості або соціальної позиції не дає цілісної характеристики.

Отже, існує необхідність його доповнити. Виходячи за межі розглянутих трьох підходів більш влучне, на нашу думку, визначення надала Г. А. Єльнікова: «гендерна політика – це політика, метою якої є надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей в усіх сферах суспільного і приватного життя» [66]. Виходячи з цього, пропонуємо власне визначення: гендерна політика – це послідовна система заходів, що враховує інтереси, потреби чоловіків і жінок в усіх сферах життя, які законодавчо закріплені і мають бути реально забезпечені з метою досягнення гендерної рівності.

Таблиця 1.4

Визначення поняття «гендерна політика»

Підхід до визначення поняття	Вчені	Визначення
Комплексний	О. А. Хасбулатова	політика, що зачіпає інтереси, потреби чоловіків і жінок, що носять конкретно-історичний характер
	І. Р. Чикалова, С. М. Шакірова (обмежений підхід, розглядають питання тільки з точки зору жіночої дискримінації)	шлях і динаміка входження жінок у загальнодержавні та місцеві законодавчі органи (вчена оцінює фактори і бар'єри, що перешкоджають просуванню жінок у політику, аналізує взаємозв'язок між організацією виборчої системи й електоральними можливостями жінок, а також масштаби активності жіночих організацій)
Трудовий	Т. Ю. Журженко, Г. Рубін, Дж. Хубер	комплекс умов, що створюються в суспільстві дією чи бездіяльністю держави і його органів, в яких жінки змушені приймати рішення, що стосуються створення сім'ї, народження дитини, здобуття освіти, вибору форми зайнятості, суміщення домашніх обов'язків і оплачуваної праці
Соціально-рольовий	С. Г. Айвазова	гендерна політика має вплив на розподіл праці між статями за допомогою нав'язування таких соціальних умов, в яких чоловіки і жінки змушені приймати відповідні «гендерні» ролі
	І. Н. Тартаковська	система волевиявлень обох статей в громадянське суспільство як рівних у правах і можливостях, які законодавчо закріплені і реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, будівництві громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб

Джерело: узагальнено автором за матеріалами [53–64].

Узагальнимо та надамо схему категоріального апарату, який було проаналізовано в рамках дослідження (рис. 1.3.).



Рис. 1.3. Категоріальний апарат гендерної проблематики

Джерело: розроблено автором за матеріалами [39–64]

Нами запропоновано розглянути проблеми гендерної нерівності та напрямки гендерної політики в рамках трьох аспектів – економічний (економічна активність), соціальний (освіта, здоров'я) та інституційний (участь жінок в політиці).

Рівність у трудовій сфері – основоположна цінність і принцип, що дозволяють працівникам вимагати справедливої частки багатства, яке вони допомагають створювати.

Емпіричні дані вказують на те, що гендерна рівність – не тільки самоціль, а й засіб досягнення масштабніших цілей розвитку, від подолання бідності, підвищення продуктивності праці та нарощування обсягів виробництва до скорочення смертності при народженні та зниження дитячої смертності. Усі ці фактори сприяють економічному зростанню. І, навпаки, гендерна нерівність може бути істотним гальмом для економічного зростання: деякі країни з найвищими показниками нерівності часто є країнами з найнижчими рівнями доходу на душу населення.

Обмеження доступу жінок до ринків праці є неефективним, оскільки брак залучення жінок в якості робочої сили заважає економічному зростанню [67]. Наприклад регіони Східна Азія та Тихий океан втрачають від 42 до 47 мільярдів доларів щорічно через обмежений доступ жінок до можливостей зайнятості [68].

Дослідження Світового банку показують, що подібні обмеження також викликають значні витрати на Близькому Сході та в Північній Африці [69]. Зазначене обумовлює важливість формування оптимальних гендерних пропорцій у суспільстві, які не лише відповідають вимогам загальнолюдської справедливості, а й сприяють прискоренню темпів економічного зростання (рис.1.4.). [70, с.127].

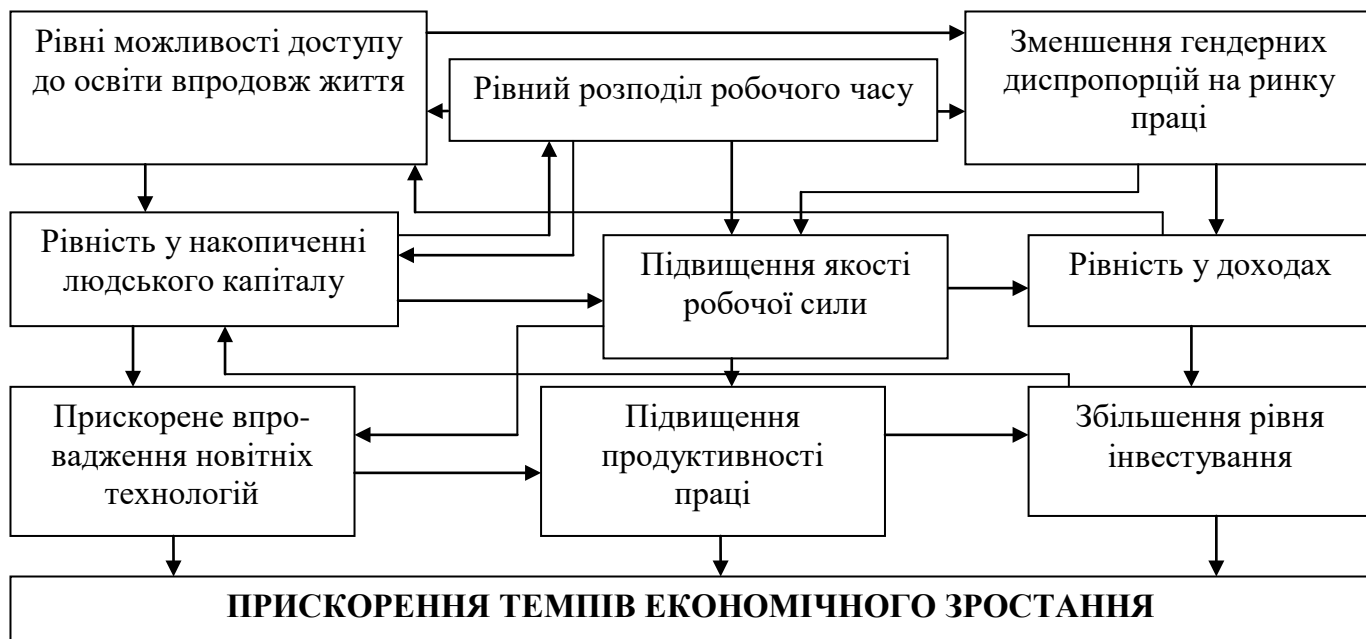


Рис. 1.4. Прискорення економічного зростання під впливом гендерного чинника

Джерело: за матеріалами О.І. Піжук [70]

На думку Г. В. Герасименко «гендерна нерівність не лише впливає на економічне зростання та ефективність подолання бідності, що є наслідком дефіциту доходу, а й на інші показники бідності, зокрема обсяг потенційних можливостей, міру безпеки та рівень повноважень» [71, с.134]. Таким чином, прояви гендерної нерівності мають негативні наслідки для добробуту всього суспільства, ефективності функціонування економічної системи та в цілому для показників економічного розвитку.

Незважаючи на певний прогрес, досягнутий за останні кілька десятиріч, гендерна рівність у галузі зайнятості залишається важкодосяжною метою. Жінки продовжують стикатися з перешкодами та дискримінацією в усіх сферах економічного життя. На жінок лягає подвійний тягар: оплачувана робота (наприклад, робота за винагородження поза межами домогосподарства) і репродуктивна робота (обов'язки з догляду та ведення домашнього господарства).

Неоплачувана робота у домогосподарстві не вважається такою, що має економічну цінність, і зазвичай не враховується у системах національних рахунків. Жінки складають велику частку працюючих у неформальній економіці, де дефіцит гідної праці є найбільш серйозним. У неформальній економіці жінки, як правило, зосереджені у нижчому сегменті (домашня праця, робота на сімейних підприємствах). Рівне залучення жінок в якості робочої сили в останні кілька десятиріч зростає, але залишається нижчими, ніж у чоловіків [72, с.55].

Згідно з дослідженнями Всесвітнього банку існує істотна різниця між заробітною платою та доходами чоловіків та жінок. Це – одна з найбільш стійких форм дискримінації. Розбіжності у заробітній платі характерні не тільки для малокваліфікованих видів занять; вони також зустрічаються у висококваліфікованих професіях (наприклад, у бухгалтерському обліку та комп'ютерному програмуванні). Важливий вплив на нерівність в оплаті праці мають такі фактори, як професійна сегрегація, системи класифікації робіт, упередженість у структурі оплати праці та слабкість колективних переговорів [73, с.91].

За даними О.І. Піжук, професійна сегрегація та сегментація поширені на ринках праці всього світу. Приблизно половина всіх працюючих у світі зайнята у професіях, де мінімум 80 відсотків працюючих становлять особи однієї статі. Це спричиняє значні витрати, пов'язані, зокрема, з такими наслідками, як: жорсткість ринку праці; більш високі розриви у заробітній платі між чоловіками та жінками; недостатнє використання праці жінок; скорочення обсягів виробництва та темпів майбутнього зростання. Що стосується верхнього сегменту ринку праці, то, по-перше, управлінські посади обіймає менше жінок і, по-друге, жінки з меншою вірогідністю працюють у професіях, пов'язаних із наукою та технікою [70, с.129].

Жінки часто стикаються з більшими перешкодами у відкритті власної справи через обмежений доступ до навчання в галузі підприємництва та обмежений доступ до капіталу, а також через відсутність наставницької та мережевої підтримки. Підприємства жінок часто менші за підприємства чоловіків [72, с.55].

Підвищена «гнучкість» на ринку праці може мати особливо негативний вплив на жінок. Жінки у багатьох випадках зосереджені на роботі в умовах

неповного робочого часу, тимчасовій та випадковій роботі. З одного боку, це може давати переваги, тому що дозволяє поєднувати роботу з сімейними обов'язками, але, з іншого боку, може позбавляти жінок грошової допомоги й постійного статусу. Часто жінки мають менший доступ до соціального забезпечення (особливо до пенсій) через перерви у трудовій діяльності для виховання дітей. Існує також дискримінація за ознакою віку. Молоді жінки – серед найбільш уразливих до безробіття та дискримінації на ринку праці, а старші жінки вразливі до бідності через недостатні пенсії та перерви у трудовому стажі. Розширення економічних можливостей жінок має істотні економічні вигоди у плані продуктивності праці, пропозиції робочої сили та розподілу людського капіталу, збільшення податкової бази та зростання економіки. Емпіричні дані показують наступне: індустріалізація багатьох держав із перехідною економікою часто ґрунтується на жіночій праці та її експорті. Багато східно-азіатських економік, наприклад, змогли конкурувати на світовому ринку завдяки значному використанню жіночої робочої сили в експортних галузях [74, с.124].

Робота жінок у домогосподарстві невидима й недооцінюється, але це – життєво важливий економічний ресурс. Оцінки репродуктивної праці жінок дають підставу вважати, що на її частку припадає приблизно третина світового економічного виробництва. Якщо разом із найманою працею враховувати неоплачувану сільськогосподарську роботу та ведення домашнього господарства, то у країнах, що розвиваються, робочий час жінок, за оцінками, перевищить робочий час чоловіків на 30 відсотків. Основний інструмент отримання такої інформації – дослідження використання часу, що дедалі ширше застосовується рядом країн для створення більш справедливої політики. Жінки забезпечують значну частку ВВП через неформальну економіку

Сучасні державні служби зайнятості (ДСЗ) відіграють на ринку праці три ключові ролі: 1) вони підвищують ефективність функціонування ринку праці; 2) вони є засобом сприяння справедливому доступові до ринку праці та захисту положення тих, хто в іншому випадку може опинитися в невідгідному становищі; 3) вони слугують інструментом пом'якшення негативного впливу структурної перебудови щодо попиту на робочу силу. Як така, ДСЗ може грати ключову роль у сприянні гендерній рівності на ринку праці, особливо якщо в її діяльність інтегровані принципи рівних можливостей [75; 76].

Можна сказати, що економічне зростання створює основу для розвитку гендерної рівності, проте без інституційних та соціальних змін це явище може не відбуватися навіть в умовах економічного зростання.

Стосовно соціального аспекту, розглянемо його в контексті підходів виховання в освітньому процесі. Приймаючи участь у Саміті тисячоліття ООН, Україна зобов'язалася до 2015 року досягти гендерної рівності згідно з Цілями розвитку тисячоліття. Одним із головних завдань було «усунення гендерної різниці на всіх рівнях освіти не пізніше 2015 року» [77].

Для забезпечення гендерного паритету в галузі освіти є необхідним використання спеціальних освітніх технологій з урахуванням психології обох статей, які б забезпечували збалансований гендерний компонент в освіті.

Навчання з урахуванням гендерних особливостей учнів вимагає відбору такого змісту навчального матеріалу та застосування таких методів і форм навчання, які б розвивали та пропагували політику гендерної рівності серед обох статей, та відповідали б запитам і тих, і інших у ставленні до навчальної роботи. При побудові процесу навчання на основі врахування ідей гендерного підходу слід орієнтуватися на можливості самореалізації людини в різних сферах соціальної практики незалежно від статі.

В.П. Кравець вважає, що «гендерний підхід дає можливість оцінити наслідки існуючої парадигми соціально-економічного розвитку суспільства та змінити на краще систему соціальної диференціації та нерівності за ознакою статі в процесі переходу держави до сталого розвитку» [78, с.13].

Але існування гендерних диспропорцій в соціально-економічній та інституційній сферах, проблеми подвійного навантаження жінок, глибоке укорінення гендерних стереотипів у суспільстві є перепонами на шляху становлення гендерної освіти.

Виділяють декілька підходів у системі освіти, які узагальнено та надано автором у таблиці 1.5.

Однією з визначальних в категорії гендерної педагогіки є категорія гендерної освіти. Фахівці, і серед них чимало педагогів, приділили багато уваги становленню такого поняття, як гендерна освіта.

Так, В. Кравець визначає гендерну освіту як «процес засвоєння знань про психосексуальну культуру, що включає гендерну просвіту, пропаганду й самоосвіту» [78, с. 98]. Російська дослідниця І. Кльоцина виділяє гендерний підхід в освіті як «засіб пізнання дійсності, де протидія та нерівність чоловічих і жіночих рис особистості, її мислення, особливості поведінки закріплюють зв'язок між біологічною статтю й досягненнями в соціальному житті» [79, с.165].

Отже, необхідно чітко розмежовувати поняття «гендерна освіта» та «гендерна педагогіка». Гендерна освіта – це, у першу чергу, освітні програми з гендерної проблематики, які можуть викладатися в рамках різних спеціальностей або в якості самоосвіти з метою подолання гендерних стереотипів в свідомості суспільства. В той час як гендерна педагогіка - це новий підхід у вихованні дітей, який сприяє формуванню гендерної рівності та подоланню негативних гендерних стереотипів. На відміну від гендерної освіти, гендерна педагогіка може не бути представлена спеціальними освітніми програмами, але вона обов'язково має бути присутня в процесах навчання і виховання та бути частиною ідеології вищої освіти [79, с.178].

Таблиця 1.5

Підходи в системі гендерної освіти

Підхід	Вчені	Пояснення
Традиційна педагогіка		Традиційний підхід у педагогіці полягає у тому, що система освіти (дитячий сад, школа, університет) повинна допомогти адаптації людини до існуючих соціальних відносин. Традиційна педагогіка виходить з передумови, що у кожної дитини є вроджені здібності, таланти. Тому гуманітарії повинні вчитися в гуманітарних класах, «технарі» - в технічних. Викладач пропонує учням набір об'єктивної раціонально обгрунтованої і емпірично перевіреної інформації, яка відображає одну домінуючу версію. Згідно з традиційним підходом вчителя активно продовжують розпочату батьками традицію формування різного типу поведінки у хлопчиків і дівчаток виходячи з усталених гендерних стереотипів.
Критична педагогіка	Л. Альтюссер, П. Бордо, Б. Бернштейн, А. Макларен, А. Грамши [80, 81]	Педагогічні теорії, в яких представлено критику традиційного підходу в освіті. Школа, хоч ми цього і не помічаємо в повсякденному житті, насправді є найважливішим ідеологічним апаратом держави. «Освіта є не засобом адаптації людини до суспільства, а основним інструментом відтворення суспільних відносин. Представники критичної педагогіки висловлюють заклопотаність напрямком розвитку сучасної цивілізації, при якому головним фактором є інтереси держави. Основною функцією держави в такій ситуації стає створення умов для прогресуючого товароспоживання» (Л.Альтюссер). Школа при цьому, як провідник інтересів держави, формує «потрібну людину» - слабку, яка не здатна до прийняття самостійних рішень, програмованого виконавця. Метою критичної педагогіки є подолання нерівності в системі освіти. «Критична педагогіка також передбачає зміну системи підготовки вчителів, які повинні володіти новітніми технологіями навчання, знати прогресивні педагогічні методики викладання. Їх первинним завданням є створення гармонійної людської особистості, а не тільки передача знань» (А.Грамши).
Феміністський підхід	М. Макдональд, Г. Бреслов, Б. Хасан [82]	Феміністська педагогіка заперечує принцип позитивізму і доводить, що освіта не може бути нейтральною або вільною від оціночних суджень. Феміністки вперше показали, що знання, які викладаються в традиційних академічних дисциплінах, є неповними, частковими і деформованими. Феміністська педагогіка, заперечуючи принцип ієрархічності, згідно з яким робота в класі полягає в передачі інформації від викладача учням, розглядає навчальний процес як більш інтерактивний, наділяючи студентів більшими правами, ніж традиційний підхід.

Продовження табл. 1.5

Гендерний підхід	А. Мішель [83]	У книзі Андре Мішеля «Геть стереотипи! Подолати сексизм в шкільних підручниках і книгах для дітей» розкриваються форми прихованого і відкритого сексизму стосовно освіти у Франції. Гендерні стереотипи, відображені в навчальній літературі початкової школи, закріплюються у свідомості дітей і закладаються в основу їх поведінки, думок із приводу вибору подальшої життєвої колії, так як сприймаються абсолютною нормою і обумовлені соціальними очікуваннями інших людей. Говорячи про сексизм в сучасній школі, слід зробити акцент на стилі викладання і відображенні гендерних моделей поведінки в шкільній програмі. Простежується така тенденція: вчителі молодших класів сприяють прояву ініціативи у хлопчиків, лідерських якостей, активної ролі в навчальному процесі, дівчинки ж приречені на пасивність, їм відводиться друга роль в класі. Мішель також критикує поділ дівчаток і хлопчиків на уроках праці в середній школі. Традиційно дітей розводять по різних кабінетах. Таке розмежування склалося через усталені в суспільстві погляди на розподіл господарських (а в деяких випадках і професійних) обов'язків.
Нова освітня технологія – гендерна педагогіка	Л. Смоляр, І. Кльоцина, О. Шнирова, В. Кравець [78, 84, 85]	Відмінність гендерної педагогіки від традиційної полягає в тому, що, по-перше, не заперечуючи значення і впливу біологічної статі, віддає перевагу впливу соціуму на становлення і конструювання гендерної ідентичності індивідів і гендерних відносин. По-друге, гендерна педагогіка бере за основу те, що гендерна ідентичність не є однаковою для всіх чоловіків і для всіх жінок в рамках своєї статі. По-третє, з індивідуалізацією гендерної ідентичності увага дослідників гендерної соціалізації переноситься з аналізу об'єктивних функцій і статусів статей в суспільстві на вивчення суб'єктивних смислів і значень створення тієї чи іншої моделі ідентичності кожним індивідом. Фахівці, які займаються гендерними дослідженнями, поки що не дійшли до єдиного визначення гендерної педагогіки, але найпоширенішими в науковому середовищі є такі: гендерна педагогіка – це «педагогічна система, яка враховує волевиявлення двох соціальних статей – жінок і чоловіків – у громадянському суспільстві як рівних у можливостях і правах з урахуванням їх гендерних інтересів і потреб» (Л. Смоляр); гендерна педагогіка – це «сукупність підходів, спрямованих на створення комфортних умов у школі для соціалізації дітей, важливою складовою якої є самоідентифікація дитини як хлопчика, так і дівчинки» (В.Кравець).

Джерело: систематизовано автором за матеріалами [78–85]

Отже, гендерний підхід в освіті - це одна зі складових особистісно-орієнтованого підходу до навчання, що враховує гендерні особливості учнів і передбачає створення сприятливого освітнього середовища, спрямованого на розвиток особистості відповідно з її природнім потенціалом.

До принципів гендерного підходу відносяться: 1) цілеспрямований облік інтересів дівчат і юнаків в освітньому процесі, здійснення освітньої діяльності на основі їх гендерних особливостей і можливостей при вивченні конкретних дисциплін; 2) забезпечення необхідних умов для реалізації потенціалу жіночої і чоловічої індивідуальності, особистості, її функціонування як суб'єкта гендерних відносин в процесі навчання; 3) недопущення дискримінації в здібностях дівчат і юнаків при навчанні тієї чи іншої дисципліни.

Гендерний підхід може бути реалізовано за допомогою організації процесу навчання (відбір форм, методів, прийомів навчання); зміни змісту освіти (створення навчальних планів, програм, навчальної літератури, складання завдань з урахуванням психофізіологічних особливостей учнів). За допомогою диференціації навчання та освіти створюються оптимальні умови для засвоєння знань. Одним із завдань гендерного підходу є навчання хлопчиків і дівчаток взаємодоповнювати один одного. Гендерний підхід направлено на те, щоб не розділяти їх навчання, а підбирати необхідні методи і прийоми з урахуванням особливостей кожного учня.

Здійснювати гендерний підхід у навчанні потрібно з розумінням соціального, конструктивного походження категорій «чоловічого» та «жіночого» в суспільстві, ставити особистість і індивідуальність дитини в розвитку і вихованні вище традиційних рамок статі. Необхідність підходити до формування особистості, з огляду на її особливості, в тому числі і стать дитини, все більше усвідомлюється дослідниками і педагогами. Гендерне виховання і освіту направлено на формування ідеї про те, що стать не є підставою для дискримінації та сприяє кращій реалізації особистісних схильностей і здібностей як у зв'язку зі статевою приналежністю, так і поза нею.

Аналізуючи інституційний аспект, розглянемо правове забезпечення гендерної рівності в Україні. У цілому експерти ПРООН визначили наступні основні слабкі місця національного гендерного апарату в Україні:

- слабка співпричетність і координація з боку Кабінету міністрів, що вважається основним фактором, який стримує ефективну реалізацію Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві;
- відсутність чіткого визначення задач і обов'язків робочих груп, що спричиняє плутанину й пасивність у деяких із зазначених робочих груп і, отже, неоднакові рівні прогресу;
- відсутність побудованих належним чином показників вимірювання прогресу та ефективності втручання [86].

На регіональному рівні механізм забезпечення гендерного розвитку передбачає «реалізацію регіональних гендерних програм, які розроблені відповідними управліннями обласних державних адміністрацій і прийняті обласними радами. Відповідальність за реалізацію цих програм покладена на регіональні виконавчі органи, зокрема на обласні та районні управління у справах сім'ї, молоді та спорту. З метою координації діяльності по забезпеченню реалізації обласних гендерних програм у всіх областях створені Координаційні ради з питань гендерної політики» [87].

Хоча програми із забезпечення гендерної рівності до кінця 2009 р. було розроблено всіма областями країни, більшість із них не відповідають вимогам або є практично нездійсненними, тому що в них просто скопійовано текст із Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., без урахування відповідного регіонального контексту [88, с.34]. Таке становище обумовлено здебільшого дефіцитом місцевих експертів із необхідним досвідом у сфері гендерної політики, недостатнім фінансуванням ініціатив із комплексного гендерного підходу на обласному рівні та існуючими конфліктами між обласними державними адміністраціями і обласними радами, які впливають на ефективність співробітництва між різними органами влади й на розподіл фінансових коштів із місцевих бюджетів .

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності, як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики. Долучившись до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) ще у 1980 р., Україна зобов'язана періодично звітувати про те, що було зроблено в галузі ліквідації дискримінації щодо жінок у поточний період [89].

Останні Державний та Альтернативний звіти про виконання в Україні Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок свідчать про те, що питання забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок в Україні є суперечливими. З одного боку, в Україні «зроблені реальні кроки для створення механізму забезпечення прав і свобод жінок згідно із загальними міжнародними нормами забезпечення прав людини». З іншого боку, «в країні ще не відбулася зміна ідеології відносно проблеми становища статей у суспільстві відповідно до світових тенденцій розвитку даного питання», а також національний механізм із впровадження гендерної рівності (закони та відповідальні органи державної влади) не є чітким щодо визначення правових засад гендерних відносин та ефективним щодо їхнього дотримання і регулювання [87, с.10].

В Україні прийнято і є чинними окремі законодавчі акти щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, зокрема це Закон України «Про забезпечення рівних прав» та Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» містить визначення таких понять як «рівні права» та «рівні можливості жінок і чоловіків», «дискримінація за ознакою статі», «позитивні дії», «сексуальні домагання» тощо. Як зазначено в ст. 3, «державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків...». Окрім того, у Законі (ст. б) зазначено, що «дискримінація за ознакою статі забороняється» та прописано, що не вважається дискримінацією за ознакою статі (спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова

військова служба для чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я) [89].

У Розділі II Закону описаний механізм забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, а саме: органи, установи та організації, які наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та, зокрема, Верховної Ради України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Кабінету Міністрів України.

У Законі в окремих розділах зазначено про забезпечення гендерної рівності в окремих сферах публічного життя, наприклад, у громадсько-політичній сфері (участь у виборчому процесі, державній службі та органах місцевого самоврядування), соціально-економічній сфері (у працевлаштуванні, у сфері підприємництва, соціального захисту), у сфері освіти.

Однак, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є радше декларативним документом, адже не містить чітких механізмів подання скарг та покарання за порушення прав. Наприклад, якщо роботодавець порушить ст. 17 Закону, у якій йдеться про те, що «роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей» – у тексті Закону не прописано, яку відповідальність понесе за це роботодавець. Інші державні нормативно-правові документи, зокрема Кримінальний та Адміністративний Кодекси, не приведені у відповідність із вказаним Законом [89].

Тобто, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» насправді має рамковий характер, адже не містить реальних механізмів впровадження гендерної рівності та контролю за цим процесом. Окрім того, в Україні немає доступних статистичних даних стосовно зафіксованих скарг щодо порушення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, а також стосовно кількості покараних осіб.

Питання регулювання гендерних відносин в Україні входило до компетенції Міністерства молоді та спорту України, а з 2015 року до Міністерства соціальної політики України. Згідно положення про Міністерство соціальної політики України в його компетенцію стосовно гендерних питань входить наступне:

- формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;
- узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності;
- здійснює в межах повноважень, передбачених законом, контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- організовує навчання державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- здійснює разом з іншими центральними органами виконавчої влади підготовку науково обґрунтованих пропозицій щодо забезпечення гендерної рівності;
- організовує в установленому порядку проведення наукових та експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [90].

Отже, в Україні, Міністерство, до компетенції якого входять питання забезпечення гендерної рівності займається значно ширшим спектром діяльності.

Водночас слід зазначити, що з 7 червня 2017 року на засіданні Кабінету Міністрів введена посада Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та затверджено Положення про нього. Реалізація постанови сприятиме вдосконаленню механізму здійснення Урядом повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також підвищенню ефективності здійснення заходів щодо утвердження гендерної рівності в суспільстві та розвитку культури гендерної рівності.

Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві було прийнято задля виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Цілей розвитку Тисячоліття ООН. На початку документа у загальній частині зазначено, що «досягнення рівності між жінками і чоловіками є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії» [87]. Після опису ознак і сфер дискримінації як жінок, так і чоловіків в українському суспільстві, вказується на необхідність здійснення комплексу заходів для розв'язання гендерних проблем в усіх сферах життєдіяльності суспільства (у програмі запропоновано 52 заходи). На кожен захід заплановано період виконання і відповідальні державні органи [91].

Загалом слід зазначити, що Програма більшою мірою орієнтована на розв'язання проблем жінок, оскільки навіть у основних завданнях документа зазначено: «подолання усталених стереотипів щодо ролі та місця жінок у суспільстві» [87]. І хоча у вступі цього документа перераховуються основні проблеми українських чоловіків (як наприклад, мала тривалість життя, збереження репродуктивного здоров'я, схильність до алкоголізму, наркоманії тощо), пізніше у плані заходів щодо встановлення гендерної рівності в українському суспільстві ці питання ігноруються.

В Україні нараховується близько 2200 жіночих організацій, причому половина з них є осередками громадських організацій та політичних партій усіх рівнів. Однак, масовими (з погляду членства та участі у їхній діяльності жінок) ці організації не стали, як і не консолидувалися в організований і впливовий жіночий рух. В Україні жіночі організації вкрай рідко займаються питаннями рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, участі жінок в політичному житті країни, подоланням дискримінації на ринку праці тощо. Вплив жіночого руху на прийняття політичних рішень є досить незначним.

Оскільки в Україні відсутня взаємодія жіночих організацій та їх спільна діяльність, не доцільно говорити про жіночий рух як про впливову суспільну та політичну силу. Серед великої кількості організацій існує незначна кількість

найбільш активних, які взаємодіють між собою, проводять невеликі локальні дослідження і організовують різноманітні тренінги та конференції. Більшість жіночих організацій (за винятком наукових чи освітніх гендерних центрів), спрямовують свою діяльність на вирішення соціальних проблем, які в Україні традиційно вважаються виключно жіночими [92].

Ми вважаємо, що в Україні немає жіночого руху в розумінні суспільно-політичної сили, здатної здійснювати помітний вплив на суспільство і владу. Дослідники гендерних відносин в Україні виокремили низку перепон, які завадили розвиткові жіночого руху (особливо в 1990-их роках) [93]:

- поширені патріархальні стереотипи в українському суспільстві («ренесанс патріархату» в пострадянський період);
- нерозвинена самосвідомість і слабка зорганізованість жінок;
- відокремлення приватного життя і недостатнє розуміння глибокого зв'язку проблем приватного життя з громадським і безпосередніми діями влади.

Зазначимо, що Україна досягла значного прогресу в розробленні та зміцненні національних механізмів гендерної рівності згідно з її конституційними та правовими зобов'язаннями на національному та міжнародному рівнях. Наразі важливо підтримати вже досягнутий прогрес у гендерних трансформаціях, незважаючи на фінансово-економічну кризу та обмеження бюджетних видатків на соціальну сферу.

Охопивши певні теоретичні основи, розглянемо методико-інформаційне забезпечення аналізу стану гендерної ситуації в Україні та в регіоні. Інформаційне забезпечення є важливим елементом механізму державного регулювання соціально-економічного розвитку з урахуванням гендерного чинника. Одним із засобів за допомогою якого можливо зібрати найбільш повну гендерну інформацію є використання якісних та кількісних оцінок гендерних пропорцій за допомогою математичних, статистичних методів, розрахунків, експертних оцінок, системи балів тощо, що вимагає розробки гендерних індикаторів, які піддаються математичному підрахунку та аналізу

1.3. Методико-інформаційне забезпечення моніторингу як складова формування гендерного паритету в Україні

Дослідження гендерного питання в соціально-економічній сфері передбачає аналіз різних чинників доступу до економічних ресурсів та становища населення на ринку праці України. З цією метою аналізуються: особливості економічної активності й зайнятості населення з урахуванням гендерних особливостей; гендерний розрив у рівні оплати праці та сукупних доходів домогосподарства; гендерний дисбаланс відносно можливостей доступу до керівних посад та у сфері прийняття рішень.

Аналіз гендерних проблем залежить від базових демографічних даних, соціальних та економічних показників. Це визначає актуальність регулярного збору та аналізу гендерної статистики, тобто статистичних даних щодо становища чоловіків та жінок в наступних сферах: кількісний та якісний склад населення, сім'я, охорона здоров'я, освіта та комунікації, зайнятість, доходи, права людини, політика і сфера прийняття рішень [71].

Джерелами інформації для аналізу гендерних проблем в економіці можуть бути: переписи населення; вибіркові обстеження домашніх господарств; соціологічні обстеження умов життя та діяльності людей.

Найбільш повним джерелом показників статистики є переписи населення, що являють собою суцільні державні статистичні спостереження, які включають збір демографічних та соціально-економічних даних, що на встановлену дату характеризують чисельність та склад населення країни, а також обробку, узагальнення, поширення та використання результатів [94, с.80].

Переписи населення є основним джерелом показників гендерної статистики, оскільки забезпечують надійні дані щодо первинних (персональних) характеристик населення в залежності від статі. Дані демографічної статистики, що містяться у програмі переписів, надають можливість гендерного аналізу особливостей населення за наступними характеристиками: вік, сімейний стан, етнічне походження, громадянство, міграційна активність тощо. Важливе значення мають дані щодо соціально-економічних характеристик населення (освіта, зайнятість, джерела засобів існування), що використовуються для аналізу гендерних аспектів рівня життя населення, ситуації на ринку праці тощо [94].

Не дивлячись на те, що переписи населення є одним з основних методів збору гендерної статистики в Україні, вони мають певні недоліки, а саме неоперативний характер статистичних даних через тривалі перерви між переписами (як правило, 10 років). Крім цього, Всеукраїнські переписи населення є доволі коштовним заходом, та їх проведення ускладнюється економічною ситуацією, яка склалася в Україні. Ще одним недоліком Всеукраїнських переписів є недосконалість економічної характеристики населення, адже за межами дослідження залишаються найбагатші та найбідніші верстви населення. Тому переписи є доцільним поєднувати зі спеціальними вибірковими обстеженнями. Більш того, ані переписи населення, ані інша існуюча в Україні статистична інформація не дають необхідних для дослідження даних в повному обсязі. Великий обсяг існуючої статистичної інформації не враховує гендерний аспект.

На думку Г. В. Герасименко, найбільш гнучким з усіх інструментів збору статистичної інформації є спеціальні вибіркові обстеження домашніх господарств, які можуть проводитися для вивчення конкретних проблем та комплексного аналізу різних аспектів соціально-економічного становища населення. Інформацію про окремі аспекти гендерних проблем в суспільстві (громадська думка щодо гендерних ролей в родині та суспільстві, розподіл сімейних обов'язків в родині, бюджет робочого часу жінок та чоловіків тощо) можна отримати лише в результаті спеціальних вибіркових обстежень [71].

Серед вітчизняних вибіркових обстежень населення особливе місце займають ті, що проводяться Державною службою статистики України – обстеження з питань економічної активності населення та обстеження умов життя домогосподарств України. Вибіркові обстеження населення з питань економічної активності проводяться з 1995 р. з метою визначення обсягів економічно активного населення, сфер прикладання праці, реального обсягу пропозиції робочої сили в цілому по Україні та областях, причин безробіття та його тривалості. З 1999 р. запроваджено кварталні вибіркові обстеження з питань економічної активності, які базуються на

вибірковій сукупності, що охоплює близько 30 тисяч домогосподарств із щоквартальною 25% ротацією. Ці обстеження забезпечують дані щодо гендерних особливостей економічної активності та зайнятості населення в цілому по країні, в регіонах, різних типах населених пунктів, залежно від соціально-демографічних характеристик населення (віку, сімейного стану, рівня освіти, соціально-економічного статусу тощо). Ще більш широким є спектр гендерних характеристик зайнятості населення, що забезпечуються даним типом вибірових обстежень. Зокрема, вони надають можливість проаналізувати гендерні аспекти зайнятості населення за її тривалістю, типом і формами, статусом, галуззю прикладання праці, формою власності підприємства, а також дослідити гендерні особливості безробіття. Таким чином, вибірове обстеження домогосподарств з питань зайнятості та безробіття є одним з найважливіших інструментів збору гендерної статистики [26; 94].

Важливе значення в отриманні даних для дослідження гендерних проблем відіграють соціологічні опитування. Подібні дослідження з гендерної проблематики почали проводитися в Україні у 1995–1996 рр. з ініціативи міжнародних організацій, таких як, програми «Гендер у розвитку» ПРООН, Світового банку, інших міжнародних організацій, наукових, дослідницьких та урядових установ України. Численні соціологічні опитування були проведені Українським інститутом соціальних досліджень з метою оцінки гендерних проблем на ринку праці та в економічному житті домогосподарств. У роботі також використовуються результати соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України».

Ще одним важливим джерелом дослідження гендерних проблем є щорічний звіт даних, який надається Всесвітнім Економічним Форумом – Gender Gap Report. Він включає наступні показники – участь та можливості; освіта; здоров'я та виживання; розширення політичних можливостей. Щорічник почав випускатися з 2006 року та станом на 2016 рік включає 144 країни [25]. Отже, на сучасному етапі статистичне забезпечення гендерних досліджень в Україні формується за рахунок трьох основних інформаційних джерел: переписів, спеціальних вибірових обстежень населення, соціологічних опитувань та дані Gender Gap Report. Ці джерела відрізняються рівнем охоплення та періодичністю, складністю і вартістю роботи, якістю та оперативністю даних, мають різні переваги та недоліки, тому, їх доцільно взаємодоповнювати. Основою дослідження гендерних проблем в соціально-економічній сфері є аналіз гендерних диспропорцій на ринку праці, зокрема в сфері економічної активності та зайнятості населення, диференціації заробітної плати за ознакою статі, а також гендерного дисбалансу в сфері прийняття рішень, зокрема економічних та політичних [71].

Аналітичним показником економічної активності населення є рівень участі населення віком 15–70 рр. у робочій силі, який розраховується як відношення економічно активного населення до загальної чисельності населення у віці 15–70 рр. Для аналізу гендерних проблем у сфері економічної активності доцільно здійснювати порівняння економічної активності жінок і чоловіків, а також темпів їх динаміки. Особливий інтерес становить порівняння повікових рівнів економічної активності жінок і чоловіків, що розраховуються за п'ятирічними групами для віку 15–70 років, і в працездатному віці, дослідження гендерних

характеристик економічної активності в залежності від соціально-демографічних та економічних характеристик домогосподарств [26].

Характеристикою трудової активності населення є показник рівня зайнятості, що розраховується як відсоткове відношення чисельності зайнятих до чисельності населення у віці 15–70 років, за виключенням осіб, що знаходяться на утриманні в інституційних установах. З точки зору гендерного підходу, інтерес для дослідження становить порівняльний аналіз характеристик зайнятості чоловіків і жінок, зокрема: рівнів зайнятості економічно активного населення; відповідних повікових рівнів зайнятості; динаміки даних показників часу тощо. Особливо чітко гендерні диспропорції виявляються під час дослідження характеристик зайнятості в залежності від соціально-демографічних характеристик особи (віку, сімейного стану, соціально-економічного статусу), а також характеристик сфери діяльності (професії, форми власності підприємства, посадового рівня) [26].

Говорячи про гендерні підходи до аналізу ринку праці України, необхідно передбачати обов'язковий вихід за рамки лише кількісних характеристик (рівень економічної активності або зайнятості населення, наприклад) і перехід до дослідження якісних характеристик зайнятості (умов, статусів, форм зайнятості чоловіків та жінок).

Для більшої наочності нами було розроблено схему 1.5., на якій виділено чинники, що впливають на досягнення гендерного паритету в Україні. Ці чинники класифіковано за трьома аспектами – економічний, соціальний та інституційний. Важливим показником є оцінка гендерного розриву в рівні оплати праці та аналіз основних факторів, що впливають на його рівень. Заробітна плата є важливим показником соціально-економічного становища та особистого успіху, тому порівняння середньої заробітної плати жінок та чоловіків можна вважати найвиразнішим критерієм оцінки гендерних проблем в економіці.

Гендерні відмінності в оплаті праці доцільно аналізувати на основі показника співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків. Оскільки середня заробітна плата чоловіків істотно перевищує середню заробітну плату жінок, зазвичай, жіноча заробітна плата оцінюється як відсоток від чоловічого аналогу (в цілому по економіці, в несільськогосподарських видах економічної діяльності, в промисловості, за окремими видами економічної діяльності тощо). Відповідно, відсоткова різниця між середніми рівнями заробітної плати чоловіків та жінок використовується як показник гендерного розриву в оплаті праці, що розраховується за формулою:

$$ГР_{зп} = 100 - \frac{ЗП_{ж}}{ЗП_{ч}} \times 100\%, \quad (1.1)$$

де $ГР_{зп}$ – показник гендерного розриву в оплаті праці, $ЗП_{ж}$ – середня на місяць заробітна плата жінок, $ЗП_{ч}$ – середня на місяць заробітна плата чоловіків [95].

Різні результати економічної діяльності, різна віддача на ринку праці для чоловіків та жінок формують основи гендерної нерівності в економічній сфері.

Проте, на гендерну нерівність впливають й інші фактори – соціальні та демографічні. Зокрема, в Україні фемінізація бідності відбувається переважно за рахунок двох груп населення: пенсіонерів та неповних материнських сімей.

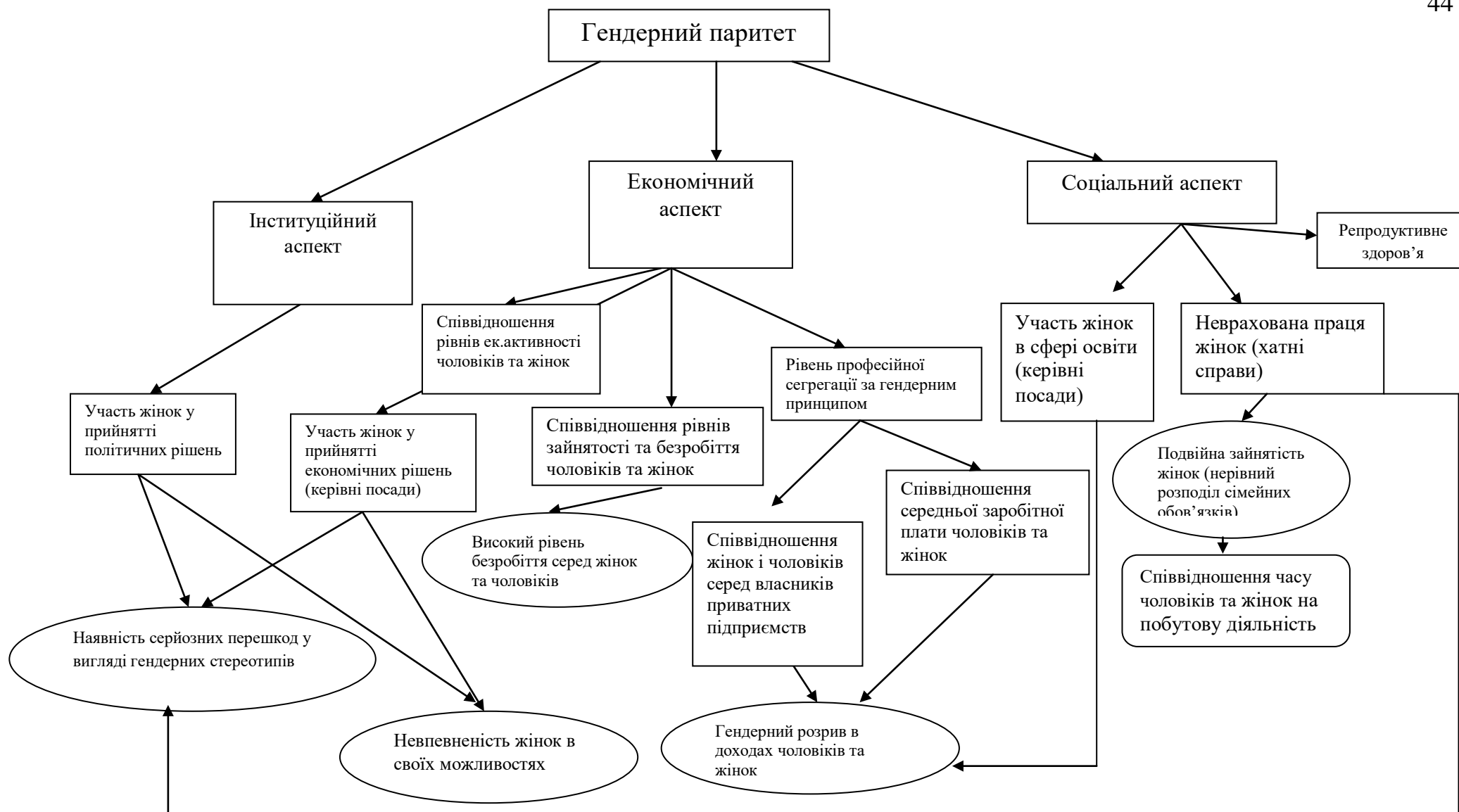


Рис. 1.5. Схема аналізу формування гендерного паритету та виявлення перешкод на шляху його становлення в Україні

Джерело: схему самостійно розроблено автором

Показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ) розроблено експертами Організації Об'єднаних Націй з метою оцінки прогресу окремих країн у сфері гендерної рівності та здійснення відповідних міжнародних співставлень. Починаючи з 1995 року, національні ПРМЖ розраховуються спеціалістами Програми розвитку ООН для більшості країн світу і публікуються в щорічних Доповідях про людський розвиток [97]. Цей показник орієнтований на можливості жінок у суспільному житті, тобто дозволяє порівняти їх реальні досягнення в суспільному житті з чоловіками, а також комплексно оцінити нерівність у положенні жінок та чоловіків у трьох ключових областях (рис. 1.6.):

- участь та повноваження у прийнятті політичних рішень, що вимірюється часткою місць в законодавчих органах, які посідають жінки та чоловіки;
- участь та повноваження у прийнятті економічних рішень, що вимірюється двома показниками: відсотковою часткою жінок та чоловіків, які обіймають адміністративні, керівні та управлінські посади;
- повноваження щодо доступу до економічних ресурсів та їх використання, що вимірюються розрахунковим показником заробленого доходу жінок та чоловіків [97].



Рис. 1.6. Схема розрахунку показника розширення можливостей жінок
Джерело: за даними World Economic Forum [98]

Кожен з показників, що характеризують становище жінок і чоловіків в цих сферах, розраховується на основі передбаченої в методології концепції людського розвитку формули (1.2) усереднення, де в якості ваги беруться відповідні частки населення. Для кожної з ключових сфер суспільного життя розраховується відповідний індикатор, що характеризує міру участі жінок та чоловіків – «еквівалентний відсоток при рівному розподілі» (ЕВРР), який представляє собою середнє значення, зважене на чисельність населення відповідної гендерної категорії [99]:

$$EBPP = \{ \text{частка жіночого населення (індекс для жінок}^{-1}) \} + \{ \text{частка чоловічого населення (індекс для чоловіків}^{-1}) \}^{-1} \quad (1.2)$$

Після цього показники участі в політичному та економічному житті необхідно індексувати шляхом ділення EBPP на 50, оскільки в ідеальному суспільстві, де жінки та чоловіки мають рівні права, показник по кожній з ключових сфер діяльності дорівнював би 50%, тобто частка жінок дорівнювала б частці чоловіків за кожною змінною.

Показник розширення можливостей жінок розраховується як середнє арифметичне трьох індексованих значень EBPP: участі в економічній діяльності та можливостей у сфері прийняття економічних рішень, участь в політичному житті та можливості у сфері прийняття політичних рішень і здатність розпоряджатись економічними ресурсами [99].

Для прогнозування та розробки подальших рекомендацій часто використовують методи математичного моделювання. Моделювання – це дослідження будь-якого об'єкта або системи об'єктів шляхом побудови і вивчення їх моделей. На ідеї моделювання базується будь-який метод наукового дослідження, при цьому, у теоретичних методах використовуються різного роду знакові, абстрактні моделі, у експериментальних – предметні моделі.

Особливу роль в науці відіграють математичні моделі, сучасна математика дає виключно потужні й універсальні засоби дослідження. Практично кожне поняття в математиці, кожен математичний об'єкт, починаючи від поняття числа, є математичною моделлю. При побудові математичної моделі досліджуваного об'єкта чи явища виділяють ті його особливості, риси і деталі, які з одного боку містять більш-менш повну інформацію про об'єкт, а з іншого допускають математичну формалізацію. Вимоги, що пред'являються до моделей:

1. Універсальність – характеризує повноту відображення моделлю досліджуваних властивостей реального об'єкта.
2. Адекватність – здатність відображати потрібні властивості об'єкта з похибкою не вище заданої.
3. Точність – оцінюється ступенем збігу значень характеристик реального об'єкта і значення цих характеристик, отриманих за допомогою моделей.
4. Економічність – визначається витратами ресурсів ЕОМ пам'яті та часу на її реалізацію і експлуатацію.

Окрім математичного моделювання, для прогнозування ефективності запропонованих рекомендацій, використовується імітаційне моделювання.

Пакет Ithink пропонує розробнику перелік припустимих змінних для визначення математичних зв'язків. Ithink забезпечує проведення аналізу чутливості моделі шляхом її багаторазового запуску з різними вхідними параметрами. Результати кожного запуску виводяться в окремому рядку вихідної діаграми. Вихідними даними є основні види розподілів, які були застосовані для статистичного аналізу або діаграми. Результати моделювання виводяться у вигляді тимчасових діаграм або діаграм розкиду. Щоб задати діаграму або

таблицю, розробнику потрібно вибрати величини, які використовуються і вказати необхідні параметри.

Пакет Ithink – унікальний засіб імітаційного моделювання виробничих і фінансових проектів і процесів [100–103]. Він призначений для прогнозування і апробації структурних схем та інвестиційних проектів, вибору та обґрунтування оптимальної стратегії.

Основних будівельних блоків п'ять: фонд, потік, конвертер, коннектор, ромбоїдальне визначення процесу. Фонд – певна кількість, що існує в даний момент часу і вимірюється або в грошових, або в фізичних одиницях. Фонд в Ithink зображується прямокутником, який здатний накопичувати, акумулювати одиниці фонду. Потік складається зі шляхопроводу, вентиля, регулятора потоку і вказівника напрямку. Конвертери в Ithink – це перетворювачі модельних одиниць, які зображуються колами. Вони можуть містити значення констант або зовнішніх вхідних змінних, підраховувати значення виразів або використовуватися для зберігання графічних функцій. Коннектор призначений для зв'язку елементів моделі між собою. Ромбоїдальне визначення процесу – це механізм для управління заплутаними схемами, пов'язаний з поданням визначення процесів всередині моделі.

Потужним засобом аналізу даних є пакет Excel, зокрема нами для розробки моделі було використано надбудову Solver (Пошук рішень). З її допомогою можна визначити, при яких значеннях вказані дані в цільовій комірці приймають потрібне значення (мінімальне, максимальне або рівне будь-якій величині). Для розрахунку заданого значення застосовуються різні математичні методи пошуку. Алгоритми, закладені в цю надбудову, дозволяють вводити обмеження для задач і вирішувати оптимізаційні задачі, такі як транспортні та задачі лінійного програмування.

Ця надбудова є найбільш поширеним інструментом для пошуку оптимальних рішень у сфері сучасного бізнесу.

Розглянувши інформаційно-методичне забезпечення, необхідно дослідити стан гендерної ситуації в Україні та регіоні, використовуючи дані Державної служби статистики, Всесвітнього Економічного форуму, соціальних опитувань та власних досліджень.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ВПЛИВУ АСПЕКТІВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В УКРАЇНІ

2.1. Економічний аспект гендерної рівності в Україні

З кожним роком темпи соціально-економічного розвитку країни уповільнюються, що значно підвищує соціальну напруженість на ринках праці та призводить до зниження рівня зайнятості населення, а особливо – жінок. Така ситуація в максимальному ступені актуалізує проблему пошуку шляхів стабілізації стану із зайнятстю населення як в масштабі країни загалом, так і в гендерному аспекті, зокрема. Вирішення цих проблем повинно найтіснішим чином зістиковуватися з програмами стратегічного розвитку, з принципами та цільовими установками, покладеними в їх основу. Однак відсутність узгодженого впливу на зайнятість населення з боку адміністративних, економічних, освітніх, соціально-трудова регіональних структур, слабка розвиненість інструментів та механізмів оцінки стану сфери праці та зайнятості, низька ефективність управлінських впливів на суб'єкти господарювання і населення, яка бажає брати участь у суспільно-корисній праці, вказує на відсутність в сучасних умовах науково обґрунтованого підходу до управління зайнятстю населення в регіоні. Гендерний аспект цієї проблеми потребує ще більшого вивчення та вдосконалення. У той же час, незважаючи на спільність завдань з питань реформування сфери соціально-трудова відносин, мають місце свої специфічні проблеми в галузі праці та зайнятості.

Сформована ситуація висуває в розряд першочергових завдань дослідження гендерних особливостей розвитку сфери зайнятості та вироблення методологічних і прикладних підходів до вдосконалення економічної активності жінок та населення загалом.

Середньооблікова кількість економічно активного населення віком 15–70 років у 2016 р., порівняно з 2015 р., зменшилася на 1,42 млн. осіб і становила 17,95 млн. осіб або 62,2%. Із зазначеної кількості громадян 16,3 млн. осіб були зайняті економічною діяльністю, а решта – 1,7 млн. осіб, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні. Рівень економічної активності населення віком 15–70 років в 2016 році становив 62,2%, у т.ч. рівень економічної активності жінок – 55,9%, чоловіків – 69,1%, при чому серед них мають повну вищу освіту 71,5% жінок та 83,8% чоловіків.

Кількість зайнятого населення віком 15–70 років у 2016 р., порівняно з 2015 р., зменшилася на 1,7 млн. осіб та становила 16,3 млн. осіб, з яких особи працездатного віку становили 15,6 млн. Рівень зайнятості жінок віком 15–70 років в 2015 р. становив 51,6%, а чоловіків – 61,6% (додатки А, Б) [26].

Як бачимо з діаграми (див. рис. 2.1.), найбільша кількість зайнятого населення спостерігалася у 2008 р. та складала 20,9 млн. осіб, рівень зайнятості був найбільшим у 2013 році – 60,3%. У 2016 році спостерігався найменший показник кількості зайнятого населення за період з 2001 року, який складав 16,3 млн. осіб, але показник «рівень економічної активності» у 2016 році (56,3%) був трохи вищим, ніж у 2001, 2002, 2003 рр. [26]. Стосовно гендерної складової,

рівень економічної активності жінок протягом аналізованого періоду був нижчим за відповідний показник серед чоловіків приблизно на 10%.

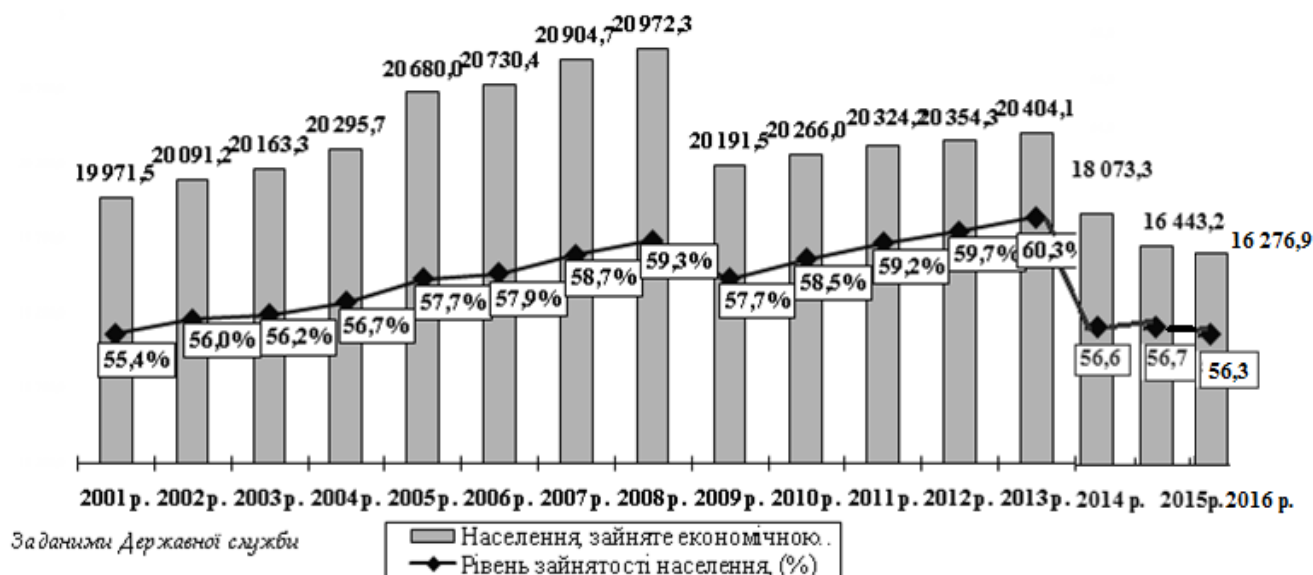


Рис. 2.1. Зайняте населення у віці 15–70 років та рівень зайнятості населення у 2001–2016 рр.

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

Таку ситуацію можна пояснити, тим що, по-перше, статистичні дані 2012–2016 рр. надаються без даних тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, тому кількісний показник зайнятого населення є нижчим у ці роки. У той же час, цей показник у відсотковому вираженні є також чи не найнижчим за період з 2001 року. Це пояснюється нестабільністю ситуації в країні у зв'язку з воєнними діями, зниженням платоспроможності населення, а відповідно і зниженням обсягів виробництва, що призвело до масових скорочень з робочих місць майже по всій території України.

Найвищий рівень економічної активності у 2016 році був характерним для осіб віком 30–49 років (близько 85% серед всього населення, 79,9% та 90,6% серед жінок та чоловіків відповідно), а найнижчий – для молоді віком 15–24 років (35,1% серед усього населення, 31,0% та 38,9% серед осіб жіночої та чоловічої статі відповідно) та осіб віком 60–70 років (14,3% – усе населення, 12,3% та 17,3% – особи жіночої та чоловічої статі відповідно). Подібна ситуація стосовно рівня економічної активності населення за статтю та віковими групами спостерігається впродовж усього аналізованого періоду з 2010 року (див. додаток Б) [26].

У 2016 р. лише у восьми областях країни рівень зайнятості населення віком 15–70 років перевищував середній показник по Україні (м. Київ, Вінницька, Дніпропетровська, Київська, Миколаївська, Одеська, Рівненська, Сумська, Харківська). При цьому найвищий показник був у м. Києві (60,3% серед жінок, 70,5% серед чоловіків) (див. додаток В) [26].

Кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій (далі – підприємства) за період 2014–2016 рр. зменшилася на 5,2% і становила

10,6 млн. осіб, або 58,5% усіх зайнятих. Скорочення кількості найманих працівників спостерігалось в усіх видах економічної діяльності, найбільше – у будівництві (на 15,7%), найменше – у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (на 0,2%). Серед найманих працівників майже кожний четвертий працював у промисловості, сьомий – в освіті, дев'ятий – в охороні здоров'я та надання соціальної допомоги, кожний десятий – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів та мотоциклів, решта – в інших видах економічної діяльності.

Аналізуючи зайнятість населення за видами економічної діяльності, у галузях: сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство, рибництво, а також у галузях промисловість, будівництво, діяльність транспорту та зв'язку, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги спостерігається тенденція до зниження кількості зайнятих з 2000 до 2016 рр. Найбільше зменшення чисельності зайнятих відбулося в галузі промисловість – на 30%, та в галузі охорона здоров'я – на 25%. У той же час в галузях: торгівля, фінансова діяльність, операції з нерухомим майном спостерігається збільшення кількості зайнятих в цих галузях на 45%, 115%, 54% відповідно. Це зумовлено збільшенням попиту на спеціалістів цих галузей та збільшенням зарплатні в них. Дані галузі є найбільш затребуваними на сьогоднішній день на ринку праці України (додаток Г). На рис. 2.2. відобразимо зайняте населення за видами економічної діяльності в розрізі гендерної складової [104].

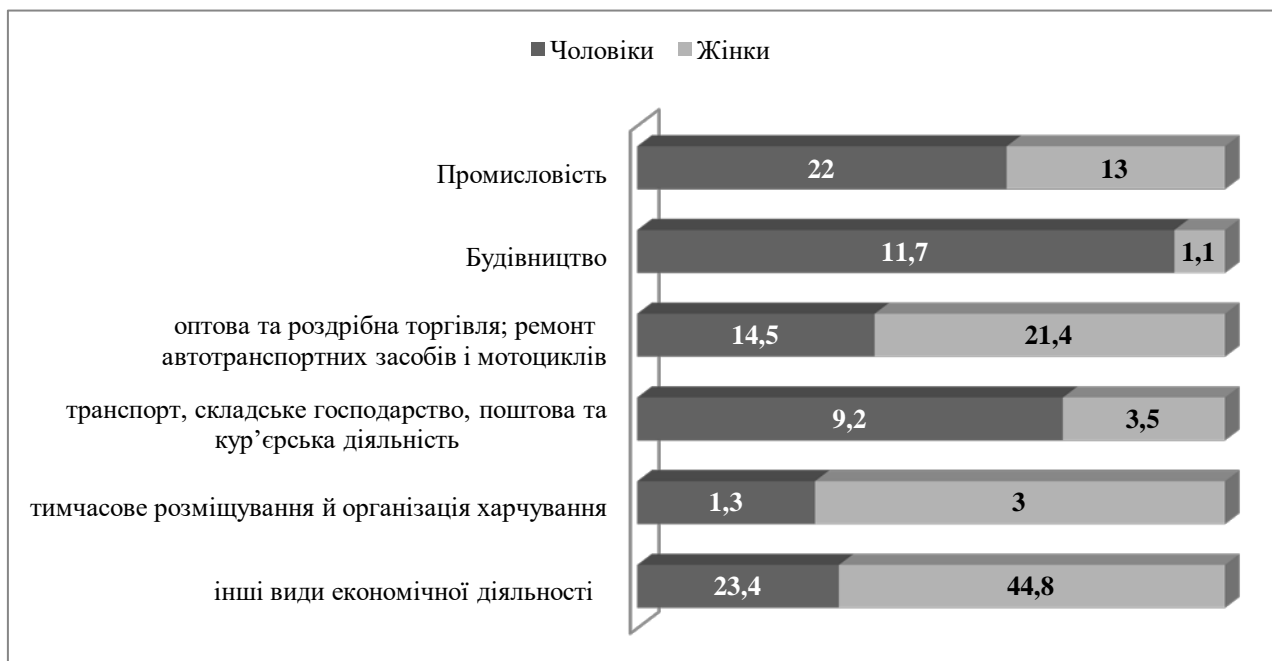


Рис. 2.2. Зайняте населення за видами економічної діяльності та статтю у 2016 р.(у %)

Джерело: за даними Державної служби статистики [104]

Кількість зайнятих жінок у 2016 році становила 8,48 млн. осіб, зайнятих чоловіків – 9,47 млн. осіб. Рівень зайнятості серед жінок склав 55,9%, серед чоловіків – 69,1%. У структурі зайнятого населення за статусами зайнятості в

2016 році, частка працюючих за наймом серед жінок становила 86,5%, самозайнятих – 12,4%, питома вага роботодавців серед жінок становила лише 0,7%. Серед чоловіків структура зайнятого населення наступна: 82,9% – наймані працівники, 15,3% – самозайняті та 1,6% – роботодавці (додаток А).

Середньооблікова кількість штатних працівників за статевою ознакою у 2016 р. розподілилася майже порівну. Проте за сферами прикладання праці існують суттєві відмінності.

Так, жіноча праця більш поширена у поштової та кур'єрській діяльності, де питома вага жінок у загальній кількості штатних працівників становила 84,6%, у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 82,0%, у сфері освіти – 76,5%, у сфері функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури – 77,2%, в галузі текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів – 76,2%, у фінансовій і страховій діяльності – 67,1%, в галузі тимчасового розміщення й харчування – 65,2%, у сфері державного управління та обов'язкового соціального страхування – 64,0%. Традиційно чоловічими сферами прикладання праці залишаються будівництво (80,2% у загальній кількості штатних працівників), добувна промисловість і розроблення кар'єрів (75,5%), діяльність у сфері транспорту (71,0%), сільське, лісове та рибне господарство (70,6%), виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин та устаткування (71,7%), металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів (69,6%), виробництво машин і устаткування (69,2%), складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту (69,3%), виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції (68,8%).

У більшості видів економічної діяльності це спричинено умовами праці, зокрема заборонаю використання праці жінок на особливо важких та шкідливих роботах. Також чоловіки були зайняті переважно на посадах керівників, а праця жінок більше застосовувалася на посадах службовців і технічного персоналу. Внаслідок чого заробітна плата жінок у середньому по економіці країни на 23,7% нижча за відповідний показник у чоловіків. Така розбіжність спостерігалась у переважній більшості видів економічної діяльності [26].

Кількість зайнятого населення, яке працювало на неформальних робочих місцях у 2015 р. становила 4,31 млн., а в 2016 році – 3,96 млн. осіб або 26,2% та 24,3% відповідно від загальної кількості зайнятого населення. Неформальна зайнятість була переважно зосереджена в певних секторах та соціально-економічних групах.

За статусами зайнятості неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка неформально зайнятого населення у 2016 році складала 72,7%, а серед працюючих за наймом, таких осіб було 16,1%. Більше половини неформально зайнятих осіб (50,6%) були мешканцями сільської місцевості. Також чоловіки порівняно з жінками були більш схильні працювати неформально (57,7%). Аналіз неформальної зайнятості в розрізі вікових груп свідчить, що найвищий її рівень характерний для осіб у віці 15–24 роки (33,2%) та у віці 60–70 років (41,1%) [26].

Зазначені категорії населення найбільш уразливі та соціально незахищені в сучасних умовах господарювання. Поширення неформальної зайнятості серед осіб пенсійного віку насамперед спричинене низьким рівнем пенсійного забезпечення, що спонукає їх до пошуку неформальних джерел отримання додаткових засобів існування.

В 2016 році серед неформально зайнятих осіб значна частка була зайнята в сільському, лісовому та рибному господарстві (41,1%). Іншими поширеними видами економічної діяльності населення цієї категорії є: оптова та роздрібна торгівля – 21,1%; будівництво – 14,9% , подібні тенденції виявлені й впродовж аналізованого періоду з 2010 року (рис. 2.3.).

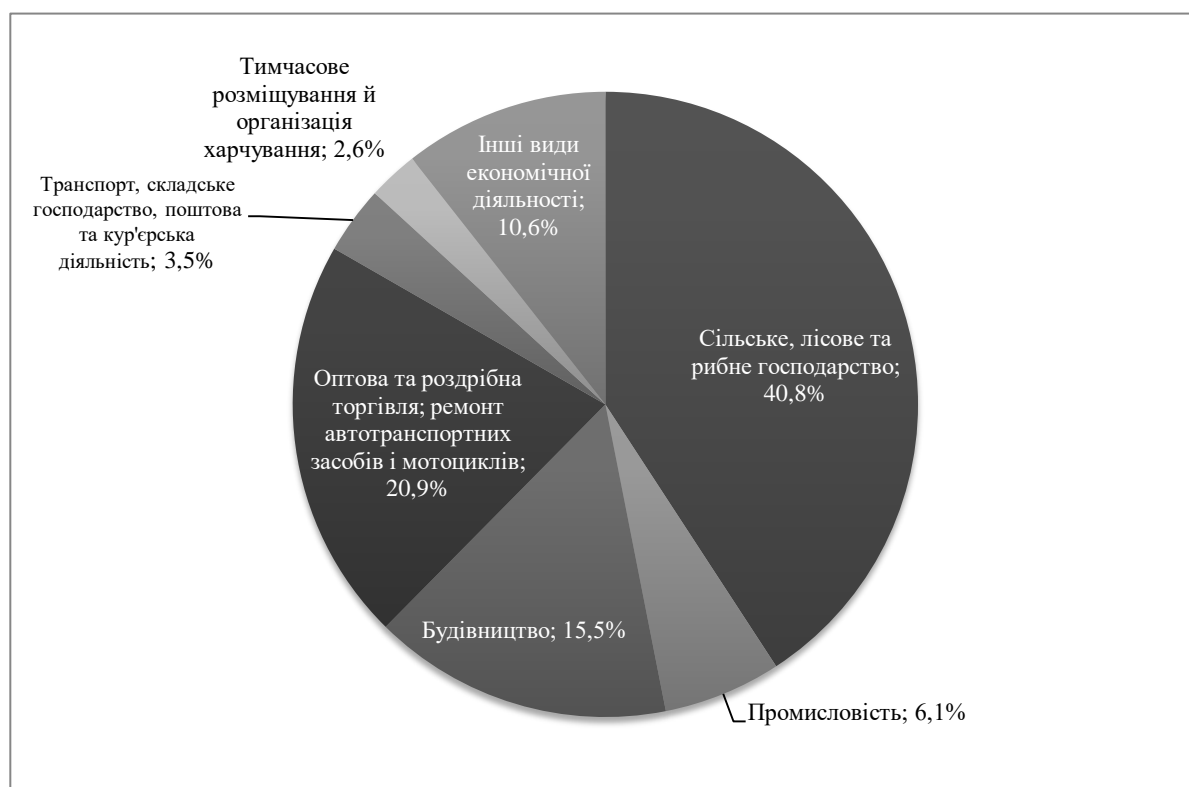


Рис. 2.3. Неформальна зайнятість населення за видами економічної діяльності у 2016 р.

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

Чисельність безробітних у 2016 році становила 1,6 млн. осіб, зокрема, серед жінок – 0,7 млн. осіб та чоловіків – 0,9 млн. осіб. На рис. 2.4. представлено рівень безробіття за статтю у 2012–2016 рр.

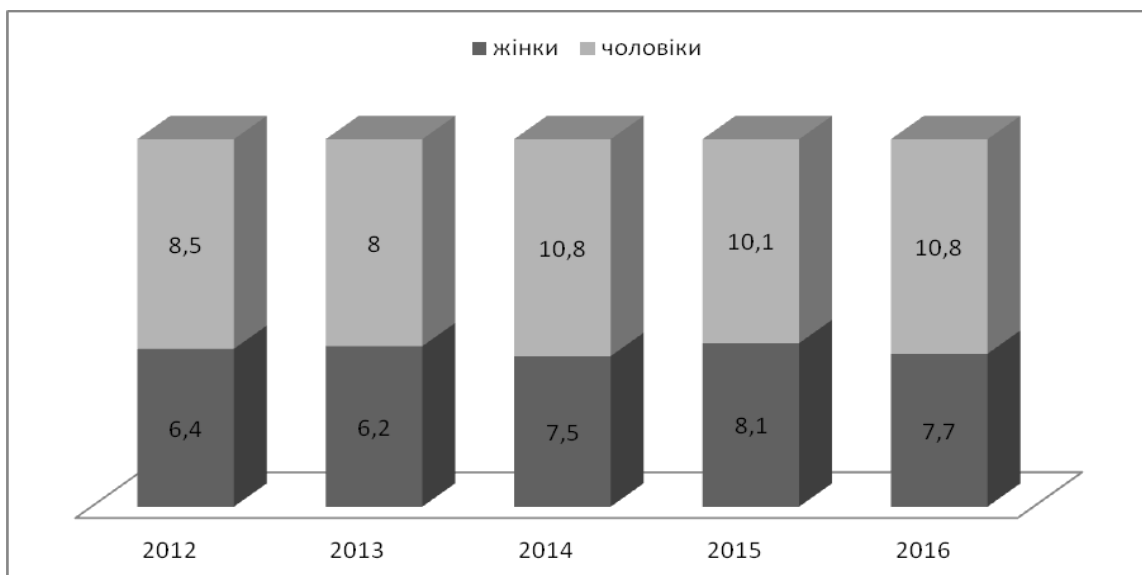


Рис. 2.4. Рівень безробіття (за методологією МОП) у 2012 – 2016 рр.

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

За період 2000 – 2016 рр. структура безробітних за причинами незайнятості була наступною: 27% (порівняно з 40% у 2000 році) склали вивільнені з економічних причин, більш як третину – звільнені за власним бажанням, за угодою сторін або закінченням контракту, 16% – не працевлаштовані випускники навчальних закладів. Стосовно розподілу за статтю, структура безробіття за причинами чоловічої та жіночої незайнятості є відносно співмірною, крім показника – «виконують домашні обов'язки». Тут відсоток жінок перевищує майже в 3,5 рази показника чоловіків, що вказує на проблему неврахованої хатньої праці жінок (див. додаток Д) (рис. 2.5.) .

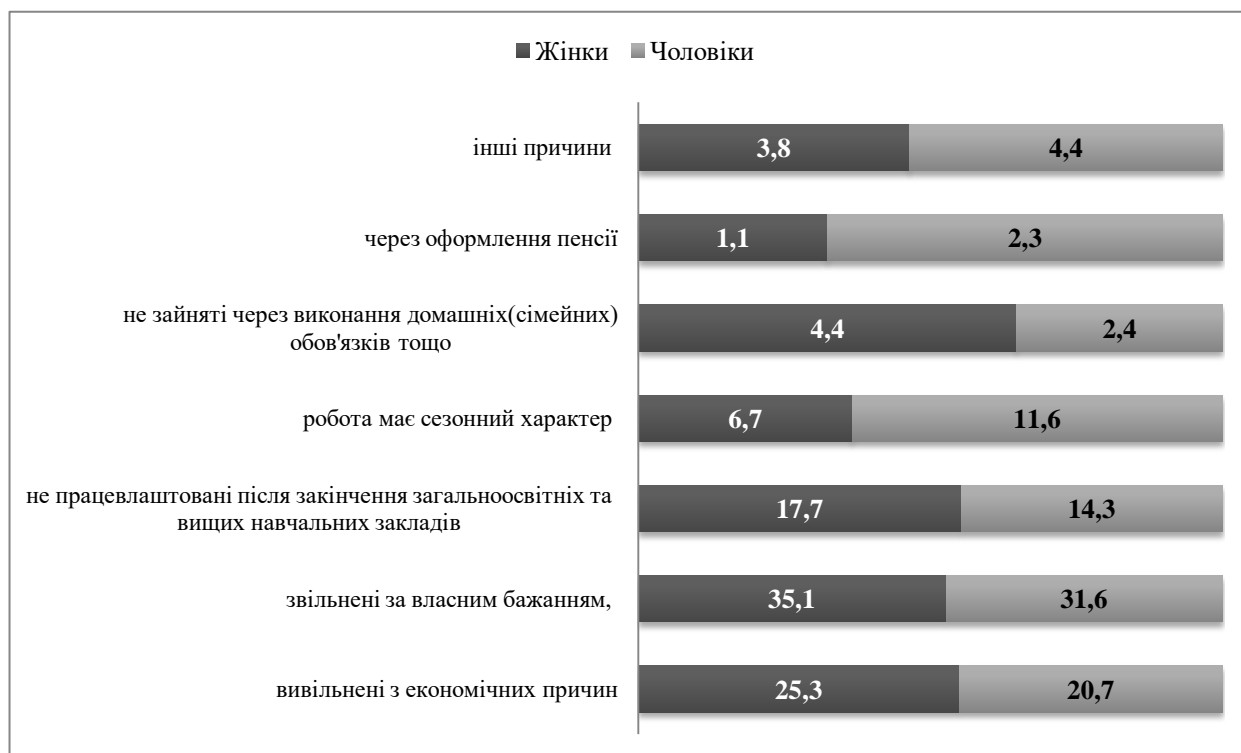


Рис. 2.5. Безробітне населення за причинами незайнятості та статтю у 2016 році, у %

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

У 2016 році майже 40% загальної кількості безробітних зосереджена в Полтавській, Харківській, Львівській, Дніпропетровській, Донецькій областях. Найнижчий рівень безробіття спостерігався в Одеській області (4% та 8,8% серед жінок та чоловіків відповідно) та місті Києві (7,4% та 7,7%), а найвищий – у Тернопільській (9,5% та 14,4%), Донецькій (14,2% та 14,3%), Луганській (14,9% та 18,1%) областях.

За направленням державної служби зайнятості у 2016 році отримали роботу 160,4 тис. жінок, зокрема 111,7 тис. осіб з числа зареєстрованих безробітних, а також 198,8 тис. чоловіків, з яких 139,3 тис. осіб мали статус безробітного. Серед жінок – близько 25% отримали роботу у торгівлі та ремонті; 15,7% – у переробній промисловості; 22,6% – у сільському господарстві. Серед чоловіків більше половини працевлаштувалися у сільському господарстві, кожний шостий – у переробній промисловості, майже кожний десятий – у торгівлі та ремонті [95].

Серед безробітних понад 40% становили особи віком від 15 до 29 років, кожен п'ятий безробітний – у віці від 40 до 49 років, кожен четвертий – від 30 до 39 років (див. додаток Е) [95].

Показник середньої тривалості безробіття населення у віці 15–70 років (за методологією МОП), за період 2000 -2016 рр. зменшився на 3 місяці та у 2016 році становив 7 місяців, а в 2014 році - 5. Загалом кількість безробітних за аналізований період зменшилась на 977,6 тис. осіб. Питома вага осіб, які шукали роботу у термін до 3 місяців та від 3 до 6 місяців, збільшилася з 2000 року, відповідно, на 15 в.п. та 9,9 в.п. (додаток Є).

За даними Статистичного відділу Організації Об'єднаних Націй у 2016 році рівень безробіття в Україні вище, ніж в країнах Європейського Союзу, де він становив 8,8% (зокрема, в Іспанії та Греції, відповідно 20,1% та 24,2%, Хорватії – 17,6%, Португалії – 16,5%, Кіпрі – 16%, Словаччині – 14%, Ірландії та Болгарії – 13%, Італії, Латвії та Литві – 12%, Франції – 11,0%, а у Польщі, Угорщині та Словенії – 10%). Найнижчий рівень безробіття зафіксовано в Чехії (4,1%), Німеччині (4,2%) та на Мальті (4,3%) [104].

Стосовно рівня зайнятості в Україні та Євросоюзі, одним із завдань, визначених Цілями сталого розвитку, є забезпечення до 2030 року повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків. Забезпечуючи реалізацію цих цілей, Європейський Союз визначив відповідний індикатор, який передбачає досягнення до 2020 року зайнятості населення віком 20–64 роки на рівні не менше 75% та цілеспрямовано рухається до встановленого орієнтиру. Слід зазначити, що кожна країна Євросоюзу, за винятком Великобританії, встановила відповідний національний індикатор. За даними Статистичного відділу Організації Об'єднаних Націй, у 2016 році рівень фактичної зайнятості населення у віці від 20 до 64 років в ЄС склав 71,1%, або порівняно з 2010 роком додав 2,5 відсоткових пункти. При цьому, з 2010 року в ЄС зберігається стійка тенденція до підвищення рівня зайнятості. В Україні за останні сім років рівень зайнятості працездатного населення мав різноспрямовані тенденції. У 2016 році цей показник склав 64,2%, що на 1,3 відсоткових пункти менше, ніж у 2010 році (рис. 2.6.). У гендерному розрізі у ЄС рівень зайнятості серед чоловіків на 11,6% перевищує рівень жіночої зайнятості. В Україні, за даними Євростату, гендерний

розрив для осіб працездатного віку становить 8,2% (чоловіки – 68,4%, жінки – 60,2%) [104].

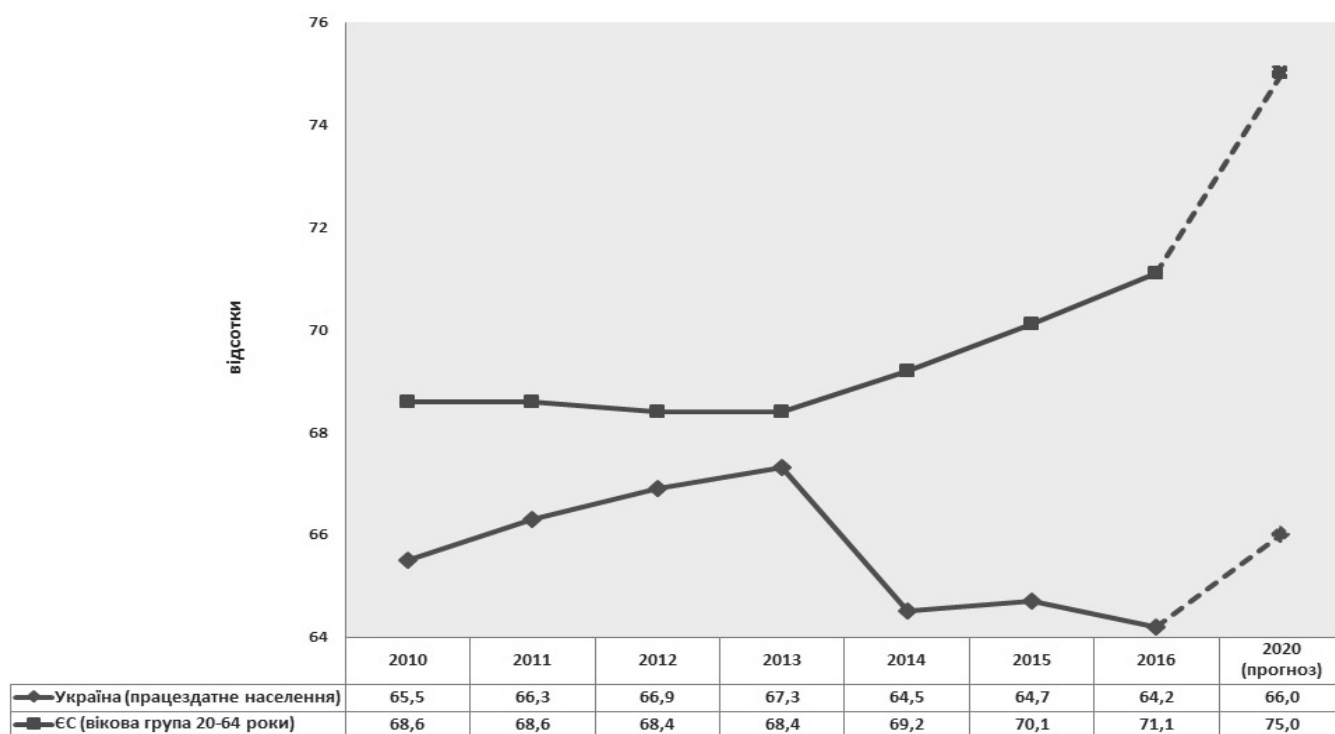


Рис. 2.6. Динаміка рівня зайнятості населення в Україні та в Євросоюзі в 2010-2020 рр.

Джерело: за даними Статистичного відділу Організації Об'єднаних Націй [104]

Кількість економічно неактивного населення за період з 2001 по 2016 роки зменшилась на 2,7 млн. осіб та складала в 2016 році приблизно 10,9 млн. осіб (з них – 6,7 млн. осіб жіночої статті та 4,2 млн. осіб чоловічої). Серед загальної кількості економічно неактивного населення кожен другий був пенсіонером, кожен четвертий – учнем або студентом, кожен п'ятий – виконував домашні (сімейні) обов'язки (додаток Ж) (рис. 2.7.).

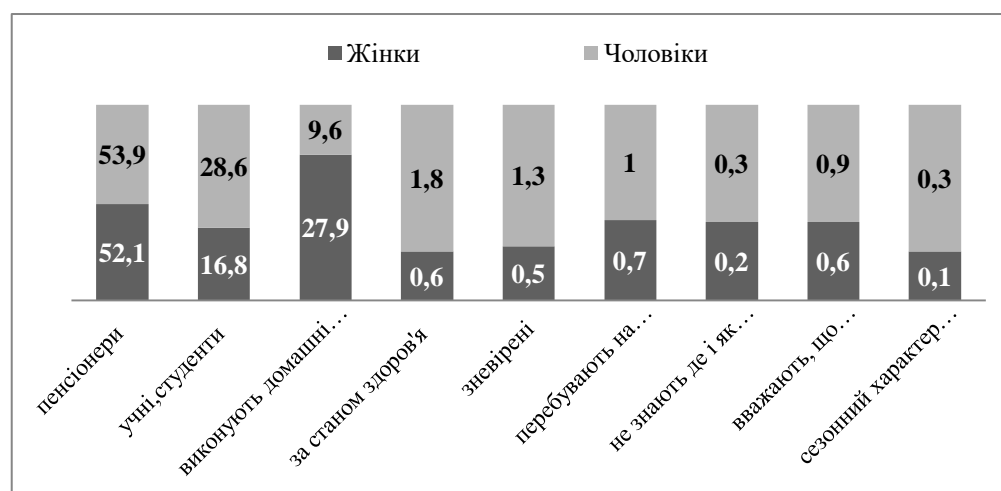


Рис. 2.7. Економічно неактивне населення віком 15–70 років за причинами неактивності та статтю в 2016 р.

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

Стосовно ситуації на регіональному ринку праці, за даними Головного Управління Статистики в Одеській області, кількість зайнятого населення віком 15–70 років у 2012–2016 рр. знаходилась переважно на однаковому рівні та становила у 2016 р. 1060,4 тис. осіб (469,8 тис. осіб жіночої статі та 590,6 тис. осіб чоловічої).

Найбільш помітні зміни в кількості зайнятих у 2016 р. порівняно з 2015 р. відбулися в галузі промисловість – збільшення на 10%, державне управління й оборона – зменшення на 11,7%, освіта – зменшення на 8%, будівництво – збільшення на 12%, оптова та роздрібна торгівля - збільшення на 21%, фінансова та страхова діяльність – збільшення на 34%. (див. додаток 3).

Рівень зайнятості населення віком 15–70 років у 2016 році становив 57,3%. Рівень зайнятості чоловіків складав 66,1%, перевищуючи рівень зайнятості жінок на 17,9%, та становив 48,2% (рис. 2.8.) [105-107].

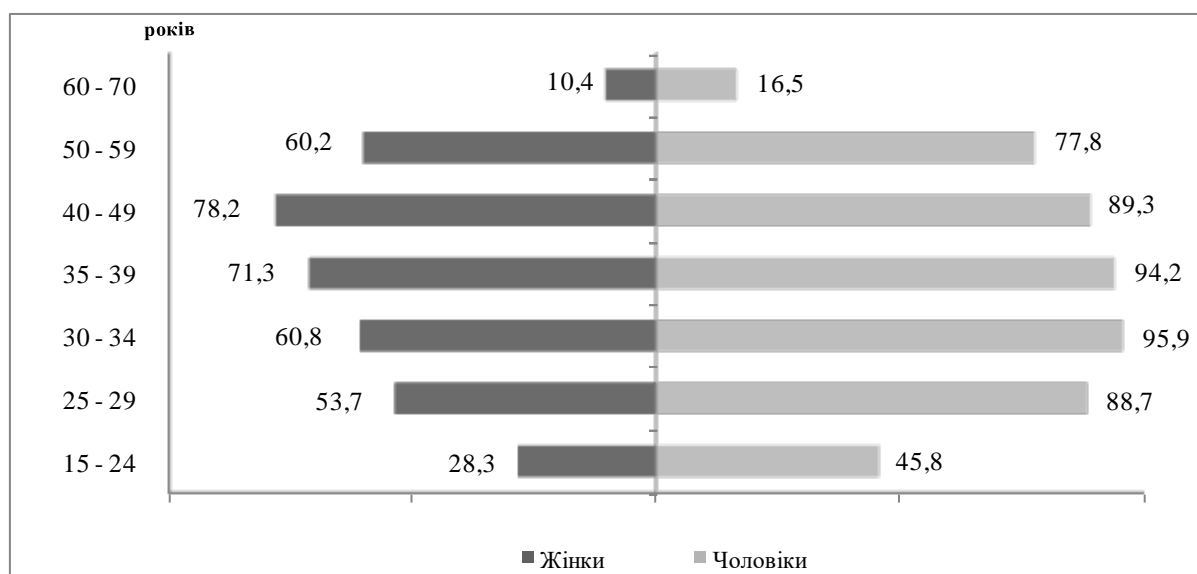


Рис. 2.8. Рівень економічної активності населення за віковими групами та статтю у 2016 р.

Джерело: за даними Головного Управління Статистики в Одеській області [107]

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2016 р., порівняно з попереднім роком, зменшилася на 32,4 тис. осіб (на 6,6%) і становила 455,4 тис. осіб.

Рівень зареєстрованих безробітних загалом по Одеській області на кінець 2016 р. становив 6,5%. Зазначений показник був значно нижчим у жінок (3,8%), порівняно з чоловіками (8,5%). Вважаємо, що така ситуація з рівнем безробіття серед жінок та чоловіків в Одеській області склалася через велику кількість моряків та певну частку ІТ-спеціалістів, які працюють на інші країни, а тому не зареєстровані офіційно як працюючі [105-107].

Середня тривалість безробіття серед осіб, які перебували на обліку в Одеському обласному центрі зайнятості на кінець 2016 р., становила від 3 до 6 місяців і склала 41,9% серед усіх безробітних. Середнє навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) загалом по Одеській області в 2016 р. становило 9 осіб. Найбільше навантаження

zareєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) спостерігалось у Савранському (244 особи в 2016 році та 141 особу в 2015 р.), Болградському (81 особа та 113 осіб у 2016 та 2015 роках відповідно), Саратському (111 та 132 особи) районах, а найменше – у Комінтернівському районі (4 особи) та у містах: Одесі, Южному та Чорноморську (по 2 особи).

Вивчення причин зменшення рівня економічної активності населення показало, що основними чинниками, які спричинили скорочення, виступають: а) демографічна ситуація в країні, що характеризується постійним скороченням наявного населення через природне скорочення, міграційний приріст, подальше збільшення осіб похилого віку; б) незважаючи на підвищення реальних доходів населення, передусім заробітної плати, зокрема збільшення її частки у доходах та ВВП, загальний рівень доходів залишається вкрай низьким, а також існування їх не виправданої регіональної диференціації та галузевої диспропорції (у 2016 році у фінансовій діяльності середньомісячна заробітна плата становила 10227 грн., у сільському господарстві – 4 195 грн., а у поштовій сфері – 2 818 грн.) призводять до кризи мотивації трудової діяльності та зниження економічної активності населення [108–110]. Це дозволило зробити висновок, що мінімальна заробітна плата, як і раніше, не виступає в ролі соціального стандарту оплати праці, а залишається технічним нормативом для розрахунку показника заробітної плати у бюджетній сфері відповідно до можливостей видаткової частини бюджету.

Отже, основними напрямками щодо врегулювання та створення достатніх умов для життєзабезпечення населення, посилення його економічної активності та доступу до основних соціальних благ є: 1) реформування системи оплати праці для забезпечення переходу на модель економіки з високою вартістю робочої сили; удосконалення системи оплати праці; розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів; соціальна підтримка окремих груп населення; виправлення допущених викривлень в оплаті праці за видами економічної діяльності; 2) створення та реалізація державних цільових програм, спрямованих на виправлення критичної демографічної ситуації, що склалася в країні – розширення видів та збільшення кредитувань на демографічні цілі (надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми, кредитування пільгового молодіжного житлового будівництва, прискорення реалізації пенсійної реформи та підвищення її ефективності, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів у сфері охорони материнства і дитинства тощо). Вирішення демографічних проблем в Україні вимагає як подолання депопуляції, так і забезпечення відтворення трудового потенціалу країни та покращення якості життя населення; 3) проведення лібералізації законодавства, шляхом внесення змін та спрощення існуючої системи оподаткування [111, 112].

Згідно визначених цілей державної політики у бюджетній, грошово-кредитній, структурній та соціальній сферах, а також запропонованих заходів щодо покращення макроекономічної ситуації, збалансування ринку праці, державний механізм стимулювання економічної активності населення має включати в себе вплив упроваджених заходів державної політики через удосконалення нормативно-правової бази у сфері трудових відносин і

покращення економічного середовища, а також визначені напрями регулювання та відповідно до них інструменти стимулювання економічної активності населення з необхідним методичним забезпеченням її регулювання [113].

Аналіз стану економічної активності населення, який було проведено у 2000–2016 рр. дозволив зробити висновок, що, по-перше, протягом зазначеного періоду рівень економічної активності знаходився в межах 55% – 60%, що є нижчим, ніж у Європі; по-друге, при загальному зростанні кількості зайнятого населення та скороченні рівня безробіття, частка зайнятих у промисловості і сільському господарстві постійно зменшується; по-третє, половина загальної кількості працюючих на вітчизняних підприємствах – люди у віці понад 50 років. Така ситуація є наслідком впливу як об'єктивних (демографічних), так і суб'єктивних (державної політики) факторів, що мали місце протягом розглянутого періоду.

Крім того, незважаючи на те, що кількість жінок серед українського населення є більшою порівняно з чоловіками, рівень зайнятості, економічної активності та безробіття чоловіків перевищує відповідні показники жінок на ринку праці України. Жіноча праця була більш поширена у поштової та кур'єрській діяльності, у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, сфері освіти, текстильному виробництві, сфері творчості, мистецтва, фінансовій і страховій діяльності, тимчасовому розміщуванні й харчуванні.

Традиційно чоловічими сферами прикладання праці залишаються будівництво, добувна промисловість, діяльність у сфері транспорту, сільське господарство, виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин, металургійне виробництво та ін..

Щоб оцінити ситуацію на ринку праці за регіонами та враховуючи гендерний аспект, автором було здійснено кластерний аналіз.

2.2. Кластерний аналіз ринку праці України з урахуванням гендерних особливостей

Спектр сфери наукових досліджень на основі застосування методів кластерного аналізу дуже широкий. Науковці приділяють велику увагу дослідженню теоретичних та практичних проблем застосування методів кластерного аналізу. Кластерний аналіз насамперед виступає як важливий інструмент регіонального розвитку країни.

В економічному словнику бізнесмена подано таке визначення: «кластер - англ. cluster - група об'єктів в розпізнаванні образів, об'єднаних спільними ознаками» [114, 115, с.294]. У [116] зазначено, що: «кластерний аналіз - один із способів класифікації об'єктів за їх ознаками». Кластерний аналіз є багатовимірною статистичною процедурою, яка «... передбачає збір даних, що зберігають інформацію про вибірку об'єктів, та упорядкування об'єктів у порівняно однорідні групи» [117, с.518].

Для класифікації регіонів був використаний метод k-середніх на основі використання трьох показників:

1) рівень зайнятості населення за даними Державної служби статистики – розраховується як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку (RE);

2) рівень безробіття - розраховується як відношення (у відсотках) кількості безробітних певної вікової групи до економічно активного населення (робочої сили) відповідного віку (RU);

3) індекс дисиміляції, який характеризує гендерне становище на ринку праці; він розраховується як відношення частки жіночого економічно активного населення до частки чоловічого економічно активного населення (GDI). Якщо $GDI = 1$, то це означає тотальну агрегацію, якщо $GDI = 0$ – нульову гендерну агрегацію (рис. 2.9.) [118, 18].

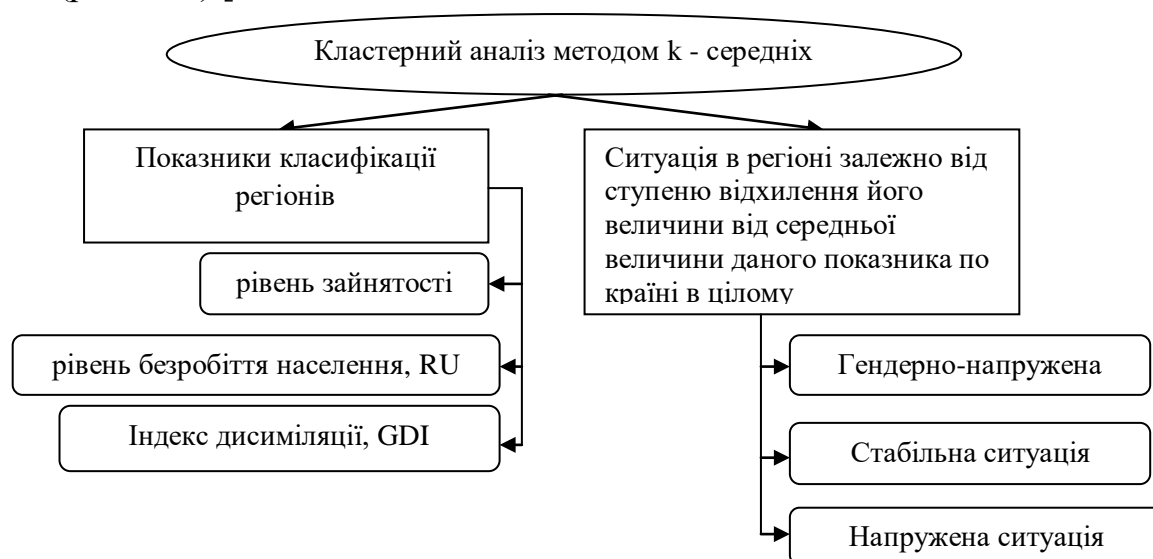


Рис. 2.9. Схема здійснення кластерного аналізу

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г. Никифоренко [119]

Етапи кластерного аналізу: 1) визначення множини ознак, за якими будуть оцінюватися об'єкти; 2) обчислення значень тієї чи іншої міри подібності між об'єктами; 3) застосування кластерного аналізу для створення груп однорідних об'єктів; 4) перевірка достовірності результатів. Виходячи з обраних критеріїв – рівень зайнятості населення, рівень безробіття населення та індекс дисиміляції, автором було проаналізовано та зібрано матеріал у таблиці 2.1. [26]. Розрахунки проводилися із застосуванням пакету STATISTICA. Для здійснення кластерного аналізу, необхідно попередньо стандартизувати дані (табл. 2.2).

Значення показників для здійснення кластерного аналізу, 2013–2016 рр.

Область	Рівень зайнятості населення, у%				Рівень безробіття населення, у%				Індекс дисиміляції			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Україна	60,3	56,6	56,7	56,3	7,2	9,3	9,1	9,3	0,915	0,871	0,887	0,886
Вінницька	59,6	56,3	57,7	56,6	8,4	10,5	8,9	9,7	0,923	0,867	0,871	0,902
Волинська	59,7	54,9	53,1	51	7,8	9,9	9,8	11,5	0,952	0,941	0,892	0,848
Дніпропетровська	62,1	60,2	60,9	59,1	6,5	8	7,2	7,9	0,907	0,915	0,953	0,942
Донецька	60,3	54,2	50,3	50	7,8	11	13,8	14,1	0,973	0,910	0,860	0,868
Житомирська	59,9	56,1	55,5	55,9	9,3	11,5	11,3	11,2	0,941	0,857	0,903	0,933
Закарпатська	58,6	56,4	56,2	54,8	7,8	9,2	9,2	10	0,868	0,862	0,832	0,774
Запорізька	61,3	58,2	56,4	56	6,6	8,4	9,7	10	0,915	0,924	0,889	0,886
Івано-Франківська	55,4	53,9	54,8	54,7	7,2	8,1	8,4	8,8	0,832	0,751	0,781	0,789
Київська	59,5	56,9	58,1	57,8	6,1	8	6,4	6,8	0,890	0,875	0,897	0,905
Кіровоградська	59,5	54,2	54	52,9	7,9	11,2	11,4	12,4	0,912	0,893	0,885	0,891
Луганська	59,4	52	54,6	55,6	6,2	11,4	15,6	16	0,913	0,871	0,921	0,946
Львівська	58,8	55,3	55,5	55,9	7,1	8,6	8,2	7,7	0,896	0,830	0,843	0,849
Миколаївська	60,6	57,3	58,4	57,5	7,4	9,1	8,9	9,7	0,889	0,844	0,900	0,874
Одеська	59,6	56,7	57,3	56,7	5,3	6,7	6,5	6,8	0,826	0,747	0,780	0,791
Полтавська	59,4	55,7	54,2	53,3	8,2	11,5	12,1	12,6	0,929	0,888	0,903	0,888
Рівненська	59,6	57,2	58,5	56,9	9,4	10,6	9,9	10,6	0,943	0,863	0,919	0,851
Сумська	60,1	56,6	55,6	56,8	7,7	9,5	10,1	9,3	1,024	0,887	0,927	0,959
Тернопільська	56,2	52,9	51,6	52	9,4	11,3	11,8	11,5	0,930	0,888	0,939	0,967
Харківська	61,5	59	59,3	59,7	6,4	7,8	7,1	6,4	0,915	0,848	0,871	0,912
Херсонська	59,6	56,4	56,1	55,8	8,5	9,9	10,2	11,2	0,840	0,826	0,870	0,821
Хмельницька	59,7	54,7	52,6	53,9	8	9,4	10,2	9,4	0,912	0,917	0,902	0,864
Черкаська	59,9	56,3	56,5	56,2	8,9	10,2	9,8	10,4	0,924	0,894	0,895	0,923
Чернівецька	58,7	55,5	54,9	56,2	7,4	9	9,3	8,7	0,792	0,770	0,851	0,810
Чернігівська	60,6	56,8	56,2	55,6	9,3	11,2	10,7	11,3	1,052	0,940	0,916	0,965
м.Київ	64,9	62,6	62	62,3	5,2	6,7	7	6,7	0,967	0,965	0,985	0,991

Автором було здійснено стандартизацію за формулою (2.1). Дані після стандартизації наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Стандартизація даних для проведення кластерного аналізу

	Рівень зайнятості	Рівень безробіття	Індекс дисиміляції
Вінницька	0,282	0,090	0,025
Волинська	-1,055	0,316	0,379
Дніпропетровська	1,690	-1,105	0,800
Донецька	-1,509	1,481	0,264
Житомирська	-0,043	0,967	0,380
Закарпатська	-0,206	-0,107	-1,139
Запорізька	0,480	-0,334	0,275
Івано-Франківська	-1,044	-0,667	-2,062
Київська	0,527	-1,453	0,041
Кіровоградська	-0,834	0,906	0,114
Луганська	-0,718	1,859	0,475
Львівська	-0,264	-0,803	-0,711
Миколаївська	0,701	-0,273	-0,267
Одеська	0,294	-1,756	-2,108
Полтавська	-0,602	1,133	0,249
Рівненська	0,515	0,543	0,088
Сумська	0,155	-0,047	1,208
Тернопільська	-1,754	1,073	0,844
Харківська	1,364	-1,393	-0,069
Херсонська	0,015	0,437	-1,027
Хмельницька	-0,800	0,014	0,188
Черкаська	0,131	0,362	0,395
Чернівецька	-0,288	-0,379	-1,711
Чернігівська	0,166	0,846	1,595
м.Київ	2,795	-1,710	1,775

Джерело: розраховано автором в співавторстві з В. Г.Никифоренко [119]

Стандартизацію можна здійснити декількома методами, користуючись наступними формулами [118, с.75]:

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij} - \bar{x}_j}{\delta_j} \quad (2.1)$$

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_{\max j}} \quad (2.2)$$

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij}}{\bar{x}_j} \quad (2.3)$$

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_{\min j}} \quad (2.4)$$

де Z_{ij} - дані після стандартизації; x_{ij} – середнє значення показника; δ_j - стандартне відхилення; $x_{\max j}$ - максимальнє значення показника; $x_{\min j}$ – мінімальнє значення показника.

Маючи стандартизовані дані, здійснюємо кластерний аналіз методом k-середніх за допомогою програми «STATISTICA». Для початку надамо пояснення методу k-середніх. Метод k-середніх – це метод кластерного аналізу, метою якого є поділ m спостережень (з простору) на k кластерів, при цьому кожнє спостереження ставиться до того кластеру, до центру (центроїду) якого воно найближче.

В якості міри близькості використовується Евклідова відстань:

$$p(x, y) = \|x - y\| = \sqrt{\sum_{p=1}^n (x_p - y_p)^2}, \text{ де } x, y \in R^n \quad (2.5)$$

де p - відстань між об'єктами; x_p - значення p - властивості об'єкта x y_p - значення p - властивості об'єкта y .

Отже, якщо міра близькості до центроїда визначена, то розбиття об'єктів на кластери зводиться до визначення центроїдів цих кластерів. Число кластерів k задається дослідником заздалегідь. Розглянемо початковий набір k-середніх в кластерах. На першому етапі центроїди кластерів обираються випадково або за певним правилом (наприклад, обрано центроїди, що максимізують початкові відстані між кластерами).

Відносимо спостереження до тих кластерів, чиє середнє до них найближче. Кожнє спостереження належить тільки до одного кластеру, навіть якщо його можна віднести до двох і більше кластерів. Потім центроїд кожного i -го кластера перераховують. Таким чином, алгоритм k-середніх полягає в перерахуванні на кожному кроці центроїда для кожного кластера, отриманого на попередньому кроці. Алгоритм зупиняється, коли перерахованє значення не змінюються [120].

Таким чином, отримуємо наступні результати кластерного аналізу (після розрахунків за допомогою програми STATISTICA) (табл. 2.3.) [121].

До кластеру з напруженою ситуацією увійшли Вінницька, Волинська, Донецька, Житомирська, Кіровоградська, Луганська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська області. Цей кластер характеризується високим рівнем безробіття, низьким рівнем зайнятості населення, але відносно невисоким рівнем індексу дисиміляції (приблизно на одному рівні з кластером зі стабільною ситуацією). Навпаки, до кластеру зі стабільною ситуацією, який характеризується високим рівнем зайнятості, низьким рівнем безробіття та невисоким рівнем індексу дисиміляції, увійшли Дніпропетровська, Запорізька, Миколаївська, Київська та Харківська області.

Нами також було виділено третій кластер з невисоким рівнем зайнятості, невисоким рівнем безробіття та низьким показником гендерної дисиміляції (тобто частка жінок серед економічно активного населення значно нижча за частку чоловіків), через що кластер було названо як кластер з гендерно-напруженою ситуацією. Сюди увійшли наступні області – Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Одеська, Херсонська, Чернівецька.

Кластерний аналіз регіонів України за період 2013–2016 рр.

Кластер	Область	Евклідова відстань	Ситуація в регіоні
1 кластер	Дніпропетровська	0,331054	Стабільна
	Запорізька	0,615284	
	Київська	0,532996	
	Миколаївська	0,679850	
	Харківська	0,354630	
	м. Київ	1,241294	
2 кластер	Закарпатська	0,314704	Гендерно-напружена
	Івано-Франківська	0,580102	
	Львівська	0,457144	
	Одеська	0,852413	
	Херсонська	0,638652	
	Чернівецька	0,175457	
3 кластер	Вінницька	0,627402	Напружена
	Волинська	0,420672	
	Донецька	0,750685	
	Житомирська	0,284438	
	Кіровоградська	0,314642	
	Луганська	0,665646	
	Полтавська	0,276751	
	Рівненська	0,619571	
	Сумська	0,714073	
	Тернопільська	0,796887	
	Хмельницька	0,487627	
	Черкаська	0,409366	
	Чернігівська	0,744385	

Джерело: розраховано автором у співавторстві з В. Г.Никифоренко за допомогою програми Statistica

Для більшої наочності наведемо графік на рисунку 2.10.

Необхідно зазначити, що даний аналіз було проведено, використовуючи лише офіційні дані зайнятості та безробіття. Тому справжня ситуація, враховуючи неформальну зайнятість, може суттєво відрізнятись.

До кластеру з високим рівнем безробіття та низькою економічною активністю потрапило 13 областей, тобто більше половини. Адже політична нестабільність в кінці 2013 – поч. 2014 рр. сильно змінила картину на ринку праці України. Багато українців залишились без роботи через масові скорочення на фірмах і підприємствах.

Цьому, зокрема, сприяло:

1. Силове протистояння в країні, що призвело до практичного паралічу роботи значної частини державних установ.

2. Поглиблення нестабільності та значне ускладнення криміногенної ситуації (це вдарило в першу чергу по підприємствам малого та середнього бізнесу).

3. Наростаюча структурна криза в економіці, невизначеність долі національної валюти.

4. Зниження промислового виробництва, «заморожування» або розрив економічних зв'язків, ускладнення умов експорту (найбільш згубно позначилося на підприємствах крупного бізнесу).

5. Зниження соціальних стандартів: урізання зарплат, скорочення робочих місць, стиснення витрат бюджету, зростання цін.

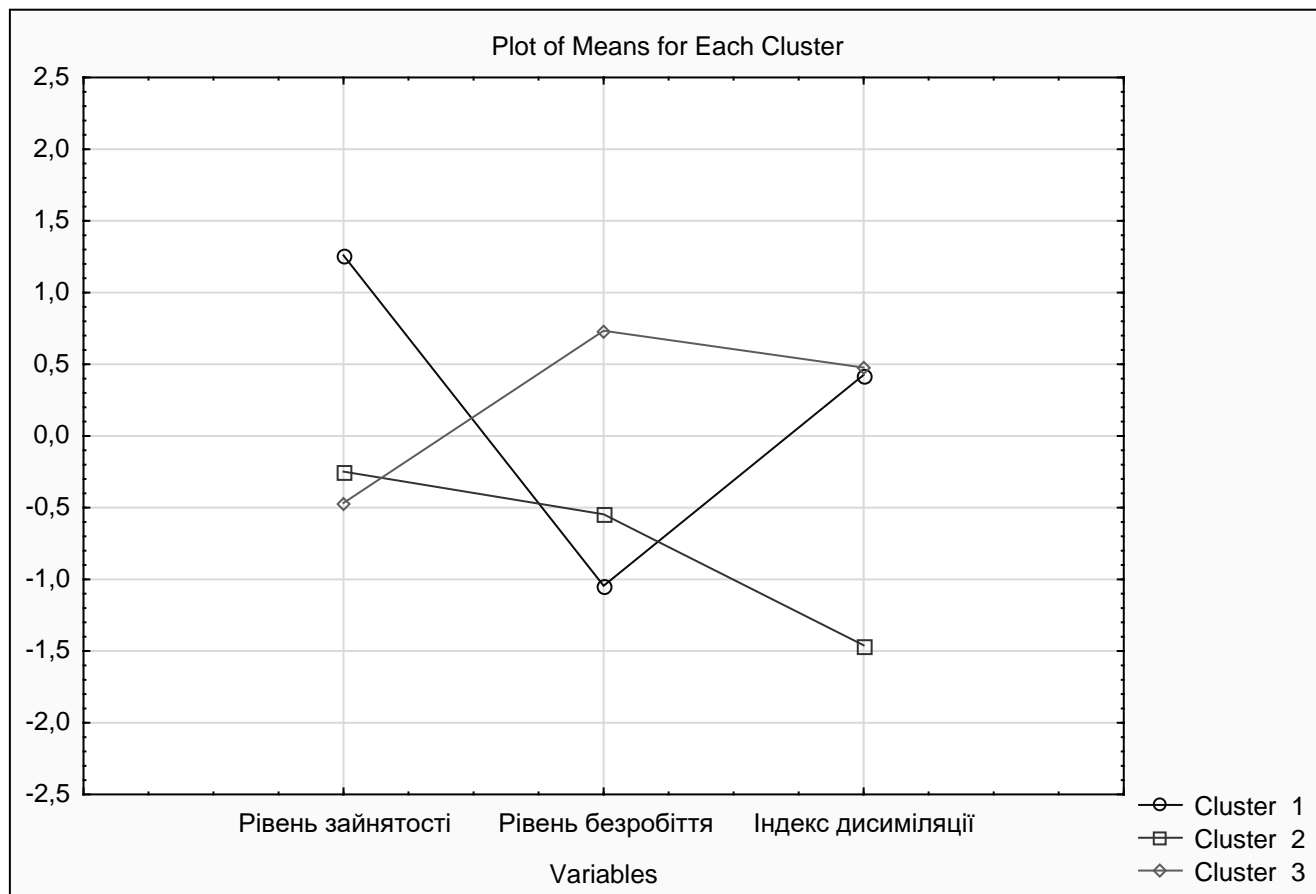


Рис. 2.10. Графічне зображення кластерного аналізу регіонів України за період 2013–2016 рр.

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г.Никифороенко за допомогою програми Statistica

На думку багатьох фахівців, політична та економічна ситуація в країні на даний час говорить про те, що радикальних поліпшень на українському ринку праці не очікується. Загальносвітова ситуація, а саме, рецесія світової економіки, безсумнівно, вплине і на Україну, стримуючи, в тому числі, зміни ринку праці. Оскільки галузі економіки не будуть робити різких стрибків у розвитку або занепаді, компанії України в більшості своїй не будуть активно рости. Те, що відбувається в країні не передбачає і активних інвестицій з-за кордону, отже, сповільниться і зростання міжнародних компаній, що означає відсутність нових робочих місць. В цілому, очікуються тільки деякі сезонні зміни на ринку праці, які можна розглядати як щорічні.

Таким чином, у найближчі кілька років очікується слабке зростання ринку праці через відсутність інвестицій у розширення виробництва. Запропоновані

Кабінетом міністрів у Законі про зайнятість пільги зі сплати Єдиного соціального внеску при створенні нових робочих місць нецікаві роботодавцям і не є стимулом для працевлаштування громадян. Тому для активізації ринку праці необхідно розвивати малий і середній бізнес, надаючи їм податкові преференції та ліквідуючи адміністративний тиск.

У кластер з гендерно-напруженою ситуацією потрапило 6 областей, і в тому числі Одеська. Стосовно південного регіону, проаналізувавши пропозиції на роботу в Одесі, можна з упевненістю сказати, що найбільшим попитом користуються фахівці з продажу, торгівлі та ІТ-фахівці. Найважче знайти роботу молодим фахівцям, фінансистам та юристам. На сьогоднішній день влаштуватися на роботу досить складно. Крім того, міграція жителів зі Сходу України призводить до ще більшої конкуренції на ринку праці.

Отже, здійснивши кластерний аналіз за областями України, нами було виявлено області, в яких спостерігається більш високий рівень гендерної нерівності за показником економічної активності.

Далі розглянемо проблему гендерної нерівності в Україні, аналізуючи доходи чоловіків і жінок. Ця проблема вважається однією з ключових, оскільки обумовлює вищий ризик бідності для жінок та обмежує можливості реалізації всіх життєвих потреб. Основним джерелом регулярних поточних доходів є участь у ринку праці, тому, при обчисленні індексу гендерної нерівності у глобальних звітах з людського розвитку, ПРООН використовує в якості індикатора доступу до джерел добробуту рівень економічної активності в розрізі за статтю.

Згідно з Державною Програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року в напрямку економічної активності передбачено наступне:

- здійснення заходів щодо скорочення гендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків;
- здійснення заходів, спрямованих на розвиток у жінок лідерських навичок для участі у прийнятті управлінських рішень та навичок провадження підприємницької діяльності;
- здійснення заходів щодо виконання положень Декларації тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, зокрема, в частині забезпечення гендерної рівності;
- створення належних умов для забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- проведення інформаційних кампаній для роботодавців, спрямованих на забезпечення гендерної рівності на робочому місці [122].

Володіючи певними даними Державної Служби статистики та Служби зайнятості, проаналізуємо чи відбуваються зміни в рамках Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей. Проблеми у сфері забезпечення економічної рівності жінок і чоловіків зберігаються, оскільки гендерний розрив у рівні оплати праці не скоротився до цільового значення. Незважаючи на позитивну динаміку, середні заробітки чоловіків в Україні майже на чверть перевищують відповідні жіночі доходи (рис. 2.11.). Зокрема, за підсумками 2016 року середня заробітна плата жінок становила лише 74,65% середньої заробітної плати чоловіків (відповідно 4480 грн. проти 6001 грн. на місяць) (див. додатки И, I, К) [26].

За дослідженнями О.В. Макарової, різноспрямовані коливання цього індикатора продовж останнього десятиріччя свідчать про відсутність реального впливу інструментів гендерної політики на скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків в Україні. Таким чином, досягнення стандартів розвинених гендерних демократій європейських країн потребуватиме подальших зусиль. Існування певного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків є глобальним явищем, що визначається впливом цілого ряду детермінант – відмінностей у рівні та характері освіти жінок і чоловіків, особливостей їх зайнятості в контексті режиму та тривалості робочого часу, преференційної форми зайнятості та обсягів робочого навантаження, кар'єрних прагнень та різних пріоритетів у поєднанні професійних та сімейних обов'язків [112].

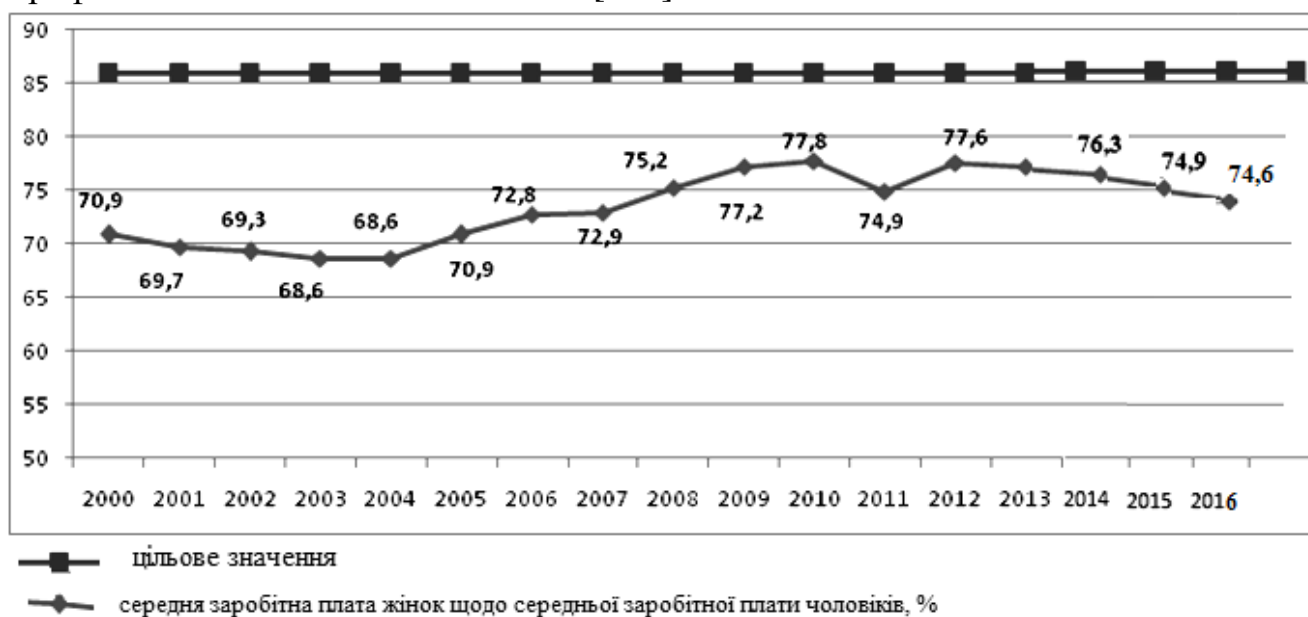


Рис. 2.11. Відношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків в Україні

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

Однак найвагоміший внесок до формування нерівності в заробітках жінок і чоловіків зумовлений системою гендерного поділу праці, що виражається в зосередженні працюючих жінок і чоловіків у різних професіях та групах занять, у різних секторах економіки, на різних управлінських рівнях та посадах.

Поряд з впливом наведених вище факторів залишаються «непояснені» чинники формування гендерного розриву в заробітній платі, які зумовлені поширенням прямих дискримінаційних практик на ринку праці, тобто випадками, коли жінки отримують менші заробітки, ніж чоловіки, хоча мають рівноцінні характеристики з погляду кваліфікації та продуктивності праці. Найбільший розрив спостерігається серед високодохідних груп працівників [123].

Дія чинників, що зумовлюють відмінності в розмірі середньої заробітної плати жінок і чоловіків, досі зберігає системний характер, оскільки суттєвих зрушень у напрямі скорочення їх впливу шляхом пом'якшення гендерних диспропорцій на ринку праці України не відбулося. Навпаки, окремі дослідження наголошують на зростанні рівня професійної сегрегації за ознакою статі, в умовах

якої посилюється концентрація жінок у традиційно «жіночих» сферах діяльності, що характеризуються нижчими рівнями оплати праці. До цієї групи на вітчизняному ринку праці належать види економічної діяльності, що потребують досить високої кваліфікації, у тому числі розумової та творчої праці, проте не забезпечують високих заробітних плат – освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, державне управління, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування [124].

В умовах низької гендерної диференціації оплати праці саме у цих сферах відбувається поступове скорочення відмінностей у заробітках жінок і чоловіків: гендерний розрив не перевищував тут 15% у 2016 році. На рис. 2.12. зображено результати соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України». Було проаналізовано відповіді респондентів на запитання «Як Ви вважаєте, чи існує на ринку праці України поділ професій на «жіночі» та «чоловічі»?». Як бачимо, менш ніж 10% опитуваних вважає, що поділу на «жіночі» та «чоловічі» професії не існує [124].

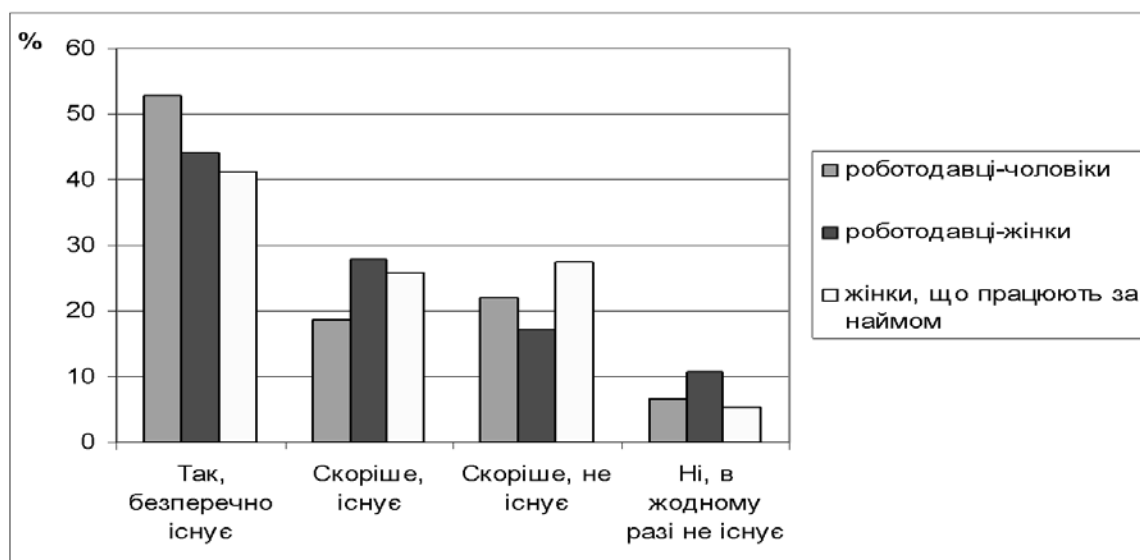


Рис. 2.12. Ставлення у суспільстві до явища гендерної сегрегації на ринку праці

Джерело: за даними «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України»

Але це явище є закономірним, адже навіть у самих назвах професій, точніше в їх закінченнях приховано підтекст гендерної дискримінації. У таблиці 2.4. відображено «чоловічі» та «жіночі» професії, що були найчастіше зазначені респондентами соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» [125, с.41].

Поряд з іншими запитаннями, програма соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» враховувала запитання щодо особистого досвіду респондентів стосовно такого прояву дискримінації, як виплата нижчої, порівняно з іншими працівниками, заробітної плати за роботу однакової цінності.

**«Чоловічі» та «жіночі» професії, що були найчастіше зазначені
респондентами соціологічного опитування**

Чоловічі професії:	Жіночі професії:
Водій	Продавець
Будівельник	Вчитель
Шахтар	Вихователь
Вантажник	Швачка
Слюсар	Медсестра
Охоронець	Перукар
Електрик	Няня, гувернантка
Військовий	Прибиральниця
Працівник правоохоронних органів	Бухгалтер
Керівник, директор	Секретар

Джерело: за даними «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» [124]

За даними Г.В. Герасименко, у середньому, лише 10,7% респондентів повідомили, що особисто стикалися з таким проявом упередженого ставлення на робочому місці. Однак певна варіація частоти стверджувальних відповідей простежується залежно від організаційно-правової форми підприємств, які представляли респонденти. Найменш поширеним це явище було на підприємствах, в установах та організаціях державної або комунальної форми власності, що пояснюється застосуванням єдиної системи посадових окладів на підприємствах цього типу, внаслідок чого відмінності в рівні оплати праці можуть формуватися лише за рахунок додаткових премій, надбавок, понаднормової зайнятості тощо. На приватних підприємствах частка працівників, які стикалися з виплатою меншої, порівняно з колегами, заробітної плати за роботу однакової цінності, була дещо вищою, оскільки трудові відносини там у більшій мірі визначаються індивідуальними контрактами, більше залежать від преференцій роботодавців. Найвища частка працівників, що повідомили про власний досвід упередженого ставлення в цій формі, властива акціонерним товариствам, товариствам з обмеженою відповідальністю, філіям або іншим відокремленим підрозділам, які здебільшого характеризуються більшим розміром, обігом та масштабом діяльності, а отже, й вищою конкуренцією в сфері зайнятості [125, с. 58, 126].

Традиційно, суттєві гендерні відмінності в оплаті праці спостерігаються в різних галузях промисловості, де середня заробітна плата жінок становила лише 74,65 % середньої заробітної плати чоловіків у 2016 році (відповідно 4480 грн. проти 6001 грн.). Найбільший гендерний розрив в оплаті праці в 2016 р. спостерігається в наступних сферах: поштова та кур'єрська діяльність – 64,62%., фінансова діяльність – 66,4% та промисловість - 74,11%. В той час,

найнижчий гендерний розрив в оплаті праці спостерігається в різних галузях залежно від року. Наприклад, в 2012 році найнижчий гендерний розрив спостерігався в сільському господарстві, сфері операцій з нерухомим майном та сфері освіти (98,10%, 96,42%, 91,01% відповідно). А в 2015 році – у галузях адміністративного та допоміжного обслуговування, діяльності транспорту та сфері операцій з нерухомим майном (101,13%, 95,49%, 94,17%) [26].

Зайнятість чоловіків має ніби два полюси – або робітничі професії у низько технологічних видах промисловості (зазвичай пов'язаних зі шкідливими умовами праці) та простих видах послуг, або топ-менеджмент та новітні інформаційні технології. Зрозуміло, що ці сегменти зайнятості здатні забезпечити рівень заробітної плати значно вищий від середнього. Стагнація такого жорсткого поділу праці свідчить про рецесію гендерного розвитку, і навіть певний ренесанс патріархату, де роль годувальника закріплена за чоловіком.

Не втрачає актуальності й вплив «вертикальної» форми гендерної сегрегації зайнятості, що виявляється в обмеженому доступі жінок до керівних посад, які характеризуються не лише більшими повноваженнями та можливостями, а й значно вищим рівнем оплати праці. Хоча гендерний аналіз розподілу зайнятого населення за професіями/групами занять свідчить, що жінки в Україні мають доступ до професійної групи керівників, їх зайнятість у цьому секторі, вочевидь, формується за рахунок управлінських посад нижчих та середніх рівнів. Серед топ-менеджерів як у державному, так і в приватному секторі економіки, переважають саме чоловіки. Зокрема, за даними МОП, у друкованих засобах масової інформації кількість дискримінаційних оголошень сягає до 10% від загалу рекламних повідомлень про вакансії, а на спеціалізованих сайтах з пошуку роботи – навіть більше (до 15% загальної кількості) [127, 128].

Від 2% до 14% респондентів соціологічного дослідження з питань поширення дискримінації за ознакою статі у 2014 році повідомили, що стикалися з певною формою дискримінації особисто або знають, що зіштовхувалися їх друзі чи родичі. На практиці глибина дискримінації може бути суттєво більшою через табуованість тематики, нездатність респондентів розпізнавати дискримінацію. Найчастіше серед проявів упередженого ставлення зазначалася дискримінація за ознакою статі під час прийому на роботу, це зазначили як особистий досвід або досвід родичів/друзів 14% респондентів; по 10% відповідей набрали такі прояви дискримінації, як нижча оплата праці жінок порівняно із чоловіками при виконанні однієї й тієї самої роботи та недостатня представленість жінок у бізнесі у порівнянні з чоловіками [124].

Важливо, що існування гендерного розриву в рівні оплати праці впливає не лише на поточний рівень життя жінок, а й призводить до нижчого рівня пенсій, під час обчислення яких негативний вплив менших заробітків посилюється коротшою тривалістю стажу в умовах нижчого пенсійного віку. Унаслідок цього гендерний розрив у середньому розмірі пенсій помітно перевищує розрив у рівні заробітної плати жінок і чоловіків (на початок 2016 року середній розмір пенсії жінок становив лише 72,4% середньої пенсії чоловіків, під час того як середня заробітна плата жінок – 77,2% середньої заробітної плати чоловіків) [26, 129].

Це суттєво впливає на якість життя у похилому віці, особливо, беручи до уваги більший показник очікуваної тривалості життя жінок порівняно з чоловіками. Відповідно, саме жінки старших вікових груп формують одну з найбільш уразливих категорій населення; особливо високі ризики бідності та соціального виключення характерні для самотніх літніх жінок, доходи яких практично повністю формуються за рахунок пенсійних виплат, а загальний добробут зазвичай визначається виключно обсягом державної підтримки [130, с.10].

Також уразливу категорію населення формують сільські жінки, які стикаються з проблемами низької оплати праці в аграрному секторі та обмеженими можливостями працевлаштування в інших видах економічної діяльності. Підвищені ризики бідності цієї категорії населення виявляються не лише в дохідних можливостях, а й в контексті доступу до базових соціальних послуг. Зокрема, близько 48% респонденток дослідження становища сільських жінок в Україні зазначили, що не мають можливості купувати необхідні їм ліки та оплачувати медичні послуги, ще 29% жінок не можуть дозволити собі отримати необхідну медичну допомогу у випадку хвороби, яка вимагає оперативного втручання або тривалого лікування. Позбавлення в інших сферах життя охоплюють незадовільні умови проживання (майже кожна десята сільська жінка оцінює свої житлові умови як погані та дуже погані), нерозвинену транспортну інфраструктуру та брак доступу до інформаційних комунікацій, обмежені можливості здобуття якісної освіти. Лише 16% сільських жінок беруть участь у роботі різних організацій суспільно-політичного або професійного спрямування, при цьому переважна більшість із них залучена до релігійних та громадських організацій. Варто зазначити, що гендерні індикатори, моніторинг яких здійснювався протягом 2000–2016 років, наразі не забезпечують всебічного відображення проявів гендерної нерівності в українському суспільстві [111, 130, с.12].

Стосовно Одеської області, у 2016 році середня заробітна плата жінок у цьому регіоні становила 76,5% від середньої зарплати чоловіків (середня заробітна плати жінок становила - 4221 грн., а середня зарплатня чоловіків - 5514 грн.). Про це говорять дані Головного управління статистики в Одеській області. Необхідно зазначити, що впродовж останніх трьох років середня заробітна плата жінок не перевищувала 85% середньої заробітної плати чоловіків. Найбільший розрив в доходах спостерігається в промисловості – 81,4%, поштової та кур'єрській діяльності – 70,9%, транспортному та складському господарстві - 74,4 %, галузі фінансової та страхової діяльності – 67,4%. Найбільша заробітна платня як у чоловіків, так і у жінок спостерігається в сфері фінансової та страхової діяльності – 9709 грн. та 6546 грн. у чоловіків та жінок відповідно.

Найменший розрив в доходах спостерігається в наступних галузях: державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування - 96,6%, освіта - 96,6%, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 92,6%. Є галузі, де розмір заробітної плати жінок перевищує заробітну плату чоловіків. Таких галузей дві і вони є суто «жіночими», це галузь функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури (130,1 %), тимчасового розміщування й

організації харчування (105,8%) та адміністративного та допоміжного обслуговування (116,5%) (див. додаток М) [110, с.139].

Щоб більш наглядно ознайомитися з рівнем доходів жінок та чоловіків в Одеській області, розглянемо діаграму, що зображено на рисунку 2.13.



Рис. 2.13. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2016 році

Джерело: за даними Головного управління статистики в Одеській області [110]

Отже, найбільша заробітна плата спостерігалася в місті Южне (9894 грн.), м. Чорноморськ (7429 грн.) та в Комінтернівському районі (5891 грн.). Така ситуація склалася через те, що м. Южне та м. Чорноморськ є портовими містами, а в портах рівень заробітної платні є високим. Але більшість працівників порту – це працівники чоловічої статті, то ж і тут спостерігаємо гендерний розрив у доходах. Найнижча заробітна плата спостерігається у Фрунзівському (2828 грн.), Татарбунарському (2579 грн.) та Кодимському (2334 грн.) районах (див. рис. 2.14) [110, с. 145].

За дослідженнями Е.М. Лібанової у звіті «Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України» найвищий гендерний розрив у рівні особистих доходів характерний для населення, що має повну вищу освіту. У середньому по Україні, в 2014- 2016 роках індивідуальні доходи даної категорії жінок становили 61% індивідуальних доходів чоловіків із відповідним освітнім рівнем. Іншими словами, «окупність» здобуття вищої освіти для жінок виявляється нижчою, ніж для чоловіків, унаслідок можливого впливу бар'єрів у доступі до посад вищого рівня через складнощі поєднання роботи та сімейних зобов'язань, невідповідності між здобутою кваліфікацією та попитом на ринку [125, с.68].

Іншим чинником, що знижує ефективність вищої освіти як інструменту підвищення доходів населення, є поширення гендерної професійної сегрегації на ринку праці України, що призводить до зосередження жіночої зайнятості у професіях та видах економічної діяльності з нижчими рівнями оплати праці або на посадах нижчого рівня. У підсумку, жінки, що мають вищу або професійну освіту, досить часто не можуть в повній мірі реалізувати свій потенціал [131, 132].

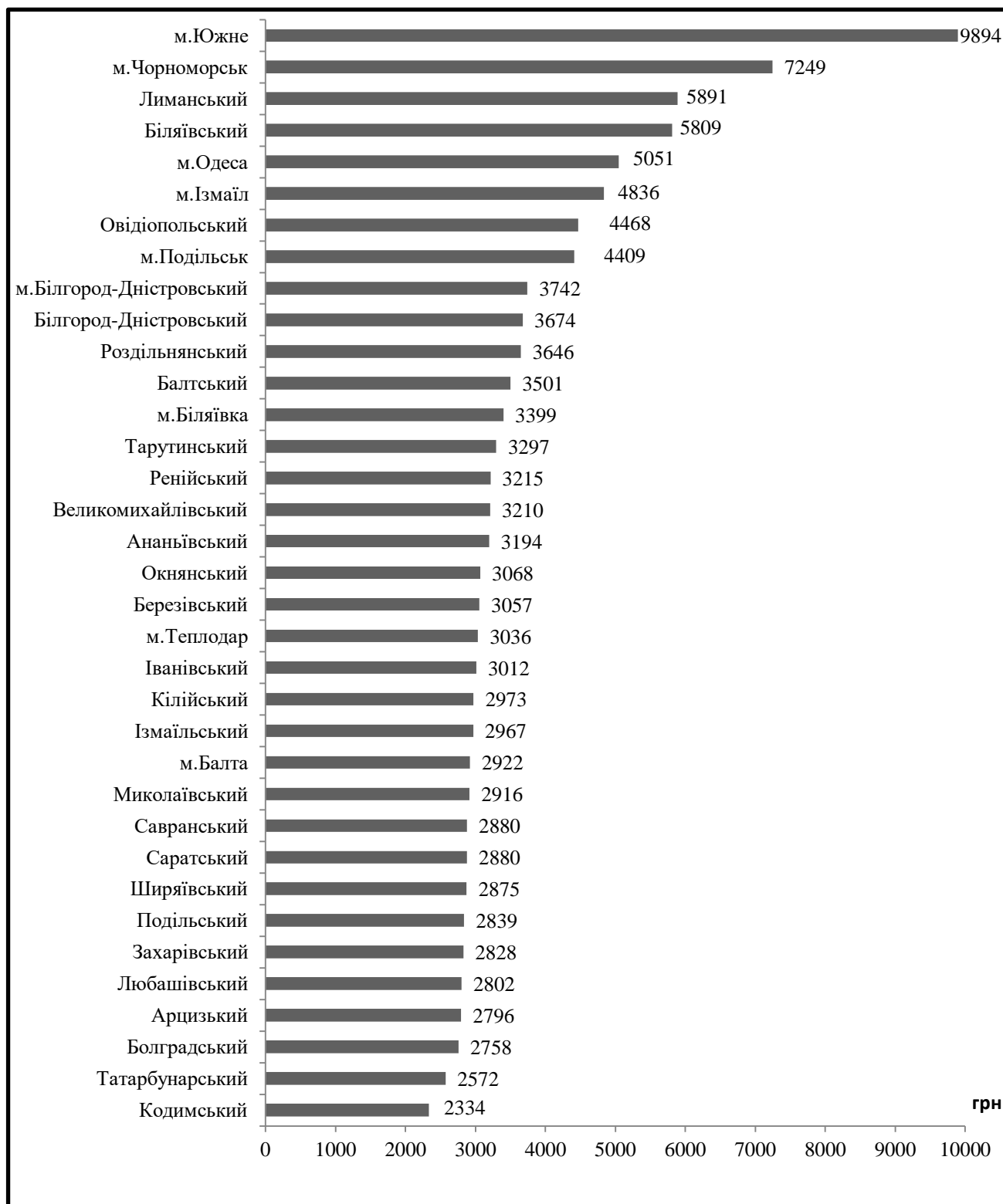


Рис. 2.14. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників по містах та районах області у 2015 р.

Джерело: за даними Головного управління статистики Одеської області [110]

Наступним кроком аналізу аспектів забезпечення гендерної рівності в Україні є аналіз інституційного аспекту.

2.3. Аналіз інституційного та соціального аспектів гендерної рівності

У 2006 і 2013 роках Кабінет міністрів затвердив Державну програму із затвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 і до 2016 року відповідно. Але на практиці, вагомих зрушень в цьому напрямку не спостерігалось ні в 2010, ні сьогодні. У Державній програмі з утвердження гендерної рівності, що прийнято у 2013 році, визначено загальну суму коштів на впровадження всіх запланованих заходів. Ця сума становить – 5 897,14 тис. грн. (табл. 2.5.) [133].

Таблиця. 2.5

Обсяги та джерела фінансування Державної програми з утвердження гендерної рівності, 2013–2016 рр.

Джерела фінансування	Обсяг фінансування, тис. грн.	У тому числі за роками, тис. грн.			
		2013	2014	2015	2016
Державний бюджет	1268,51		430,36	563,75	274,4
Місцеві бюджети	1787,13		569,1	593,59	624,44
Інші джерела	2841,5	1495,12	1275,98	70,4	
Усього	5897,14	1495,12	2275,44	1227,74	898,84

Джерело: за даними офіційного сайту Верховної Ради України [133]

Згідно з Державною програмою з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві, прийнятою від 2013 року, в інституційному аспекті передбачені наступні заходи:

- внесення змін до виборчого законодавства щодо впровадження гендерних квот у представницьких органах влади і на вищих керівних посадах у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
- виконання цілей розвитку, проголошених Декларацією тисячоліття ООН, з урахуванням гендерних підходів у процесі їх досягнення
- створення умови та можливості для паритетної участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних, економічних та соціальних рішень [133].

Маючи певні статистичні дані, визначимо чи відбулися зрушення в рамках запланованих змін.

Згідно щорічного звіту «The Global Gender Gap Report» від World Economic Forum у нинішньому парламенті 50 жінок, або 11,85% від загального складу. Вони відповідають за гуманітарний блок роботи Верховної Ради України, більше виступають та активніше долучаються до творення законопроектів. Це найбільша кількість жінок серед усіх попередніх скликань парламенту (в першому скликанні було лише 13 жінок, а у сьомому – 43, тобто 9,7% загального складу) (рис. 2.15.). Однак до загальноєвропейського показника ще далеко, адже в середньому по Європі показник участі жінок у політиці складає 23,4% [134].

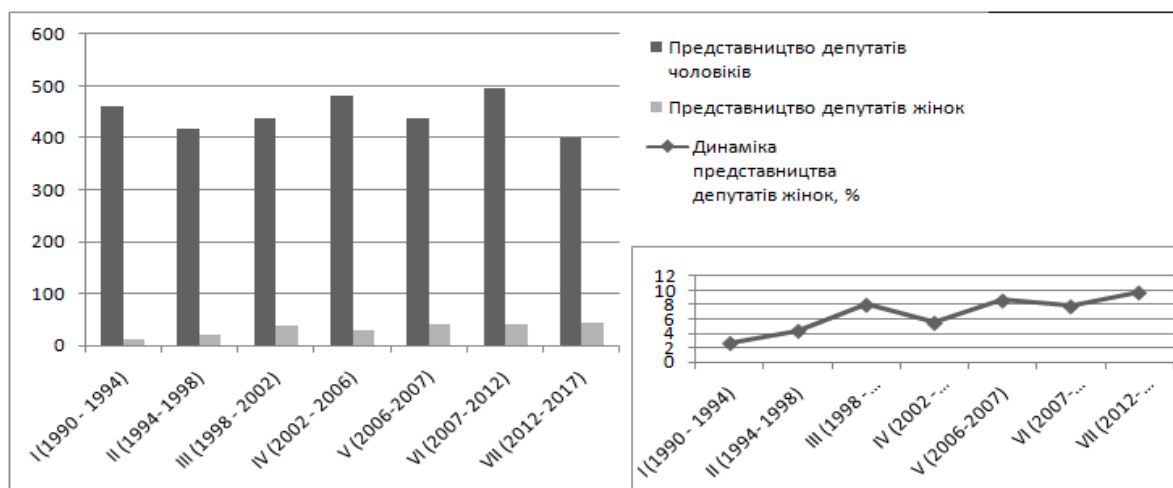


Рис. 2.15. Представництво за статтю у Верховній Раді України І–VII скликання

Джерело: за даними офіційного сайту Верховної Ради України [133]

Незначне представництво жінок в українському парламенті має кілька передумов, серед яких: не бажання будувати політичну кар'єру за рахунок часу, який можна присвятити сім'ї; упереджене ставлення з боку керівників до провідної ролі жінки в колективі; відсутність необхідного набору особистих якостей, якими має володіти особа для реалізації в українській політиці. Зростання частки жінок у парламенті в значній мірі забезпечене не ростом бажання жінок керувати країною та приймати рішення державного характеру, а потреби у представництві жінок серед перших облич політичних сил для усвідомлення виборцями дотримання принципів «гендерної рівності» з боку партій [135]. За результатами аналізу складу та роботи парламентарів, який здійснила Громадянська мережа ОПОРА на основі офіційних даних сайту Верховної Ради України, в таблиці 2.6. та на рис. 2.16. надамо кількісний розподіл жінок та чоловіків за фракціями.

Таблиця 2.6

Склад членів ВРУ VIII скликання за статтю

Фракція	Загальний склад	Жінок	Жінок, у % до загальної кількості	Чоловіків	Чоловіків, у % до загальної кількості
Об'єднання «Самопоміч»	32	11	34,38	21	65,63
Батьківщина	19	5	26,32	14	73,68
Народний фронт	82	12	14,63	70	85,37
Радикальна партія Олега Ляшка	22	3	13,64	19	86,36
Блок Петра Порошенка	150	15	10,00	135	90,00
Опозиційний блок	40	3	7,50	37	92,50
Позафракційні	39	1	2,56	38	97,44
Група «Воля народу»	19	–	0,00	19	100,00
Група «Економічний розвиток»	19	–	0,00	19	100,00

Джерело: за даними Громадянської мережі ОПОРА [137]

У керівному складі фракцій представлені дві жінки, а саме: Юлія Тимошенко – голова фракції ВО «Батьківщина» та Вікторія Сюмар – заступниця голови фракції «Народного Фронту». У восьми комітетах з 21 (в тому числі з питань бюджету, запобігання і протидії корупції, фінансової політики і банківської діяльності) жінок взагалі немає. Найбільше депутаток у гуманітарних комітетах. Членами Комітету з питань охорони здоров'я є шість депутаток, так само як Комітету з питань європейської інтеграції. Варто зауважити, що головами комітетів з питань європейської інтеграції, з питань науки і освіти, з питань охорони здоров'я, з питань свободи слова та інформаційної політики, з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення, з питань у закордонних справах, тобто, так само гуманітарних комітетів, є жінки. Також шість депутаток є заступницями голови комітету, п'ятеро – першими заступницями [137].



Рис. 2.16. Склад членів Верховної Ради України

Джерело: за даними Громадянської мережі Опора [135]

Якщо аналізувати діяльність депутатів у 2016 році, то депутати-жінки у два рази частіше долучалися до законотворчої діяльності, аніж чоловіки. Так, у середньому одна жінка була автором чи співавтором законопроектів у 15 випадках, у той час як чоловік – у 7. Так само більше у жінок і виступів (3,24 в середньому на одну депутатку проти 2,51 виступи у депутата-чоловіка). Однак, депутатки підготували менше запитів. З розрахунку на одну депутатку припало лишень 0,18 запитів, в той час як на депутатів-чоловіків – 0,33 [135].

У парламенті також створене і діє Міжфракційне об'єднання «Рівні можливості», яке покликане розробити законодавчі ініціативи, що спрямовані на забезпечення гендерного балансу і дотримання рівних прав для чоловіків і жінок. [137].

Таким чином, у нашій країні досі простежується разюча невідповідність, коли 55% жінок-виборців представляє лише 11% жінок у парламенті. Експерти пояснюють цей результат кількома причинами. Серед них головні – низька дисциплінарна відповідальність партій, відсутність доступу до ресурсів, які дають

можливість змагатися на виборах та відсутність реальної зацікавленості держави у досягненні цілей розвитку тисячоліття. Оксана Ярош, гендерний експерт, доктор політології вважає: «Загальна картина участі жінок у парламентських виборах – 2014 викликає стриманий оптимізм. Якщо порівняти кількість жінок із виборами – 2012, то ситуація дещо поліпшилась. У виборчих списках партій і на мажоритарних округах частка жінок збільшилась на 4%. Навіть попередні дані результатів до виборів Верховної Ради України 8-го скликання свідчать, що будемо мати більш «жіночий» парламент, ніж попередні. До парламенту потрапляють сильні особистості, які будуть формувати громадську думку, що «політика – це жіноча справа»» [138].

Далі проаналізуємо гендерну ситуацію інституційного життя Одеського регіону. Спираючись на дані Головного управління статистики Одеської області, розглянемо кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування за статтю (див. табл. 2.7. та 2.8.) [107–108].

Таблиця 2.7

**Кількість державних службовців за статтю та категоріями посад
в Одеській області у 2016 р.**

	Жінки		Чоловіки	
	Осіб	у % до облікової кількості державних службовців відповідної категорії	Осіб	у % до облікової кількості державних службовців відповідної категорії
Усього	11515	74,4	3967	25,6
Керівники	2467	69,1	1103	30,9
у т.ч. мають категорії посад:				
першу	–	–	1	100
Другу	–	–	1	100
Третю	7	28	18	72
Четверту	145	52,2	133	47,8
п'яту	734	69,1	328	30,9
Шосту	1581	71,8	622	28,2
Спеціалісти	9048	76	2864	24
у т.ч. мають категорії посад:				
Другу	–	–	–	–
Третю	–	–	–	–
Четверту	10	55,6	8	44,4
п'яту	728	71,1	296	28,9
Шосту	3057	65,2	1631	34,8
Сьому	5253	85	929	15

Джерело: за даними Головного управління статистики Одеської області [9]

Кількість державних службовців серед жінок становить приблизно 75%. Але зберігається тенденція – чим вища посада, тим менша кількість жінок її займає.

Для більшої наочності продемонструємо таблицю за допомогою діаграми (рис. 2.17.)

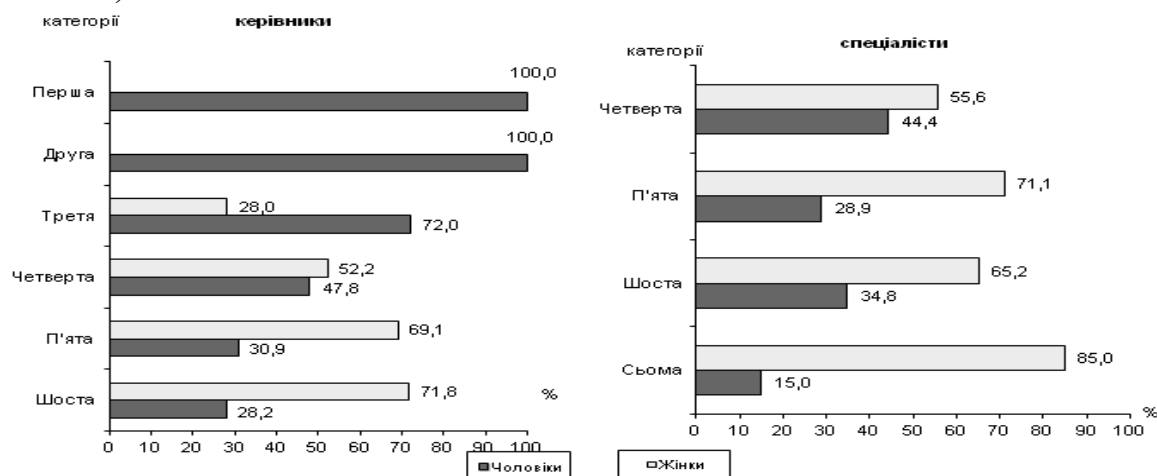


Рис. 2.17. Розподіл державних службовців за статтю в Одеській області

Джерело: за даними Головного управління статистики Одеської області [110]

Таблиця 2.8

Кількість посадових осіб місцевого самоврядування за статтю та категоріями посад в Одеській області у 2016 р.

	Жінки		Чоловіки	
	Осіб	у % до облікової кількості посадових осіб відповідної категорії	Осіб	у % до облікової кількості посадових осіб відповідної категорії
Усього	3665	77,8	1043	22,2
Керівники	1232	66,2	630	33,8
у т.ч. мають категорії посад:				
першу	–	–	1	100
Другу	–	–	2	100
Третю	7	17,1	34	82,9
Четверту	212	37,9	347	62,1
п'яту	916	80,5	222	19,5
Шосту	97	80,2	24	19,8
Спеціалісти	2433	85,5	413	14,5
у т.ч. мають категорії посад:				
Другу	–	–	–	–
Третю	–	–	–	–
Четверту	–	–	–	–
п'яту	177	81,9	39	18,1
Шосту	1388	87,7	194	12,3
Сьому	868	82,8	180	17,2

Джерело: за даними Головного управління статистики Одеської області [110]

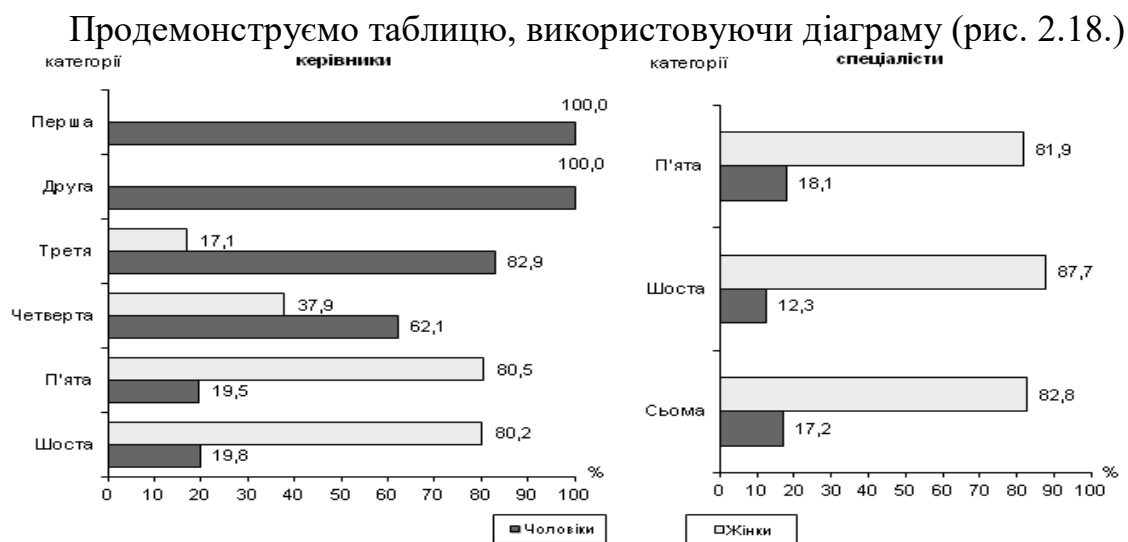


Рис. 2.18. Розподіл посадових осіб місцевого самоврядування за статтю (Одеська область)

Джерело: за даними Головного управління статистики Одеської області [110]

Серед працівників місцевого самоврядування спостерігається подібна ситуація: серед спеціалістів та керівників п'ятої – сьомої категорій, кількість жінок значно перевищує кількість чоловіків і становить більше 80%, і навпаки серед керівників першої – третьої категорій більшість складають чоловіки: 100% – перша – друга категорії та 83% – третя категорія.

Таким чином, у місцевій владі ситуація гендерної нерівності повторює ситуацію, що склалася в політичному житті України в цілому. Більш того, ситуація з посадовою ієрархією характерна для всіх сфер трудової діяльності в Україні.

«Глобальний Звіт про стан гендерної рівності» («Global Gender Gap Report 2015»), починаючи з 2006 року, розглядає стан гендерної рівності на сьогоднішній день 145 країн за наступними показниками: участь та можливості; освіта; здоров'я і виживання; розширення політичних можливостей. Розглянемо стан гендерної рівності в Україні згідно з цими критеріями. Як бачимо з таблиці 2.9, Україна займає найнижче місце серед 4 показників за критерієм – розширення політичних можливостей [134]. Дослідження здобутків протягом десяти років у сфері всесвітньої гендерної рівності показали, що відбулися лише незначні покращення для жінок на робочих місцях.

Згідно глобального звіту про стан всесвітньої гендерної рівності, підготовленому у 2016 році, Україна посіла 69 місце, що гірше ніж у 2014 році на 13 позицій (56 місце), але якщо проаналізувати значення показника, то він за ці роки змінився не істотно (0,706 у 2014 р. та 0,700 у 2016 р.). У 2006 році Всесвітній економічний форум вперше здійснив такі розрахунки. Тоді Україна посідала 48 місце. [134]. Також не зважаючи на умовний ріст індексу впливу на політику, позиція нашої країни з 2006 року до 2013 спустилася з 97 на 119 місце у 2013 році, а в 2016 році піднялася на 107 місце (див. рис. 2.19.), але все одно залишається найменшим рейтинговим та індексним показником, який суттєво впливає на загальний рейтинг України, адже всі інші критерії оцінки суттєво вищі від «участі в політиці та управлінні».

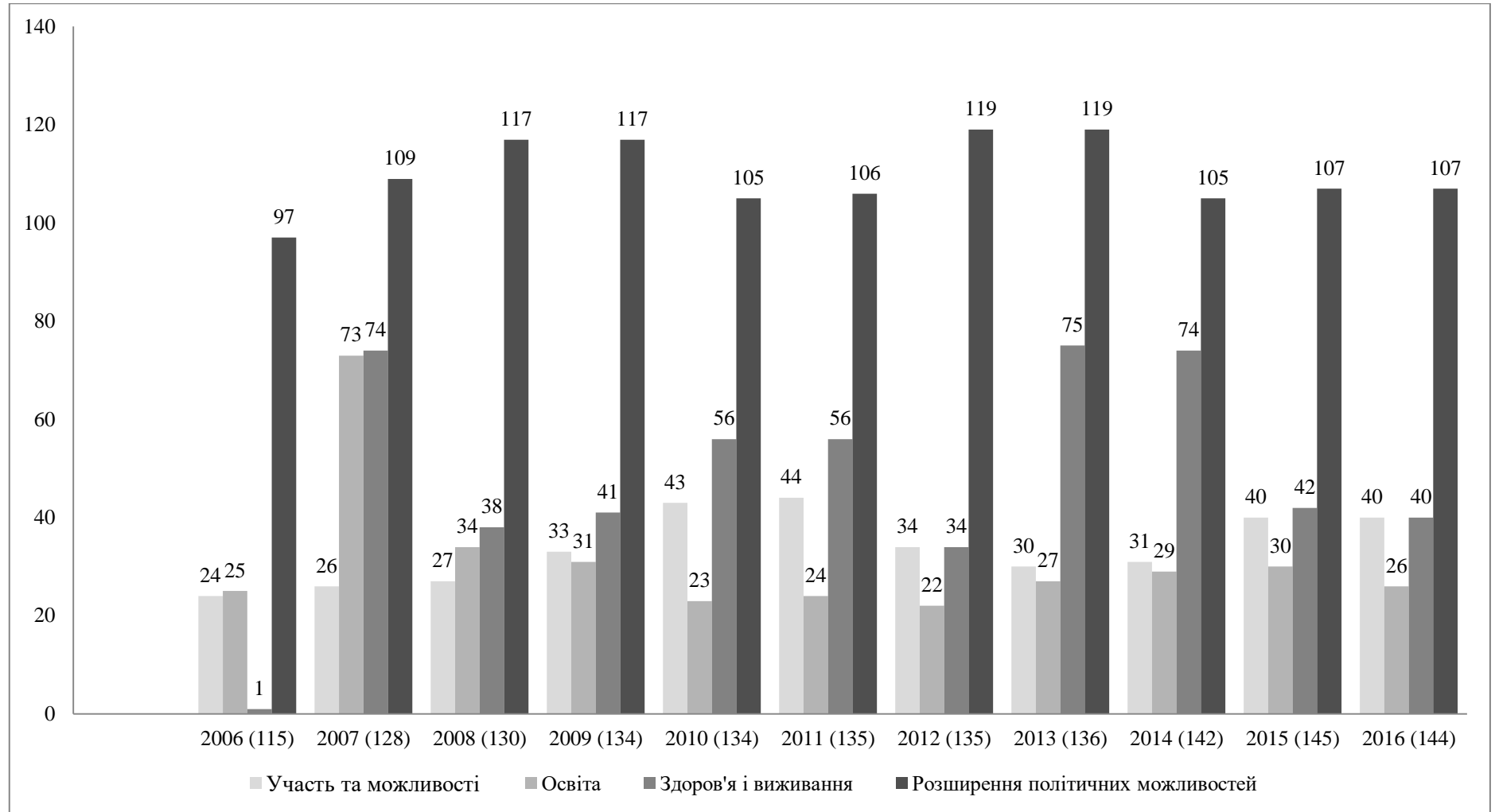


Рис. 2.19. Тенденції індексу гендерних відмінностей (Gender Gap Index – GGI) за період 2006–2016 рр.

Джерело: за даними The Global Gender Gap Report [134]

**Тенденції індексу гендерних відмінностей (Gender Gap Index -GGI)
Всесвітнього економічного форуму за період 2006–2016 рр.**

Рік	У цілому		Участь та можливості		Освіта		Здоров'я і виживання		Розширення політичних можливостей	
	Рейтинг країни	Значення	Рейтинг країни	Значення	Рейтинг країни	Значення	Рейтинг країни	Значення	Рейтинг країни	Значення
GGI 2006 (серед 115 країн)	48	0,680	24	0,691	25	0,998	1	0,980	97	0,050
GGI 2007 (серед 128 країн)	57	0,679	26	0,708	73	0,984	74	0,973	109	0,050
GGI 2008 (серед 130 країн)	62	0,686	27	0,714	34	0,998	38	0,979	117	0,051
GGI 2009 (серед 134 країн)	61	0,690	33	0,720	31	0,999	41	0,979	117	0,060
GGI 2010 (серед 134 країн)	63	0,687	43	0,707	23	1,000	56	0,976	105	0,065
GGI 2011 (серед 135 країн)	64	0,686	44	0,704	24	1,000	56	0,976	106	0,065
GGI 2012 (серед 135 країн)	64	0,689	34	0,725	22	1,000	34	0,979	119	0,054
GGI 2013 (серед 136 країн)	64	0,694	30	0,743	27	1,000	75	0,973	119	0,059
GGI 2014 (серед 142 країн)	56	0,706	31	0,748	29	1,000	74	0,973	105	0,101
GGI 2015 (серед 145 країн)	67	0,702	40	0,731	30	1,000	42	0,979	107	0,098
GGI 2016 (серед 144 країн)	69	0,700	40	0,722	26	1,000	40	0,979	107	0,098

Джерело: за даними The Global Gender Gap Report [134]

Стосовно соціального аспекту, програмою передбачається «впровадження гендерних підходів у систему освіти», зокрема, гендерна експертиза підручників, внесення до навчальних програм та курсів підвищення кваліфікації компоненту з питань гендерної рівності, навчання для викладачів вищих навчальних закладів, а також «посилення інституційної спроможності механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері вищої освіти» [139].

Тема гендерної рівності у вищій освіті є дуже важливою, але недостатньо вивченою. Адже, освіта є одним із соціальних інститутів гендерної соціалізації, а отже сприяє набуттю тих чи інших гендерних стереотипів.

Розглянемо для початку кількість жінок у сфері освіти загалом. Так склалося, що професії галузі виховання та освіти вважаються суто жіночими професіями. І лише найбільш престижні та високі посади та звання в цій галузі

частково займають чоловіки. Продемонструємо це за допомогою статистичних даних. За даними Аналітичного центру CEDOS, усього в українській середній та вищій школі працює 693,3 тис. викладачів, серед яких частка жінок становить 80%. Кожна десята працююча жінка зайнята у сфері освіти, але частка чоловіків-викладачів від усіх працівників цієї статі складає 2,8%. Цікавим є той факт, що у вищій освіті кількість чоловіків та жінок є більш співмірною: частка жінок у загальній кількості викладачів ВНЗ III–IV ступенів (158,5 тис. осіб) складає 52,4%. Стосовно студентів, індекс гендерного паритету, тобто співвідношення жінок і чоловіків (вирахований за методикою ЮНЕСКО), серед студентів ВНЗ III–IV рівнів акредитації становить 1,1, у ВНЗ I–II рівнів акредитації – 1,21. Інакше кажучи, у 2014–2015 навчальному році серед загальної кількості студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації жінки становили 52,3%. Але при цьому чітко розмежовуються «жіночі» і «чоловічі» напрямки. (рис. 2.20.) [124].

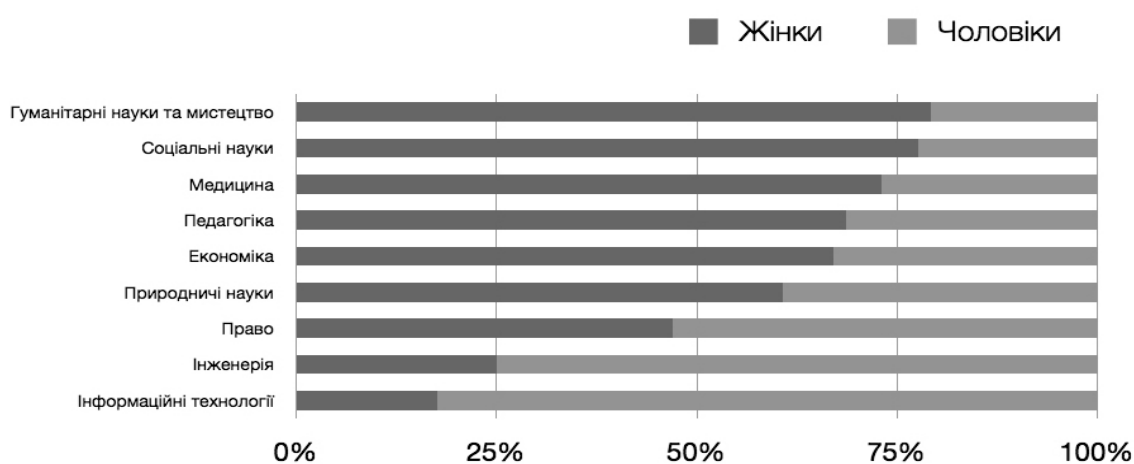


Рис. 2.20. Розподіл студентів ВНЗ III–IV рівнів акредитації за спеціальностями та статтю, 2015 р.

Джерело: за даними аналітичного центру CEDOS (Центр дослідження суспільства) [124]

Виявлений нерівномірний розподіл за статтю залежно від спеціальності прослідковується і у Вищій школі України загалом. Так, серед викладачів ВНЗ III–IV рівнів акредитації на спеціальностях гуманітарного напрямку частка жінок у 2015 році становила 75%, у напрямку «економіка та фінанси» – 64%, суспільні науки – 78%, педагогіка – 65%. Кількісні дані взято з дослідження «Професійне та соціально-економічне становище викладачів» ВНЗ III–IV рівнів акредитації, проведеного Центром Дослідження Суспільства. Вибірка є репрезентативною для викладачів ВНЗ України III–IV рівнів акредитації. Опитування проводилося у 56 ВНЗ (у 21 області України, в Автономній Республіці Крим і м. Києві). Більше 60% жінок у ВНЗ було зосереджено у так званих «жіночих» напрямках. Менше жінок серед викладачів природничих наук – 45%, а серед ІТ-спеціальностей – 43%, в той час як серед викладачів технічних наук частка жінок склала лише 13%. (рис. 2.21.) [124].

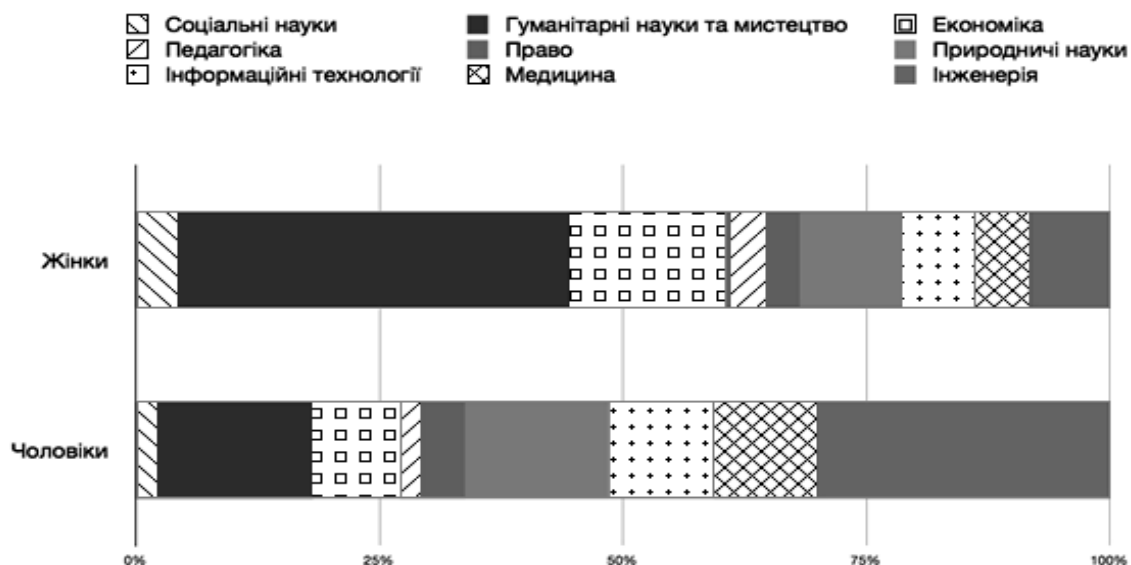


Рис. 2.21. Розподіл викладацького складу за статтю та спеціальностями, 2015 рік

Джерело: за даними аналітичного центру CEDOS (Центр дослідження суспільства) [124]

Серед ВНЗ, досліджуваних Аналітичним центром CEDOS, було виявлено поряд з горизонтальною сегрегацією також випадки вертикальної сегрегації (зменшення кількості жінок на більш високим посадах як в адміністративній, так і в науково-викладацькій сферах). Серед ректорів ВНЗ III–IV рівнів акредитації державної та приватної форм власності (234 заклади) у 2015 році нараховувалось лише 20 жінок, що становить 9% від загальної кількості керівників цих ВНЗ. 10 із 20 ректорок очолюють педагогічні університети, по три ректорки є в університетах фінансово-економічного та аграрного напрямків. Більш гендерно-збалансованою є ситуація серед проректорів та заступників ректора, де спостерігається наступна ситуація: 228 жінок й 763 чоловіків, отже частка жінок-проректорів складає трохи менше 25% у ВНЗ III–IV рівнів акредитації. [124, 41].

На рисунку 2.22. зображено розподіл викладачів за науковим ступенем.

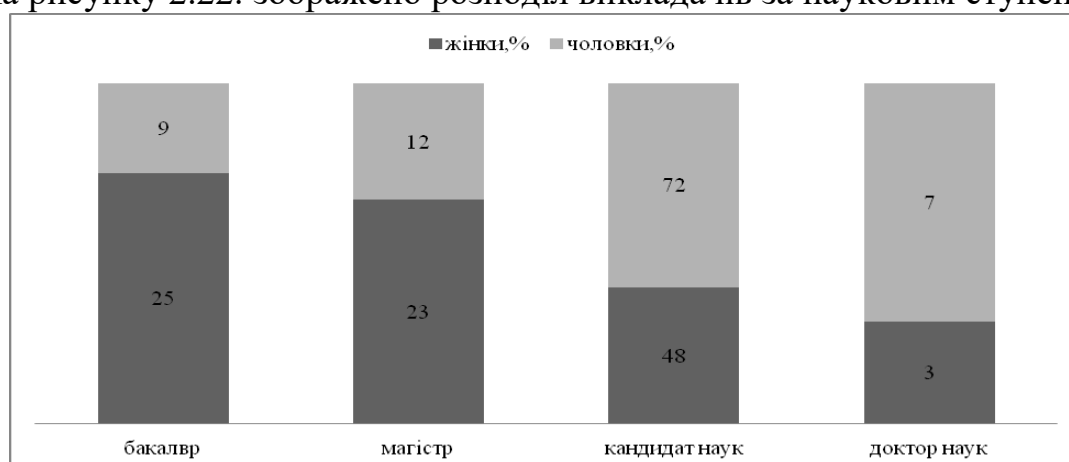


Рис. 2.22. Розподіл викладачів за науковим ступенем та статтю, 2015 рік

Джерело: за даними аналітичного центру CEDOS (Центр дослідження суспільства) [124]

Станом на 2015 рік серед викладачів зі ступенем бакалавра частка жінок становить 76%, магістра – 69%, з науковим ступенем доктора філософії (кандидата наук) становить 43%, доктора наук 33% (частка докторів наук в опитуванні була дуже малою, тому ці дані не є повністю репрезентативними, однак Державна служба статистики наводить аналогічні цифри - на кінець 2014 року частка жінок серед докторів наук (не лише у вищій освіті) склала 27% (рис. 2.23.) [124].

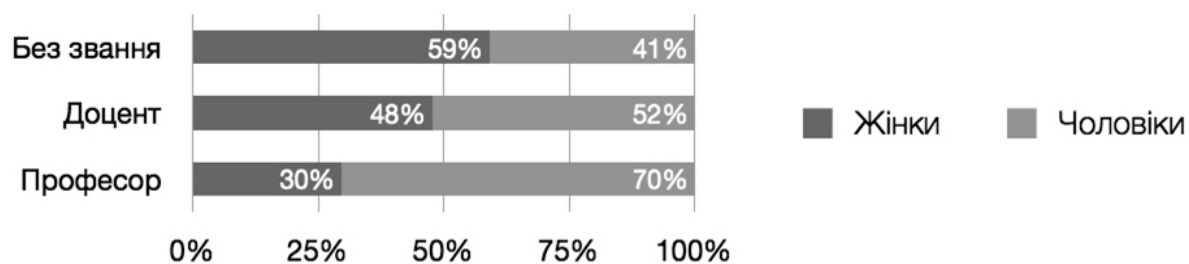


Рис. 2.23. Розподіл викладачів за вченим званням і статтю

Джерело: за даними аналітичного центру CEDOS (Центр дослідження суспільства) [124]

Така ситуація має відображення в рівні доходів викладачів ВНЗ. Статистика показує наявність *gender pay gap* – відмінності у платні, яку отримують чоловіки і жінки. Середньомісячна заробітна плата штатного викладача вищих навчальних закладів за даними Державної служби статистики України на кінець 2016 року становить 5344 грн., чоловіки отримують в середньому 5247 грн., а жінки – 5441 грн. [26].

Але така ситуація із зарплатнею не викликана безумовно гендерною нерівністю. Справа в тому, що в Україні заробітна плата у ВНЗ регулюється законодавчо і встановлюється згідно з Єдиною тарифною сіткою, закріплюючи за посадою певного рівня відповідний оклад з надбавками та преміями.

Проаналізувавши можливі причини гендерної нерівності в оплаті праці, виявляється, що рівень доходів залежить від наукового ступеню та вченого звання – за науковий ступінь до заробітної плати додаються надбавки у розмірі 15 і 20% за кандидата і доктора наук відповідно, а вчене звання доцента і професора передбачає просування вперед по розрядах єдиної тарифної сітки та автоматичне підвищення зарплатні. Згідно з новим Законом про Вищу освіту, який нещодавно було прийнято у першому читанні, до 2016-го року надбавка для доктора філософії становитиме 15%, доктора наук – 20%, доцента і старшого дослідника – 25%, професора – 33%.

Також не можна стверджувати, що чоловіки більше працюють і тому, відповідно, більше заробляють. За даними опитування, статистично значущої різниці між кількістю аудиторних годин у чоловіків і жінок немає. Середня кількість годин, відпрацьованих жінками, навіть трохи більша – 17,4 годин, тоді як у чоловіків – 16,5 годин.

Таким чином, в усіх розглянутих аспектах – соціально-економічний та інституційний, простежуються однакові проблеми:

- 1) незначна представленість жінок на керівних позиціях (чим вище посада, тим менша кількість жінок);
- 2) розподіл на «жіночі» та «чоловічі» напрямки і спеціальності, причому навіть у «жіночих» професіях чоловіки більше заробляють і займають більше керівних посад, а у «чоловічих» жінці складніше просуватися за посадовою ієрархією чи просто працювати.

Можна висунути припущення про причини цих проблем, базуючись на дослідженнях з даної теми в інших країнах та поясненнях гендерної нерівності у різних сферах зайнятості. Насамперед, це подвійне навантаження, яке зустрічається майже серед усіх жінок, – адже крім найманої праці, вони займаються працею хатньою і материнською, що обмежує можливості професійного розвитку і зростання. Друге – це гендероване виховання, яке передбачає, що з дитинства дітей спрямовують у певні рамки, задані їхньою статтю, і через виховання формують певні гендерно-марковані соціальні схильності, риси характеру, когнітивні звички. Починаючи з магазинів іграшок та підручників для першокласників, діти засвоюють, що жінка – це вчителька, медсестра, бухгалтер чи стюардеса, а хлопчик – робітник, директор, інженер чи пожежник [140]. Виходячи з розглянутих статистичних даних, таке виховання працює.

Освіта мала стати першочерговим фактором, спрямованим на покращення та зміни в гендерному вихованні, але й у сфері освіти існують прояви гендерної нерівності. Боротьба з гендерною нерівністю в сфері освіти – складне завдання, адже мова йде про зміни способів виховання, усталених норм поведінки, зміни соціальних ролей та стереотипів.

Втім, досвід багатьох країн показує, що послідовна і активна політика у сфері освіти досить швидко змінює «природу» людини, потрібно починати з конкретних кроків у дитсадку, школі, університеті: експертизи підручників і навчальних програм, усунення сексизму і гендерування уявлень про жіночі та чоловічі професії; тренінгів для вчителів; професійної орієнтації – ознайомлення всіх дітей із різними професіями попри їхню соціальну оцінку, як чоловічу так і жіночу; програми заохочення університетами жінок вступати на «чоловічі» спеціальності та чоловіків на «жіночі» [141]. Треба зазначити, що на даний час певні зміни вже почали відбуватися, що говорить про позитивні тенденції в даному напрямку.

Велику роль на шляху кар'єрного росту жінки та її амбіцій відіграє такий чинник як подвійне навантаження жінок. На жаль, всі аналітичні дані ґрунтуються лише на показниках задекларованих доходів населення та не включають результати неврахованої праці жінок, що пов'язана з виконанням неоплачуваної роботи в домашньому господарстві. У широкому розумінні, поняття «репродуктивної діяльності» охоплює не лише народження та виховання дітей, а й види робіт, що пов'язані з відтворенням поколінь, підтримкою життєдіяльності родини, – хатню роботу, піклування про хворих, непрацездатних та літніх членів родини, купівлю товарів повсякденного вжитку тощо. У більшості суспільств ці види робіт виконуються переважно жінками. Проте в Україні ця тенденція виявляється особливо яскраво. Так, за даними соціологічного опитування

«Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», проведеного під науковим керівництвом Е.М. Лібанової, «понад три чверті жінок зазначили, що саме вони переважно займаються у власному домогосподарстві прибиранням (78,4% респондентів) та приготуванням їжі (75,3% респондентів). Близько двох третин з тих жінок, які мають дітей або членів родини, що потребують постійного догляду, відповіли, що піклування про цих осіб належить саме до їх обов'язків» (рис. 2.24). Більшість жінок також стверджували, що саме вони відповідають в родині за купівлю продуктів та товарів повсякденного вжитку [125].

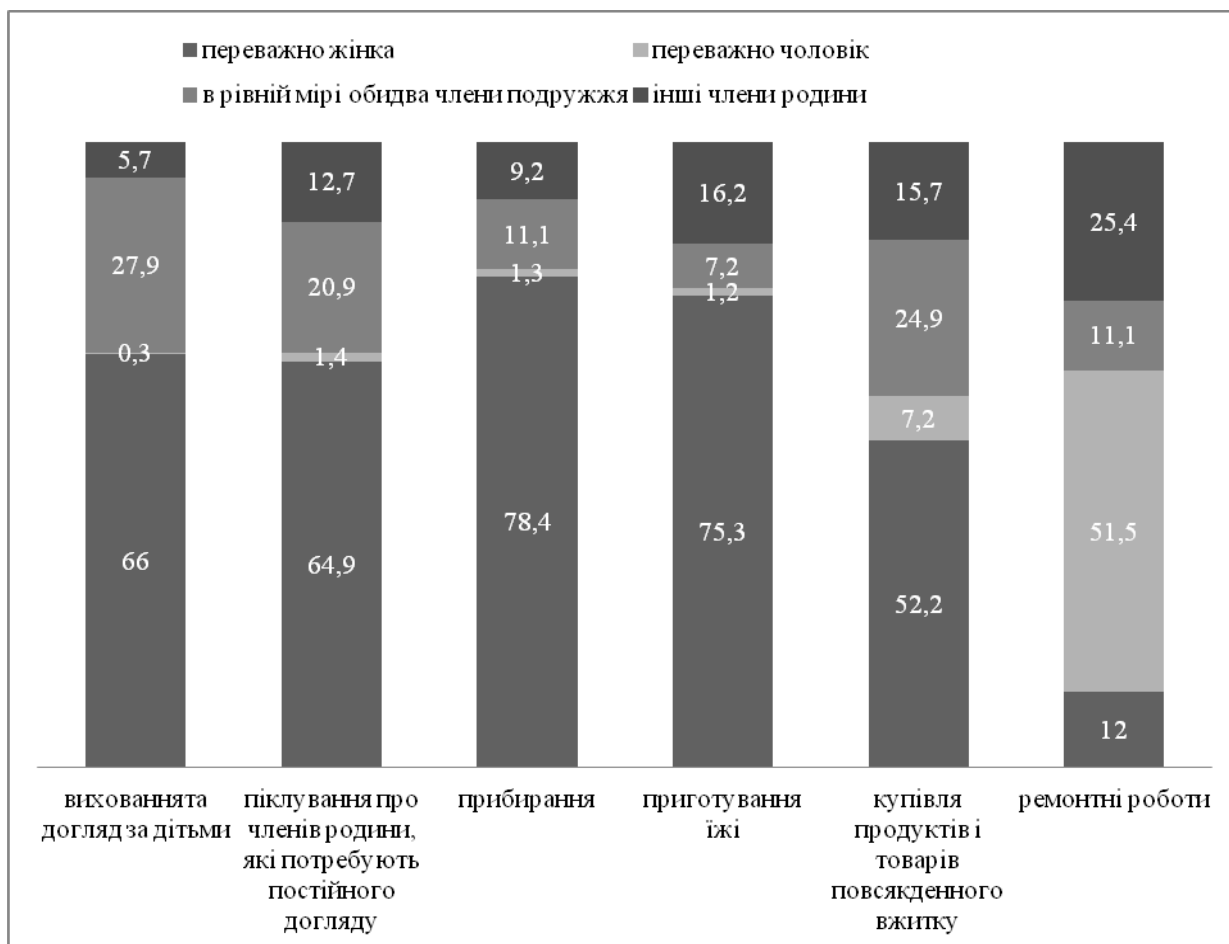


Рис. 2.24 Особливості розподілу домашніх обов'язків в домогосподарствах України

Джерело: за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України [125]

За даними того ж соціологічного опитування під керівництвом Е.М. Лібанової «досить незначна частка респондентів зазначили, що виконання окремих робіт в домогосподарстві в рівній мірі зайняті обидва члени подружжя (від 7 до 27%, залежно від виду домашньої роботи); в найбільшій мірі це стосувалося купівлі продуктів і товарів повсякденного вжитку, виховання дітей та піклування про непрацездатних членів родини. На додаток до цього, певна частина жінок повідомила, що виконання окремих видів домашніх робіт у домогосподарстві зайняті інші члени родини (батьки, діти тощо); найбільш поширеними були відповіді респондентів щодо допомоги родичів у закупівлі

товарів повсякденного вжитку та приготування їжі. Лише декілька відсотків респондентів зазначили, що виконанням цих обов'язків у їх родинях переважно зайняті чоловіки» [125].

Лише ремонтні роботи залишаються тим видом хатніх робіт, які закріплено за чоловіками, про що повідомило біля половини опитуваних жінок. Такий розподіл хатніх обов'язків спричиняє нерівномірний розподіл часу на домашні обов'язки між жінками та чоловіками. Адже, жінки на виконання «жіночих» хатніх справ витрачають майже втричі більше часу, ніж чоловіки. Крім того, досить часто хатні обов'язки потребують більше зусиль та часу, ніж основана оплачувана робота.

Тому сучасні наукові дослідження в рамках гендерної проблематики вивчають питання «подвійного робочого навантаження» або «другої зміни» жінок». Більш того, як показують дані соціологічних опитувань, цей дисбаланс в українському суспільстві посилюється. За даними соціологічного дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України у 2007 році, «переважна більшість українських чоловіків (60% опитаних) займалася хатньою роботою в межах 1–15 годин на тиждень (34% з них – від 5 до 15 годин), тоді як переважна більшість жінок (60% респондентів) витрачала 5–30 годин (із них 30% – від 15 до 30 годин). Значно менше серед чоловіків було тих, хто працює по дому від 30 до 60 годин на тиждень (13% проти 25% жінок)» (табл. 2.10) [125, с.41].

Таблиця 2.10

Особливості розподілу часу, що витрачається на роботу в домашньому господарстві, між жінками та чоловіками в Україні

Види робіт в домогосподарстві	Жінки, %	Чоловіки, %
<i>На хатню роботу (роботу в домашньому господарстві)</i>		
менше 5 годин на тиждень	11,6	31,7
від 5 до 10 годин на тиждень	29,7	33
від 10 до 20 годин на тиждень	31,8	19,5
понад 20 годин на тиждень	25,5	9,2
не витрачають взагалі	1,5	6,6
<i>На піклування про членів родини, які потребують постійного догляду</i>		
менше 5 годин на тиждень	13,7	29,1
від 5 до 10 годин на тиждень	18,9	26,1
від 10 до 20 годин на тиждень	22,8	11,3
понад 20 годин на тиждень	15,7	6
не витрачають взагалі	29	27,5

Джерело: за даними соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» [125]

Згідно з дослідженнями Г.В. Герасименко, картина зайнятості чоловіків хатніми обов'язками виглядає наступним чином: дві третини жінок повідомили, що їх чоловіки займаються хатньою роботою в межах лише 1–10 годин на тиждень, близько половини – що їх чоловіки витрачають ще стільки ж часу на піклування про членів родини, які потребують постійного догляду (діти, літні, інваліди). Менше 10% респондентів-жінок зазначили, що їх чоловіки витрачають

в середньому понад 20 годин на тиждень на хатні справи або на піклування про непрацездатних членів родини [143, 144].

В то же час, більше чверті опитаних жінок витрачали понад 20 годин на тиждень на роботу в домашньому господарстві, 15% респондентів – ще стільки ж на піклування про членів родини .

Проблема подвійного навантаження є більш актуальною в Україні, ніж в Європі через те, що в українському суспільстві відсутні традиції використання оплачуваних послуг, як наприклад, послуги прибиральниць, нянь, замовлення приготування їжі, тощо. Як показали результати соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили в Україні», «переважна більшість респондентів ніколи не користується платними послугами з виконання окремих видів хатньої роботи та піклування про непрацездатних членів родини. Питома вага жінок, які зазначили, що постійно або досить часто (принаймні раз на тиждень) користуються платними послугами з прибирання, приготування їжі, піклування про дітей або непрацездатних членів домогосподарства, складає менше 8% як у групі роботодавців, так і в групі працівників за наймом. Найбільш поширеним видом побутових послуг, по які звертаються респонденти, виявилися послуги хімчистки та пральні, проте й цим видом послуг регулярно користується лише близько 10% респондентів-жінок» [143, с.155].

У світовій статистичній практиці визнано найбільш ефективним інструментом отримання достовірної інформації щодо неврахованої праці обстеження бюджетів робочого часу населення. Це дозволить оцінити співвідношення часу, що витрачають жінки та чоловіки на зайнятість на ринку праці та неоплачувану працю в домашньому господарстві.

Над проблемою неврахованої зайнятості працювали вітчизняні [125; 144] та зарубіжні [145-150] вчені. Зокрема, в економічній літературі широко досліджується споживацький попит домогосподарств, а їх традиційна функція корисності відображає задоволеність від певного набору матеріальних благ .

З нашої точки зору, функція корисності домогосподарств має віддзеркалювати не тільки вільний час, що становить самостійну цінність та дозволяє реалізувати потреби високого рівня, а й невраховану працю тобто хатні обов'язки, виховання дітей тощо.

Необхідність оцінки неоплачуваної праці та репродуктивної роботи жінок досить давно обговорюється економістами в контексті обчислення національного доходу або оцінки темпів економічного зростання в країні. Як зазначив ще у 1941р. американський науковець С. Кузнець, «виключення товарів і послуг, що продукуються в родині, властиво практично всім оцінкам національного доходу, істотно обмежуючи їх достовірність як інструментів оцінки товарів, вироблених нацією» [145, с. 10].

Починаючи з 1970-х років, феміністські дослідники наголошували на обмеженості чинних систем національних рахунків щодо можливостей оцінки економічної активності та матеріального добробуту населення у зв'язку з неспроможністю враховувати вартість товарів і послуг, які виробляються поза межами ринку праці – в домашньому господарстві .

Недостатня оцінка неоплачуваної праці проявляється в різних секторах, до яких належать: виробництво для внутрішнього споживання домогосподарств, домашня економіка, неформальний сектор та волонтерська робота. Вочевидь, брак відповідних даних ускладнює й розробку цілей та заходів політики, моніторинг та оцінку її прогресу. Виключення вартості неоплачуваної праці при обчисленні валового внутрішнього продукту (ВВП) призводить до неадекватної оцінки як самого ВВП, так і національного доходу, пропозиції робочої сили та темпів економічного зростання країни.

Як відповідь на подібну критику, певні зрушення відбулися у статистичних системах окремих країн світу, які розпочали підготовку офіційних оцінок вартості неоплачуваної роботи; особливого поширення ці ініціативи знайшли в Австралії та США [150]. Зусиллями Статистичного департаменту ООН у розширенні продуктивних рамок системи національних рахунків, у 1993 році до розрахунку ВВП були включені обсяги виробництва у домогосподарстві товарів для власного споживання. Водночас, надання послуг всередині домогосподарств, враховуючи догляд за дітьми та літніми особами, приготування їжі та прибирання, досі розглядаються як «неекономічні» види діяльності та залишаються виключеними з системи національних рахунків.

За оцінками, додаткова вартість виробництва, що не включається до систем національних рахунків, становить від 20 до 60% ВВП у різних країнах, характеризуючи вагому роль цього прихованого сектору економіки і, особливо, внеску жінок до економічного добробуту. Так, за оцінками, додатковий внесок неоплачуваної праці становив понад 45% ВВП у Канаді, 42% ВВП у США, до 23% ВВП в Японії та 38% ВВП у Філіппінах. Тому вартісна оцінка внеску цих видів діяльності до формування національного доходу має стати предметом спеціальних досліджень в майбутньому задля забезпечення адекватної оцінки економічного розвитку країни [151-154].

РОЗДІЛ 3

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПАРИТЕТУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

3.1. Методичні підходи до регулювання гендерної рівності в Україні в контексті міжнародного досвіду

Правове регулювання гендерних процесів стосовно їх гармонізації в усіх сферах життєдіяльності в Україні наразі базується на основі міжнародних актів, ратифікованих Україною, Конституції та прийнятих нормативно-правових актах. У Конституції України зазначаються спеціальні заходи стосовно охорони праці і здоров'я жінок, зокрема встановлення пенсійних пільг, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства й дитинства, враховуючи надання оплачуваних відпусток та інші пільги вагітним жінкам і матерям [155].

Отже, можемо стверджувати, що Конституція України відповідає європейським стандартам і проголошує рівність статей. Однак, положення Конституції не закріплюють відповідні процедури й механізми забезпечення оптимальних гендерних пропорцій, тобто, залишаються декларативними.

Вочевидь, необхідним є новий підхід до проблем гармонізації гендерних процесів у чинному національному законодавстві, що враховував би зміну акцентів стосовно охорони праці жінок.

До норм загального законодавства, що відповідають Конституції України і міжнародним стандартам, відносяться: Закон України «Про зайнятість населення», Кодекс законів про працю України (КЗпПУ), Закон України «Про оплату праці» [156; 157].

Найважливішою міжнародною заявою про необхідність забезпечення гендерного балансу в процесі прийняття рішень на сьогоднішній день є Пекінська платформа 1995 р.. Сформульоване в ній зобов'язання по розширенню можливостей жінок засноване на переконанні, що: «13. Розширення можливостей жінок, їх всебічна участь на основі рівності у всіх сферах життя суспільства, включаючи участь в процесі прийняття рішень та доступ до влади, мають основоположне значення для досягнення цілей рівності, розвитку і миру» [158, с.36].

Пекінська платформа дій прямо націлена на досягнення 50-відсоткового балансу в усіх сферах життя суспільства, а аналіз, що міститься в ній, надає першорядну важливість забезпечення всебічної участі жінок в процесі прийняття рішень. Це є одним із найважливіших міжнародних і національних зобов'язань по збільшенню процентної частки жінок у важливих форумах прийняття рішень. Основною заявою платформи є те, що політика повинна формуватися зі всебічною участю жінок, а її результатом повинні бути програми, що сприяють розширенню можливостей жінок і підвищенню їх ролі. Збалансована участь у процесі прийняття рішень є основною вимогою практично всіх рекомендацій, що містяться в Пекінській платформі дій [159].

У Раді Європи, до якої входить 47 держав, набагато більше членів, ніж у Європейському союзі. Організація прагне сприяти демократії та розглядає рівноправність як основне право людини. Саме в Раді Європи була розроблена концепція паритетної демократії. Організація ставить перед собою завдання щодо стимулювання своїх членів до діяльності із забезпечення ефективної рівноправності між чоловіками й жінками.

Гендерна нерівність вже давно є предметом зтурбованості Європейського союзу. З початку 1990-х рр. він прямо і чітко ставить питання про дисбаланс в процесі прийняття рішень, створивши Європейську мережу експертів «Жінки в процесі прийняття рішень» («Women in Decision-Making») [159].

Соціальні виміри структурних фондів Європейського союзу і його політики в області зайнятості дозволили сформулювати зобов'язання по збільшенню числа жінок на керівних посадах. У рамках програми «Нові можливості для жінок» були запуснені проекти по розробці аргументації і стратегій з тим, щоб покласти край вертикальної сегрегації на вищих рівнях процесу прийняття рішень у групах, які представляють інтереси роботодавців і службовців. Європейська конфедерація професійних спілок вже давно створила посаду експерта з гендерної політики.

Україна, прагнучи вступити до Євросоюзу та досягти гендерного паритету, має ще здійснити дуже широкий спектр змін та перевтілень на цьому шляху. Але це завдання полегшується тим, що ми можемо проаналізувати, оцінити та використати існуючий досвід країн, які вже пройшли цей шлях і мають певні досягнення в подоланні гендерного дисбалансу.

Розглядаючи попередній досвід інших країн необхідно розуміти, що немає єдиного «найкращого» способу зміцнити гендерний баланс у суспільстві. Вдале рішення проблеми в одному секторі або в одній країні може обернутися катастрофою в інших умовах. Це, однак, не означає, що не потрібно взагалі використовувати досвід інших країн.

У країнах, які мають обмежені фінансові ресурси, успіх або невдача можуть багато в чому залежати від зовнішньої підтримки з боку таких міжнародних організацій, як Міжнародна організація праці, Програма розвитку ООН або Європейський союз.

Одним з найбільш важливих ресурсів є критична маса самовідданих прихильників змін на всіх рівнях. Без цього не вистачить ніякого зовнішнього фінансування. Минулий досвід вказує на те, що найбільш оригінальні проекти розробляються невеликою групою суспільно-активних людей, нехай і з обмеженими ресурсами, але з великим соціальним капіталом [160].

Вважаємо за доцільне розглянути деякі приклади, які мають особливо велике значення для проблеми участі жінок в процесі прийняття рішень. Далі буде наведено конкретні заходи, які було проведено тією чи іншою країною, з подальшим відстеженням позитивних змін. В ідеалі було б добре мати гігантський інтернет сайт, де всі країни могли б публікувати свої успішні проекти в стандартній і доступній для всіх формі. У майбутньому це може стати найкращим способом здійснення такого обміну.

Аналізуючи інституційний аспект, вважаємо за необхідне дослідити паритетний парламент та приклади квотування провідних країн світу.

Паритетний парламент Португалії, у роботі якого взяли участь рівна кількість чоловіків і жінок з усіх політичних партій країни, є наочним і переконливим прикладом того, як може виглядати гендерний баланс. У результаті цього в 1994 р. паритет був включений до порядку денного. Завдяки сесії «Паритетного парламенту», поняття «паритетної демократії» увійшло в лексикон португальських лідерів, що визначають громадську думку з політичних питань. «Паритетний парламент» є «розумним» прикладом використання міжпартійного активізму для чинення тиску на самі партії з тим, щоб вони визнали своїх кандидатів-жінок як потенційних парламентарів.

Конституція Португалії ставить за обов'язок для держави вживати заходів для забезпечення рівності між статями. Але дорога до паритету довга. Одне із завдань «паритетного парламенту» полягало в тому, щоб показати, як паритет співвідноситься з демократією. Ініціатива виходила від трьох португальських жінок-членів Європейського парламенту. Сто п'ятнадцять політиків-жінок запросили на сесію сто п'ятнадцять колег-чоловіків. Всі учасники одноденної сесії парламенту вже мали досвід роботи на виборних посадах. У ході сесії вони дискутували про природу демократії, ролі жінок у Португалії, громадянство і паритет. Цей захід широко висвітлювався пресою і мав великий резонанс. Незважаючи на відносно невеликі ресурси, було досягнуто значного ефекту. Для широкого загалу медійна привабливість цієї події послужила наочним прикладом того, що таке гендерний баланс. Всі політичні партії були змушені подати збалансовані в гендерному відношенні списки кандидатів на виборах до парламенту. Сьогодні існує приклад того, яким може бути реальний парламентський паритет. Парламенти країн Північної Європи домоглися майже 50-відсоткового представництва [161].

Спільна робота партій – п'ятирічна багатопартійна програма Ісландії щодо підвищення суспільної свідомості. Коли прем'єр-міністр стає чоловіком з плаката і з гумором заявляє, що жінки володіють іншим поглядом на проблеми, і що політики повинні «поставити себе на місце жінок», мова йде про кампанії з підвищення суспільної свідомості нової якості. Важливою умовою успіху будь-якого громадського руху є залучення союзників. Одна з відмінних рис жіночої політичної агітації полягає у використанні гумору, з метою привернути увагу і подолати бар'єри. Кампанія була ініційована парламентом, який доручив уряду створити комісію, яка включала б в себе політичні партії, Бюро з гендерної рівності та Асоціацію із захисту прав жінок. Таким чином, ініціатива охоплювала різні сектори, вона була запланована як довгостроковий захід і мала добре фінансування з боку уряду. Ініціатива залучила до рекламної кампанії всі політичні організації і стимулювала жіночі групи в різних політичних партіях до співпраці та взаємодії.

У рекламних роликах жінки й чоловіки з посмішкою спростовували стереотипи. Одна з проблем досягнення гендерного балансу полягає в тому, що він досі розглядається як жіноче питання. Для того, щоб переконати громадськість у тому, що гендерний баланс важливий для всіх, необхідно залучити впливових союзників-чоловіків. Ісландські рекламні кампанії були частиною більш широкого комплексу стратегій, що включає навчальні курси,

просвітницькі та комунікаційні мережі, а також публічні мітинги. Таким чином, сьогодні Ісландія, згідно Gender Gap Report, посідає перше місце в загальному рейтингу країн та перше місце за показником «політичні права та можливості» [162, с.371].

Ще одним дієвим заходом, як показує практика Швеції, Литви, Ісландії є створення жіночої партії. І навіть якщо партія не проходить до парламенту на виборах, вона створює додаткову увагу до гендерного питання.

Згідно з досвідом Великобританії, щоб досягти успіху в політиці, потрібні гроші, впевненість і культура. Відповідно до вищезгаданого гасла ліберал-демократи вчинили так:

1. Гроші. Запозичивши американську ідею «Цільового фонду материнських грошей» (Mama Cash Trust Fund), який формується з пожертвувань для допомоги жінкам-кандидатам у покритті непомірних витрат на вибори, ліберальні демократи заснували «Цільовий фонд Ненсі Сір» (Nancy Seer Trust Fund) для фінансування додаткових витрат. Таким чином вирішується проблема нерівності фінансових можливостей чоловіків і жінок-кандидатів. Фонд був створений для того, щоб допомогти покрити витрати з проведення кампаній, здійсненню відряджень і догляду за дітьми та людьми похилого віку, які часто пов'язані з приналежністю до тієї чи іншої статі [163-165].

2. Впевненість. Ініціативи включали програму зі спостереження за роботою членів парламенту з тим, щоб можна було тверезо оцінити реальні аспекти політичної культури й ті вимоги, які вона пред'являє. Проводилося також спеціальне навчання жінок, щоб підготувати їх до публічних виступів, участі в кадрових співбесідах, полеміці та дебатів.

3. Культура. Культура часто вважається найважчою перешкодою в політиці, оскільки вона здається невидимою. Тут кампанія по досягненню 50-відсоткового співвідношення спрямована на підвищення свідомості, перш за все місцевого партійного керівництва. Метою є зміна процедури висування кандидатів і сприяння створення баз даних для набору кандидатів-жінок.

На прикладі Франції розглянемо цілісний підхід до вищого державного управління. Ця країна відома тим, що ідея паритету введена в її конституцію, але на цьому вона не зупинилася. Французький уряд прийняв конкретні заходи щодо забезпечення доступу жінок на посади вищого рівня в державному управлінні. Серед них були:

- встановлення мінімального відсотка жінок у складі комісій по проведенню професійних конкурсних іспитів;
- висування адміністрацією рівного числа жінок і чоловіків у спільні органи;
- введення прогресивних цільових установок для кожного міністерства і для кожного рівня управління з метою забезпечення збалансованого представництва жінок і чоловіків на керівних посадах [166].

Хоча багато з цих прийомів вже з успіхом використовувалися в інших місцях, важливість проробленої у Франції роботи полягає в тому, що попередній досвід було розвинено до цілісного аналізу всієї проблеми. Усе починається з

набору кадрів (освіта та підвищення свідомості), потім розглядається процес висунення кандидатів, досліджується службове зростання і перешкоди на його шляху, відстежується прогрес і визначаються цільові установки, враховуючи виявлення управлінського потенціалу. Вивчаються також такі питання, як неефективність нарад і можливість переходу з однієї спеціальності на іншу «по горизонталі» [167; 168].

Визнаним у світовій практиці методом досягнення гендерної рівності у політичній сфері є гендерне квотування. Прихильниками гендерних квот висувається аргумент, що цей механізм треба розглядати як тимчасовий, перехідний засіб для підготовки громадської думки щодо усвідомлення необхідності ширшого представництва жінок.

Простежується певна закономірність, що «гендерні квоти» у політичній сфері фактично є «квотами для жінок». Це не є суперечністю, оскільки для більшості країн світу залишається гострою проблема забезпечення більш ширшого представництва жінок в органах влади.

«Критична маса» представництва у парламенті – визнаний міжнародною практикою рівень, який становить не менше 30% представників кожної статі. Вона дає можливість долати гендерну асиметрію, впливати на формування та прийняття рішень, бо саме 30% прихильників певної ідеї можуть змінити ситуацію у будь-якому колективі на свою користь. Саме Скандинавські країни мають успішний досвід по впровадженню гендерних квот, адже доведеним на практиці є факт, що при 10% представництва можна виносити певні питання на порядок денний, а лише при 40% – можна ці питання приймати та вирішувати [169].

Не одразу ідея запровадження квотування мала позитивне сприйняття громадськості. Їх противники стверджували, що введення квот призведе до зниження професійного рівня політиків, якість яких буде визначатися не професійністю, а статтю. Однак, енергійна роз'яснювальна кампанія зі сторони жіночого руху сприяла більш глибокому розумінню масштабів і характеру дискримінації за ознакою статі.

Що стосується гендерних квот в обов'язковій формі, то відношення до них у різних країнах Скандинавії різне. Найбільше поширення вони отримали у Норвегії. Там квоти давно і успішно застосовуються політичними партіями як при внутрішньопартійних виборах і призначеннях, так і при просуванні кандидатів до парламенту [170–172].

Широке розповсюдження отримало так зване «м'яке квотування», що передбачає обов'язкову участь у конкурсі на одне місце представників двох статей. У Швеції «м'яке квотування» є обов'язковим у конкурсах на керівні посади не тільки в політичних, а й у бізнесових структурах [173].

Успішне досягнення гендерної рівності в Скандинавських країнах пов'язано з тим, що держави в цих країнах розглядають гендерну проблему, як найважливішу проблему всього суспільства.

У Національній Доповіді про Цілі Розвитку Тисячоліття в Україні визнано, що досягнення гендерної рівності в українському суспільстві неможливе без відповідних змін у законодавстві держави. Неодмінними умовами при цьому є

прийняття наступних законодавчих актів:

- про державні гарантії рівних прав жінок та чоловіків, а також умов і можливостей їх реалізації;
- про встановлення паритетного представництва жінок та чоловіків у виборчих структурах усіх рівнів прийняття рішень;
- про впровадження «м'яких» гендерних квот (за умови необхідності) при оголошенні конкурсу на керівні посади в державних органах управління до досягнення «критичної» маси представників кожної статі [174].

З метою досягнення поставлених завдань Г. В. Герасименко були визначені ключові заходи державної політики, що сприятимуть наближенню до гендерного паритету у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади:

- розробка законодавчих та інституційних механізмів щодо сприяння гендерній рівності, зокрема, впровадження гендерного квотування;
- введення в постійну практику гендерної експертизи законодавчих та нормативних актів, програм і заходів економічної та соціальної політики;
- розробка освітніх та просвітницьких програм, спрямованих на зміну гендерних стереотипів, розробка механізмів для забезпечення паритетного представлення жінок у партійних списках на висунення кандидатів у депутати;
- залучення засобів масової інформації з метою підвищення уваги громадськості до гендерної проблематики в контексті соціально-політичних подій [175, с.132].

Надамо аналіз методів досягнення гендерного паритету в соціально-економічній сфері на прикладі розвинених країн ЄС. У Фінляндії важливість співпраці чоловіків та жінок підкреслювалася на всіх рівнях організації ринку праці, так як рівні можливості вигідні для всіх. Тим не менш, у профспілках не всі поділяли цю думку. Щоб змусити чоловіків працювати в інтересах гендерного балансу і заручитися підтримкою з боку підприємств, були потрібні відчутні результати. Із ціллю довести, що рівність є корисною для всіх, соціальні партнери (Організації роботодавців і працівників) здійснили проект з дослідження діяльності десяти компаній, який показав, що забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок покращують робочу атмосферу на підприємстві. При цьому конкурентоспроможність організації також підвищується [176].

У Данії, де рівень участі в профспілках дуже високий, вже давно зроблено спроби щодо поліпшення гендерного балансу в керівництві робітничого руху. Важливим заходом було дослідження, проведене Національною конфедерацією професіональних спілок (ЛО). Його завданням було вивчення гендерної ситуації в країні загалом і на місцях, а також розробка нових способів подолання гендерної нерівності, особливо на рівні керівництва.

Мета проекту, запровадженого урядом Данії, «Молода зірка» – стати для жінок трампліном в їх кар'єрі профспілкового лідера. За підтримки ЛО, у його рамках пройшли підготовку двадцять п'ять жінок у віці від 25 до 35 років з різних профспілок, переважно з дітьми [177].

Статистичні дані, зібрані Міжнародною організацією праці (МОП), вказують на те, що проблема недостатньої участі жінок у міжнародних

перемовинах з питань трудових відносин існує давно. В Естонії досягненню гендерного паритету сприяли послідовні зусилля багатонаціональних партнерів. МОП зіграла важливу роль у цій роботі. Її діяльність в Естонії в області гендерного рівноправ'я в основному спрямована на поліпшення умов праці та можливостей працевлаштування для жінок, що відповідно сприяє зміцненню позицій жінок у процесі прийняття рішень. Гендерний проект «Національний план дій щодо забезпечення більшого числа і кращих робочих місць для жінок», спрямований на поліпшення ситуації, перш за все, у бідних і сільських районах. Чотири сотні сільських жінок пройшли підготовку по широкому спектру лідерських та комунікативних навичок. На думку представника проекту, «одним з найбільш успішних елементів пілотного проекту є створення мережі жіночих організацій і розвиток регулярного діалогу між ними та місцевими органами влади для того, щоб голос жінок був почутий в питаннях розвитку громад» [178].

«Жінки в Естонії мають дуже хорошу освіту, але нам не вистачає досвіду вільного ринку» – сказала національний координатор програми Рійна Кутті виданню «World of Work». «У нас в Естонії дуже слабкі традиції бізнесу, хоча дещо зберіглося з періоду між війнами. Нам всьому треба вчитися» [179, с.105].

Естонський приклад свідчить про роль міжнародних організацій у стимулюванні створення місцевих навчальних мереж і в кінцевому підсумку – заохочення місцевих соціальних партнерів до сприйняття передового міжнародного досвіду. Це також вказує на важливість міжнародних джерел інформації, ідей і потенціалу, коли не вистачає власних ресурсів .

Корисним є приклад Великобританії щодо інформування жінок за допомогою гендерних аудитів. Яким чином ми можемо дізнатися про дотримання зобов'язань щодо гендерного балансу? Жіночі організації особливо добре підходять для виконання цих обов'язків. Вони можуть нагадати іншим організаціям про необхідність виконувати міжнародні та національні зобов'язання. Поточний моніторинг повинен здійснюватися органами державної влади, проте на практиці це відбувається рідко. У деяких країнах жіночі мережі беруть на себе функцію складання для органів державної влади «чорного списку» («Blunder Book») у сфері гендерних відносин. У публікаціях, відображають гендерну ситуацію, піддаються критиці ті сфери суспільного життя, де прогрес відсутній, і відзначаються ті сфери, де складається позитивна ситуація [180; 181].

Особливо наочним є шотландський приклад. Завдяки гендерним аудитам, проведеним у період з 1993 р. по 2000 р, вдалося поліпшити загальні статистичні дані, що відображають стан жінок. Аудиторські дослідження дозволили звести разом статистичні дані, прокоментувати їх і дати експертну оцінку ситуації. Спочатку їх готували добровольці з організації «Engender», що представляє собою мережу дослідних груп. Для тих років був характерний ентузіазм всередині громадянського суспільства. Невеликі суми, які надходили в якості підтримки з найбільш різних джерел, дозволили без істотного зовнішнього фінансування створити високоякісну ресурсну базу. Фахівці з «Engender» завжди стверджували, що «для забезпечення ефективності заходів щодо залучення жінок до громадського життя, врахування гендерних проблем при формуванні політики, визначення задач і моніторингу досягнутих результатів, необхідно сформулювати

базу даних, яка з точністю відображає життя жінок» [182, с.34]. Аудит став настільки важливим інформаційним інструментом, що протягом останнього року робота фінансувалася великою газетою. Після виходу в світ видання «Гендерний аудит - 2000» автори заявили, що їх роботу завершено.

Досвід проведення в Шотландії гендерних аудитів заслуговує уваги як «розумна» практика ще й тому, що він містить у собі комунікативні елементи. Фахівці, які брали участь у підготовці документа, сприяли встановленню контактів між представниками різних структур і верств суспільства та більш широкому залученню жінок у життя суспільства. Інформація про становище жінок розосереджена по різних джерелах. Тому фахівцям з університетів, органів державної влади, громадських організацій і структур громадянського суспільства (таких як профспілки) треба було зробити суттєві зусилля з тим, щоб почати цю масштабну роботу і скласти максимально повне уявлення про гендерні відносини. Крім того, ця діяльність дозволяє створити гарну базу для розробки великих стратегій. Зустрічі, які відбулися під час підготовки доповідей, дозволили сформувати нове покоління жінок, які бажають брати участь у прийнятті рішень, завдяки навичкам, набутим під час підготовки аудиту.

Інтерес, який виявляють усюди в світі до гендерного аудиту, свідчить про те, що цей досвід може бути використаний і в інших місцях. Він був рекомендований Британською радою в якості інноваційної моделі. З огляду на те, що такий аудит проводиться, в першу чергу, відданими своїй справі добровольцями, його результати завжди легко доступні та можуть служити джерелом для проведення кампаній, лобіювання, навчання і викладання. Останню версію аудиту можна знайти в Інтернеті [183].

Як показує досвід інших країн, велике значення грають також навчальні програми, посібники, семінари. Ось, наприклад, в Хорватії було розроблено програму «Розсіяти страх влади: навчання лідерським навичкам для жінок в місцевих громадах», яка отримала широку підтримку – фінансування американського посольства, Ради Європи, Європейської комісії, Фонду Фрідріха Еберта, Інформаційного агентства США, Вестмінстерської фундації за демократію та ін..

Інший приклад – асоціація «Кадер» – жінки допомагають жінкам пройти в парламент (Туреччина). Приклад Туреччини підтверджує, що жіночі навчальні програми можуть зіграти важливу роль у збільшенні числа жінок, які беруть участь у процесі прийняття рішень. «Kader» є асоціацією з підтримки і навчання кандидатів-жінок. Ця організація була створена ще у 1997 р. відомими і впливовими жінками, в т.ч. журналістками [184, с. 36]. Вона допомагає легітимізувати вимоги жінок про посилення їх політичної участі. Одна з її головних цілей полягає в тому, щоб збільшувати число жінок у парламенті. Сьогодні Парламент Туреччини представлений 22% жінок порівняно з 2% у 2000р.

Особливе місце повинні займати програми заохочення зайнятості та самозайнятості жінок, механізми кредитування жіночого підприємництва, психологічні тренінги з формування адаптивного потенціалу, залучення жінок до різноманітних громадських об'єднань, наприклад:

- Бельгія у 2002 році запровадила систему «часового кредиту», де працівниці та працівники мають право взяти відпустку на 1 рік або перейти на часткову роботу без розірвання трудового контракту та втрати соціальних виплат. Ця ж система надає можливість перейти на чотириденний робочий тиждень протягом п'яти років [175];
- у Данії Закон про робочі години надає право працівницям і працівникам вимагати зменшення робочого часу чи можливості для часткової зайнятості без втрати роботи. Така гнучкість надає можливість поєднувати роботу з, наприклад, вихованням дитини, що спонукає 42% працівниць і працівників використовувати саме таку схему;
- Ірландія у 2004 році запровадила День балансу роботи та приватного життя, протягом якого проводяться інформаційні заходи для підвищення обізнаності та розробки політики в цій галузі [179, с.88];
- у Нідерландах робочий тиждень складає 36 годин, при цьому працівниця і працівник можуть «зберігати» невтрачені робочі години чи гроші для подальшого використання. Наприклад, при необхідності працювати 40 годин на тиждень робітниця може отримати зарплатню як за 36-годинну працю, назбиравши таким чином час на подовжену відпустку;
- Франція у 2000 році запровадила закон, за яким робочий час скорочується з 39 до 35 годин на тиждень. Опитування показали, що 60% людей відзначили покращення якості життя після скорочення робочого часу [171];
- у Швеції сімейна політика сприяє активному заохоченню батька до виховання дитини: 70% чоловіків серед батьків використовують можливість відпустки для нагляду за дитиною, яку було запроваджено в 1974 році. Батьки мають право взяти таку відпустку по 240 днів кожний (390 з цих днів оплачуються на 80% від зарплатні). Існують також відпустки по догляду за хворою дитиною, що надає можливість взяти до 120 днів на рік до досягнення дитиною 16 років (41% таких відпусток використовуються саме чоловіками) .

Актуальність таких програм зумовлена тим, що трансформація гендерних бар'єрів реалізації соціального потенціалу на соціально-психологічному рівні пов'язана, насамперед, із жінками та їх життєвими стратегіями.

Стосовно політики рівної оплати праці, у Данії вона була розроблена за допомогою діалогу і побудови партнерських відносин із приватним сектором. З січня 2007 року, всі основні підприємства в Данії повинні збирати статистику по оплаті праці, з гендерної розбивкою. Знання про існуючий розрив в оплаті праці між чоловіками і жінками призначені для інформування колективних угод та діяльності за місцем роботи. Політичні ініціативи датського уряду з питань рівної оплати праці враховуються в діалозі з компаніями та соціальними партнерами, як визнання того факту, що заохочення рівної оплати відбувається за місцем роботи і за допомогою переговорів про умови колективного договору. Однією з датських ініціатив є Керівництво про рівну оплату праці, що сприяє роботі з питань гендерної рівності та рівної оплати праці за місцем роботи. У цьому посібнику міститься пояснення, чому жінки і чоловіки не заробляють однаково, а також

надаються практичні поради щодо того, як підприємства, представники спілок та працівники можуть сприяти рівній оплаті праці. У 2008 році було опубліковано Корпоративне керівництво по ринку праці, розділеному за гендерною ознакою, як додаток до керівництва про рівну оплату праці, яке ставить за мету орієнтувати підприємства на використання здібностей жінок і чоловіків у найбільш різних робочих функціях [161].

У Німеччині подолання гендерного розриву в оплаті праці, що склав 23 відсотки в 2008 році, є питанням загальної стратегії уряду Німеччини з питань гендерної рівності, мета якої – скорочення гендерного розриву в оплаті праці до 10 відсотків до 2020 року.

Одним із заходів, реалізованих для досягнення цієї мети, було впровадження механізму самостійного контролю в компаніях – Logib-D, який ґрунтується на швейцарській технології Logib і надає компаніям простий у використанні інструмент для визначення гендерних відмінностей в структурі заробітної плати. Більш того, він дозволяє підприємствам аналізувати свої дані по виплаті заробітної плати, щоб виявити основні причини існуючої дискримінації в оплаті праці між своїми співробітниками-чоловіками та жінками. За допомогою добровільного самостійного контролю уряд Німеччини прагне переконати компанії прийняти позитивні заходи щодо подолання причин гендерного розриву в оплаті праці на рівні компанії, а також почати ініціативи на підтримку гендерної рівності при відсутності системи контролю і санкцій [159].

У Португалії Комісія з питань рівності в галузі праці та зайнятості спільно з іншими організаціями розробила і реалізувала Ініціативу по Переоцінці трудової діяльності для сприяння гендерній рівності в період з 2005 р. по 2008 р. Метою проекту була розробка і перевірка методу оцінки роботи, вільного від гендерної упередженості, сконцентрованого на цінності праці та застосовуваного в різних галузях діяльності. У 2008 році було розроблено Навчальний довідник про рівну оплату праці чоловіків і жінок.

Потім, у 2009 році, Уряд Португалії прийняв новий Трудовий Кодекс, щоб зміцнити правило рівної оплати за рівноцінну працю по відношенню до жінок і чоловіків за допомогою спеціальних положень з питань гендерної рівності та відсутності дискримінації. Комітет працював над поширенням інформації та моніторингом рівності та відсутності дискримінації за місцем роботи і зайнятості. У 2008 році, було проведено 376 перевірок, у результаті яких було видано 120 письмових повідомлень і виставлені штрафи. Комісія з питань рівності в галузі праці та зайнятості, що є урядовим органом з розгляду скарг, також видає юридичні висновки з питань рівності та відсутності дискримінації в галузі праці та зайнятості, отримала лише 3 скарги, пов'язані з розривом в оплаті праці в період з 2006 по 2009 рр [163].

У Швейцарії було розпочато «Діалог з питань рівної оплати праці», щоб вирішити питання того, що, не дивлячись на збільшення частки жіночої робочої сили, розрив в оплаті праці у Швейцарії все ще зберігається. Оцінка Швейцарського акта про гендерну рівність показала, що заходів, прийнятих у минулому, було недостатньо для задоволення конституційної вимоги рівної оплати рівноцінної праці. Для вирішення цієї проблеми асоційовані організації

роботодавців і профспілки спільно з Федеральним управлінням юстиції, Державним секретаріатом з економічних відносин і Федеральним управлінням з питань гендерної рівності почали програму «Діалог з питань рівної оплати праці». Їх метою було прискорити впровадження політики вирівнювання заробітної плати за допомогою заохочення найбільшої кількості компаній проводити добровільний самостійний контроль над своєю політикою заробітної плати, а також ліквідувати дискримінаційну політику й практику в області заробітної плати. Якщо відмінності в рівні заробітної плати становлять менше 5%, а перевірка на місці виявляє, що компанія діє відповідно до політики рівної заробітної плати, то компанія може бути сертифікована знаком «Рівна заробітна плата» на трирічний період.

У Канаді система податкових пільг на дітей надає стимул жінкам продовжувати працювати, виховуючи дітей. У Канаді жінки становлять непропорційно високу частку осіб з низьким рівнем доходу, займаючи більшість низькооплачуваних і нестандартних посад; більш того, в країні має місце стійкий гендерний розрив в оплаті праці. По суті, Канада запровадила систему податкових пільг на дітей, як засіб ліквідації цього розриву в економічному добробуті жінок, причому в систему продовжують вноситися поновлення, щоб сприяти жінкам в поєднанні роботи і сім'ї. Найбільш помітним прикладом є введення «Додаткової Національної Допомоги на Дитину» (National Benefit Supplement) для малозабезпечених сімей з дітьми, яка включає як фінансову, так і інші види підтримки. Останній Звіт про вдосконалення національних пільг підкреслює користь цих пільг, вказуючи, що скорочення числа сімей батьків-одинаків з низьким рівнем доходу на 9,5% є результатом роботи «Національної Системи Допомоги на дитину».

У Німеччині допомога на дітей залежить від заробітку і сприяє збільшенню частки батьків, які йдуть у відпустку по догляду за дитиною. У Німеччині після введення допомоги на дітей на період 14 місяців, два місяці з яких не переходять до іншого з батьків, частка батьків, які взяли відпустку по догляду за дитиною, збільшилася з 3,5% до 16% за два роки. Більше однієї третини батьків, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, беруть більше двох місяців відпустки, зарезервованого для них [158].

Таким чином, міжнародна громадськість розглядає гендерну проблематику як своєрідний каталізатор розв'язання проблем прав людини і підвищення «індексу людського розвитку». Забезпечення гендерного паритету – довготривалий процес. Він потребує нового мислення, подолання стереотипів, зміни ставлення до жінки, розширення свободи вибору для представників обох статей, формування гендерної культури.

Для втілення проаналізованого міжнародного досвіду з забезпечення гендерної рівності в Україні доцільно додержуватись наступних рекомендацій:

1. Забезпечити узгодженість бачення і політики досягнення гендерної рівності зі спільним баченням розвитку країни, а також із заходами державної політики та програмами в масштабах різних секторів і рівнів влади, таким чином спрощуючи реалізацію, а також облік і вимір результатів діяльності.

2. Розглянути можливість більш широкого включення гендерних цільових показників у державних і галузевих програмах і стратегічних планах, з метою розвитку гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності.
3. Розглянути можливість розробки щорічної «загальнодержавної» доповіді Парламенту про реалізацію стратегії гендерної рівності.
4. Розширити можливості для всебічного залучення зацікавлених сторін у процес проектування, реалізації та моніторингу політики гендерної рівності, включаючи центральні органи влади, галузеві міністерства, організації громадянського суспільства, наукове співтовариство, ділові кола.
5. Посилити двоїстий підхід у рамках стратегії гендерної рівності шляхом зосередження на окремих заходах з просування гендерної рівності та широкого впровадження гендерних підходів, а також визначенні ясних ролей, повноважень і ліній підзвітності в масштабах державного управління всіх рівнів [184].

Національний механізм – це спеціальний орган, який несе відповідальність за реалізацію політики гендерної рівності, враховує можливі впливи прийнятих політичних курсів і розроблюваних державних програм на чоловіче і жіноче населення країни. Єдиної моделі ідеального інституційного механізму не існує. Кожна країна, з огляду на сформовану систему державного управління, ступінь уваги до гендерних питань, формує свій механізм. Мало того, неможливо створити такий механізм раз і назавжди. Залежно від ситуації, структура органів, їх повноваження можуть змінюватися. У країнах з великим досвідом побудови демократичних інститутів створені найбільш дієві структури-міністерства, управління у справах жінок, комітети експертів або радників у складі урядових департаментів. Вони існують на національному, регіональному та місцевому рівнях. Наприклад, у Фінляндії – це Міністр з питань гендерної рівності, Рада з питань рівності, Інститут Омбудсмена з питань рівності, Комісія з питань рівного статусу, у Швеції – Міністр з питань гендерної рівності, Інститут Омбудсмена з питань рівних можливостей, у Норвегії – Міністр у справах дитини і сім'ї Інститут Омбудсмена з питань гендерної рівності, Апеляційна комісія з питань рівного статусу.

Аналіз міжнародного досвіду в сфері забезпечення гендерного паритету дозволяє нам запропонувати використання окремих методичних підходів у регулюванні гендерної рівності України, що зображено на рисунку 3.1.

Отже, розглянувши досвід провідних країн у питанні гендерної рівності та проаналізувавши показники гендерної рівності в світі, можемо стверджувати, що лідерами в області політики гендерної рівності є Скандинавські країни, тому вважаємо за доцільне використовувати саме скандинавську модель, ураховуючи особливості нашої країни.

Для досягнення гендерного паритету необхідна подальша наукова розробка проблем гендерної політики, вивчення міжнародного досвіду застосування паритетної демократії, здійснення постійного моніторингу змін у суспільній свідомості та позитивних дій щодо запровадження реальної рівності.



Рис. 3.1. Система регуляторів досягнення гендерного паритету в Україні на прикладі європейських країн

Джерело: самостійно розроблено автором

3.2. Забезпечення оптимальних пропорцій співвідношення трудових ресурсів чоловічої та жіночої статі на ринку праці України

У другому розділі нами було досліджено проблеми гендерної сегрегації на ринку праці України. Вважаємо доцільним визначити шляхи вирішення цієї проблеми, використовуючи оптимальний розподіл трудових ресурсів країни. У перехідній економіці України проблема планування трудового потенціалу в останні роки є однією з пріоритетних. Практика останніх двох десятиліть показує, що відбувається не стільки розвиток, скільки втрата накопиченого в рамках планової економіки трудового потенціалу, його недостатнє використання. Посилюється диференціація регіонів України за рівнем безробіття, якості життя, напруженості на ринку праці.

Велике поширення сьогодні отримав гендерний підхід. Доведено, що одні й ті ж економічні механізми можуть мати різні гендерні наслідки. До того ж облік статевовікових особливостей економічних агентів, безсумнівно, є одним із значущих чинників раціонального ведення виробництва, мінімізації витрат,

зростання ефективності. Більш того, гендерний підхід необхідний, коли мова йде про максимальне використання продуктивних сил суспільства, людського і трудового потенціалу, про визначення правильних орієнтирів і стимулів виробництва і т.ін..

Регулювання трудового потенціалу передбачає вирішення таких основних завдань: досягнення раціональної зайнятості населення, тобто створення умов, при яких задовольняється потреба людей у роботі і навчанні; забезпечення галузей і сфер народного господарства робочою силою, кількість і якість якої відповідає реальним потребам; раціональне і ефективне використання трудового потенціалу та окремих груп населення (молоді, жінок, осіб старшого працездатного віку).

З метою поліпшення існуючого становища жінок і зміни гендерних ролей необхідно визначити практичні і стратегічні гендерні потреби, які спрямовані на вирішення різних питань статусу та позиції жінок і чоловіків (рис. 3.2).

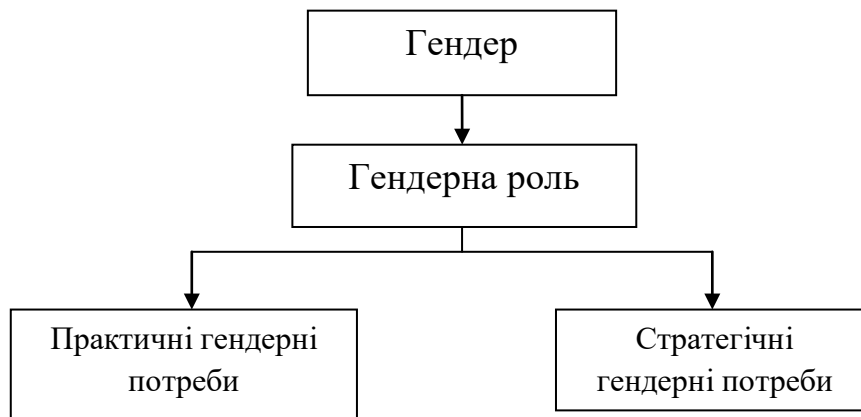


Рис. 3.2. Поняття «гендерні потреби»

Джерело: за матеріалами Л. В Гук «Формирование модели гендерно- сбалансированных отношений» [187]

І І. Казанцевою було розглянуто як практичні, так й стратегічні гендерні потреби для стратегічного планування трудового потенціалу. Практичні гендерні потреби формуються у відповідь на конкретні очевидні проблеми, наприклад: забезпечення водою, медичний догляд, отримання доходу для ведення домашнього господарства і т.п. Стратегічні гендерні потреби менш очевидні, але спрямовані на зміну позиції жінок і чоловіків та сконцентровані на зміні існуючих гендерних відносин, наприклад: усунення гендерного розподілу праці; забезпечення прав володіння землею, власністю; рівна оплата праці; доступ до роботи та ін., які повинні використовуватися в стратегічному плануванні соціально-економічного розвитку регіону. Гендерні стереотипи існують, і саме вони закріплюють наявні гендерні відмінності та перешкоджають гендерному балансу, який повинен бути присутнім при розвитку трудового потенціалу країни [188].

Гендерний баланс – це більш справедливий розподіл ресурсів і доходів, прав і обов'язків, робочого навантаження і відпочинку між статями. При гендерному балансі вирівнюється соціальне, економічне, політичне становище

чоловіків і жінок. Встановлення гендерного балансу спирається на сукупність ключових показників, таких як рівномірний розподіл доходу, представленість на управлінських і політичних посадах, розподіл ресурсів, досягнутий рівень освіти та ін. [187, с.279].

Більш того, сучасний гендерний підхід відрізняється тим, що визнає наявність проблем у соціальному становищі не тільки жінок, але й чоловіків. Мова йде не тільки про надання рівних можливостей, а й рівного розподілу відповідальності, рівну участь представників різних статей в економічних і соціальних процесах у суспільстві. Сучасні реалії вимагають комплексного, системного підходу до дослідження процесів накопичення і використання трудового потенціалу, що дозволяє розкрити все різноманіття зв'язків між різними соціально-економічними явищами в економіці країни та регіону.

В основі гендерного підходу закладено вимогу необхідності врахування, при плануванні трудового потенціалу в межах соціально-економічного розвитку країни або регіону, гендерних відмінностей. Гендерний підхід має на увазі розробку гендерно-перерозподільних заходів у межах стратегії розвитку з метою досягнення гендерної рівності. Іншими словами, на сучасному етапі економічного розвитку гендерний підхід – це врахування багатоваріативності впливу фактора статі на визначення гендерних ролей індивідів і властивих їм практичних і стратегічних гендерних потреб.

Цільові орієнтири використання гендерного підходу до стратегічного планування розвитку регіону обмежуються вирівнюванням можливостей чоловіків і жінок у сфері зайнятості, ринку праці, отриманні доходу, рівних можливостей для навчання та підвищення кваліфікації.

Для подолання обмежень традиційного програмного та гендерного підходів до стратегічного планування І. І. Казанцевою запропоновано ввести гендерно-диференційований підхід. Він заснований не просто на обліку гендерних відмінностей при розробці соціально-економічної політики, а на прагненні отримати синергетичний ефект у рамках соціально-економічного розвитку за рахунок раціонального використання гендерного резерву трудового потенціалу та побудови гендерно-збалансованої системи ринку праці.

Порівняльна характеристика підходів до планування розвитку трудового потенціалу представлена в таблиці 3.1.[188].

Традиційний програмний підхід передбачає переважно кількісний облік можливості збільшення трудового потенціалу за рахунок залучення в процес суспільного виробництва трудового та демографічного резервів. Суттєвого впливу на програмні заходи стратегії розвитку в рамках цього підходу не відбувається. Збалансування ресурсів праці та числа робочих місць відбувається на рівні реалізації конкретного проекту або окремого підприємства.

Гендерний підхід має на меті розробку гендерно-розподільчих заходів у межах стратегії розвитку з метою надати можливість тій чи іншій гендерній групі подолати умови гендерної нерівності та задовольнити ті чи інші види гендерних потреб.

Порівняльний аналіз підходів до планування розвитку трудового потенціалу

№	Підхід	Мета	Вплив на програмні заходи стратегії розвитку країни або регіону
1	Традиційний програмний підхід	досягнення максимального економічного ефекту за рахунок використання трудового та демографічного резервів або підвищення інтенсивності використання наявних трудових ресурсів	не впливає
2	Гендерний підхід	облік гендерних відмінностей при розробці соціально-економічної політики і стратегії розвитку, вирівнювання можливостей чоловіків і жінок у сфері зайнятості	впливає частково, передбачає гендерно-перерозподільні заходи
3	Гендерно-диференційований підхід	побудова гендерно-збалансованої системи досягнення максимального економічного ефекту за рахунок раціонального використання гендерного резерву трудового потенціалу	визначає розробку всіх програмних заходів через призму використання гендерного резерву трудового потенціалу

Джерело: систематизовано та доповнено автором за матеріалами Л. В. Гук «Формирование модели гендерно-сбалансированных отношений» [187]

Головною відмінністю запропонованого нами гендерно-диференційованого підходу є принципово інша цільова орієнтація на забезпечення оптимальних пропорцій співвідношення трудових ресурсів чоловічої та жіночої статі на ринку праці України залежно від ефективності праці чоловіків і жінок, яка полягає в досягненні максимального економічного ефекту за рахунок раціонального використання резерву трудового потенціалу з позицій гендерних особливостей.

Сутність його зводиться до розкриття резерву трудового потенціалу з позиції гендерних особливостей регіонального розвитку – визначення рівня гендерної диференціації [188]. На підставі гендерно-диференційованого підходу, представленого на рис. 3.3., та за допомогою використання інструментів економіко-математичного моделювання, авторами розроблено модель для розрахунку оптимального співвідношення чоловічих та жіночих трудових ресурсів на ринку праці України.

Нехай маємо m категорій робітників (чоловіків та жінок), $i = \overline{1, m}$, та n видів робіт, $j = \overline{1, n}$;

b_i – обсяг трудового ресурсу виду i , в людино-годинах, $i = \overline{1, m}$;

x_{ij} – кількість трудового ресурсу виду i , розподіленого для виконання робіт виду j , $i = \overline{1, m}$, $j = \overline{1, n}$, в людино-годинах;

$C_{ij}(x_{ij})$ – питома ефективність використання категорії робітників i в обсязі x_{ij} для виконання роботи j , $i = \overline{1, m}$, $j = \overline{1, n}$, грошові одиниці / людино-години.

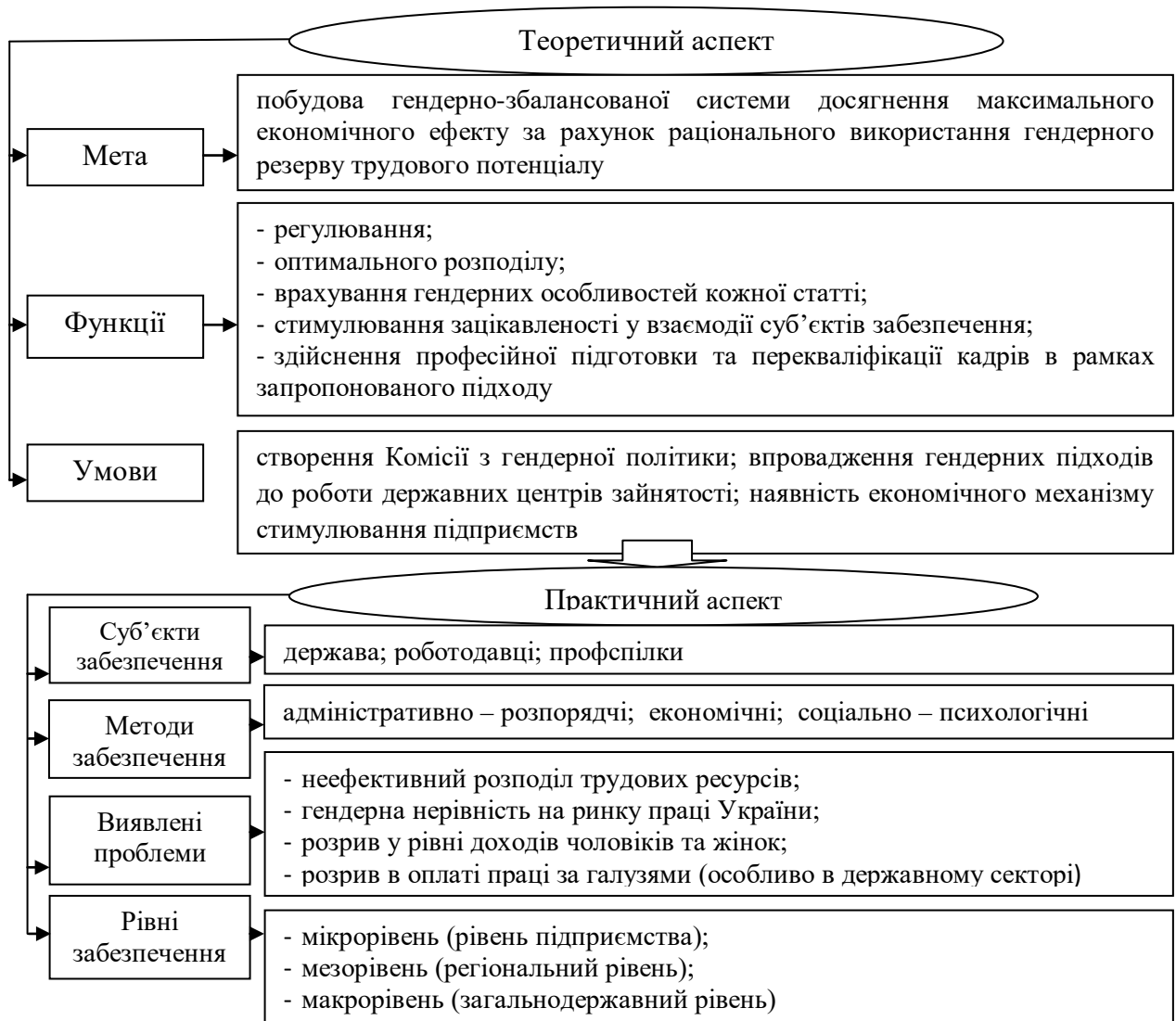


Рис. 3.3. Теоретичний та практичний аспекти забезпечення оптимальних пропорцій співвідношення трудових ресурсів чоловічої та жіночої статі

Джерело: розроблено самостійно автором

Тоді економіко-математична модель оптимального розподілу трудових ресурсів за галузями буде мати вигляд:

$$Z = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \int_0^{x_{ij}} C_{ij}(x_{ij}) dx_{ij} \rightarrow \max_{\{x_{ij}\}} \quad (3.1)$$

$$\sum_{j=1}^n x_{ij} \leq b_i, \quad i = \overline{1, m} \quad (3.2)$$

$$x_{ij} \geq 0, \quad i = \overline{1, m}, \quad j = \overline{1, n} \quad (3.3)$$

$$\int_0^{x_{ij}} C_{ij}(x_{ij}) dx_{ij} = \int_0^{x_{ij}} (a_{0ij} + a_{1ij} x_{ij}^{a_{2ij}}) dx_{ij} = \left(a_{0ij} x_{ij} + a_{1ij} \frac{x_{ij}^{a_{2ij}+1}}{a_{2ij}+1} \right) \Big|_0^{x_{ij}} =$$

$$= a_{0ij} x_{ij} + \frac{a_{1ij}}{a_{2ij}+1} x_{ij}^{a_{2ij}+1} \quad (3.4)$$

$$C(x) = a_0 + a_1 x^{a_2} \quad (3.5)$$

Покажемо графічно залежність ефективності трудового ресурсу виду i від числа працівників в певній галузі j (рис.3.4.). Найбільш доцільним є її представлення у вигляді узагальненої гіперболи:

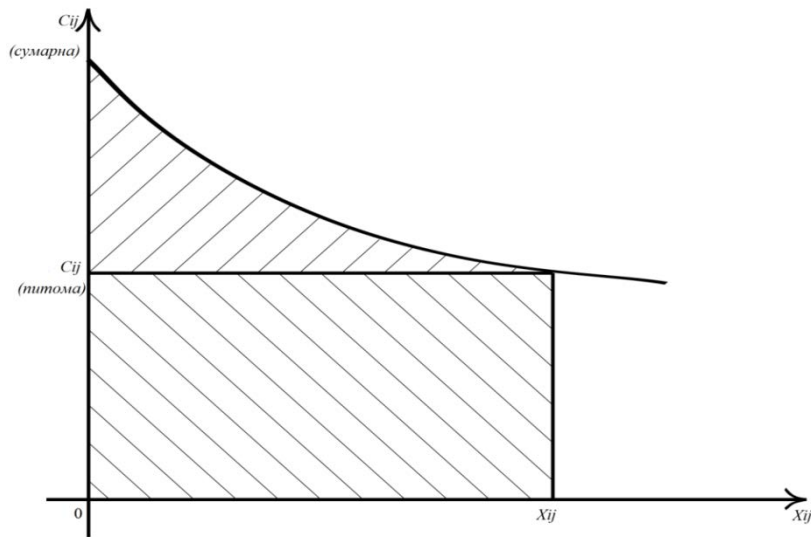


Рис. 3.4. Залежність ефективності трудового ресурсу виду i від числа працівників

Джерело: розроблено самостійно автором

Використання інтегралу замість лінійної функції дає нам змогу оцінити сумарну ефективність використання категорії робітників i у повному обсязі X_{ij} . На рис. 3.4. виділено області (як приклад), які було б досліджено за умови використання лінійної функції. На рис. 3.5. наведено графічне зображення залежності ефективності працівників (чоловічої та жіночої статті) від їх кількості в певній галузі.

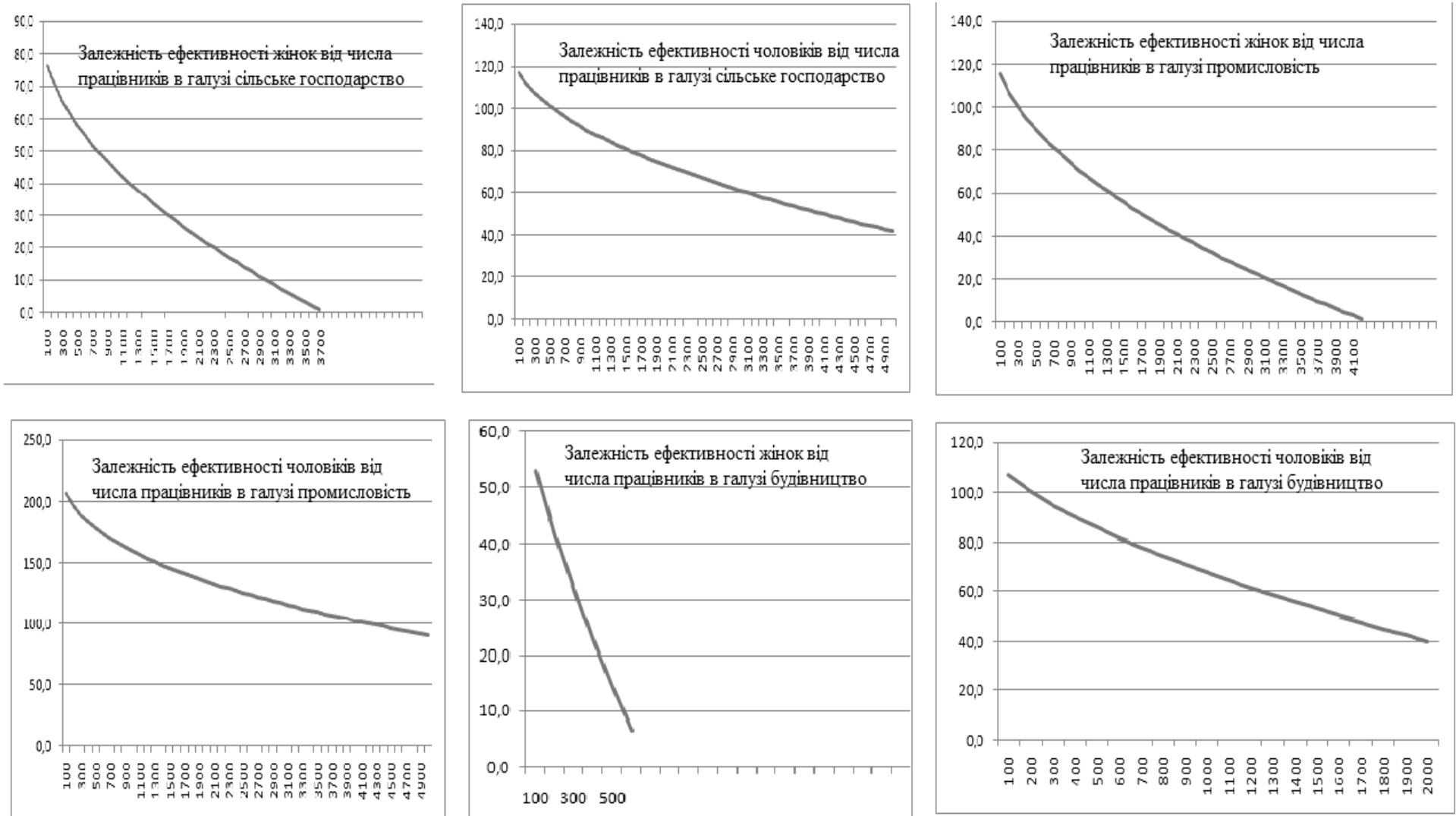
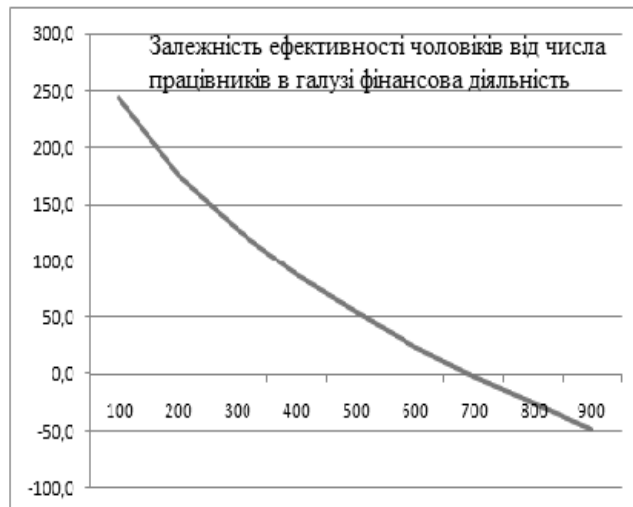
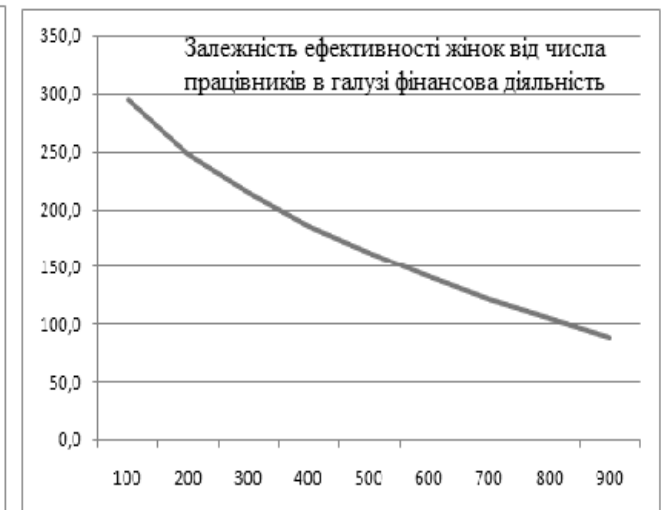
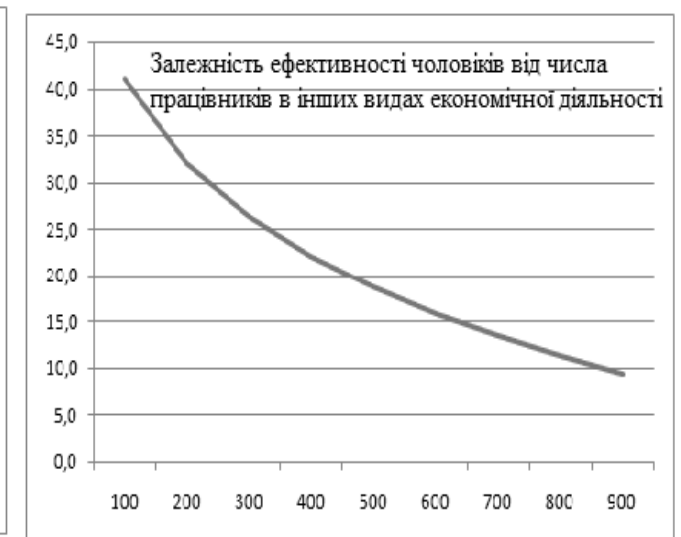
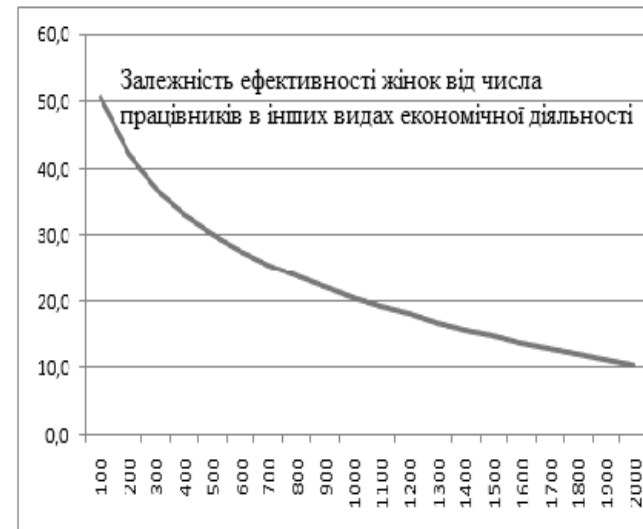
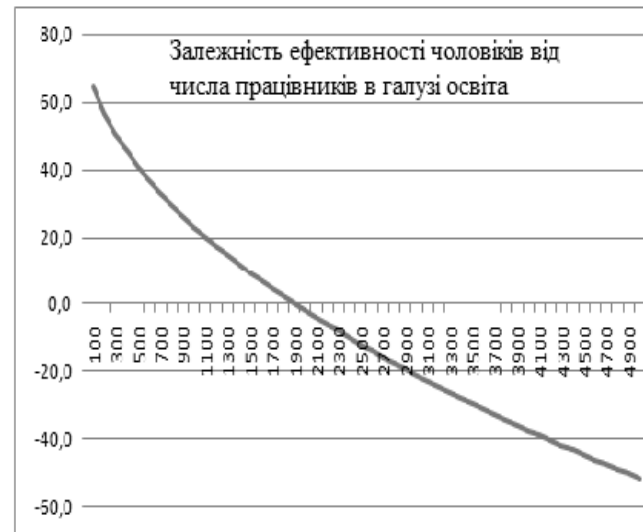
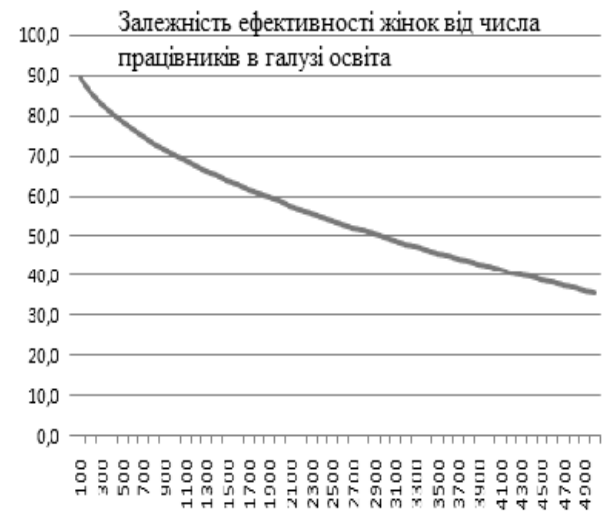


Рис. 3.5. Залежність ефективності трудового ресурсу виду i від числа працівників у галузях J
Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г. Никифорова та А. М. Холоденко [189]

Продовження рис. 3.5. Залежність ефективності трудового ресурсу виду i від числа працівників у галузях j



Продовження рис. 3.5. Залежність ефективності трудового ресурсу виду i від числа працівників у галузях j



Таблиця 3.2.

Базисний та оптимальний розподіли трудових ресурсів за галузями

		Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Торгівля	Фінансова діяльність	Державне управління	Освіта	Охорона здоров'я	Інші види економіч. діяльності	Всього
	a0	91,3	136,7	71,7	143,0	444,7	309,5	98,3	92,3	204,5	
Жінки	a1	-1,5	-2,1	-0,8	-1,2	-24,2	-108,3	-0,9	-1,2	-107,7	
	a2	0,500	0,500	0,696	0,5	0,396	0,109	0,500	0,491	0,078	
	a0	131,1	239,4	120,3	97,3	475,4	198,4	322,9	126,8	137,1	
Чоловіки	a1	-1,5	-5,5	-0,8	-1,0	-41,5	-3,3	-169,4	-4,7	-52,8	
	a2	0,477	0,388	0,610	0,5	0,373	0,516	0,071	0,444	0,130	
Базисний варіант	X1(ж)	726,2	1 201,7	176,6	3 350,5	273,6	435,5	1 724,5	1 199,2	340,6	9 428,3
	X2(ч)	3 357,6	2 623,2	839,4	1 888,7	104,9	839,4	367,2	314,8	157,4	10 492,6
	X	4 083,8	3 824,8	1 016,0	5 239,2	378,5	1 274,9	2 091,7	1 514,0	498,0	19 920,9
Оптимальний варіант	X1*(ж)	976,2	1 952,30	132,7	2 130,80	1 003,60	1 320,30	858,7	799,5	254,1	9 428,3
	X2*(ч)	1 602,80	3 995,80	668,7	1 299,1	424,8	1 018,20	572,6	587,1	323,5	10 492,6
	X*	2579	5948,1	801,4	3429,9	1428,4	2338,5	1431,3	1386,6	577,6	19 920,9
Базисний варіант	C1(ж)	51,22	64,33	43,97	75,07	221,97	99,30	61,45	52,75	35,17	
	C2(ч)	57,40	123,19	73,10	52,01	240,19	90,57	65,91	66,90	35,23	
Оптимальний варіант	C1*(ж)	44,83	72,28	48,97	72,28	72,28	72,28	72,28	72,28	38,97	
	C2*(ч)	79,32	79,22	79,21	79,27	79,26	79,27	79,25	79,26	38,40	

Продовження табл. 3.2

Базисний варіант	D1(ж)	46 885,4	106 313,8	9 772,3	327 365,6	77 994,1	52 249,5	127 122,9	78 873,5	16 128,4	842 705,3
	D2 (ч)	272 683,2	408 401,3	76 379,7	126 732,3	31 904,0	106 831,0	30 429,2	26 860,2	7 390,3	1 087 611,2
	D	319 568,5	514 715,1	86 152,0	454 097,8	109 898,0	159 080,5	157 552,2	105 733,7	23 518,6	1 930 316,5
Оптимальн ий варіант	D1*(ж)	58 874,0	89 301,7	7 735,7	348 015,3	178 471,9	126 229,9	69 500,6	23 625,6	12 927,9	914 682,6
	D2*(ч)	153 949,6	743 567,1	63 387,7	25 508,9	79 362,9	121 999,4	16 452,4	17 570,2	6 140,8	1 227 939,1
	D*	212 823,6	832 868,9	71 123,4	373 524,2	257 834,8	248 229,3	85 953,0	41 195,8	19 068,7	2 142 621,7
зміни доходу	D1*–D1	11 988,6	-17 012,0	-2 036,5	20 649,7	100 477,8	73 980,4	-57 622,4	-55 247,9	-3 200,4	71 977,3
	D2*–D2	-118 733,5	335 165,9	-12 992,0	-101 223,4	47 459,0	15 168,3	-13 976,8	-9 290,0	-1 249,5	140 327,9
	D*–D	-106 744,9	318 153,8	-15 028,5	-80 573,7	147 936,8	89 148,7	-71 599,2	-64 537,9	-4 449,9	212 305,2
											Приріст доходу у відсотках 11,0

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г. Никифоренко та А. М. Холоденко [189]

У таблиці 3.2. наведено знайдені значення параметрів залежностей a_0 , a_1 , a_2 , а також оптимальні кількості трудових ресурсів, розподілені для виконання робіт в тих чи інших галузях.

X базисний – наявна кількість трудового ресурсу за даними Державної служби статистики (X_1 та X_2 – трудовий ресурс жіночої та чоловічої статі відповідно);

X^* – оптимальна кількість трудового ресурсу кожної статі для кожної галузі;

C базисний – реальна ефективність жінок та чоловіків в кожній галузі;

C^* – оптимальна питома ефективність жінок та чоловіків в кожній галузі;

D – валовий дохід від використання оптимальної кількості жінок та чоловіків в кожній галузі.

D^* – максимальний валовий дохід (після оптимізації).

Розраховувався оптимальний розподіл жінок та чоловіків за галузями економіки, виходячи з максимізації сумарної ефективності їх використання. За допомогою реалізації запропонованої моделі опцією «Пошук розв'язку» пакету Excel розраховані оптимальні співвідношення чоловіків та жінок в галузях, в залежності від їх специфічних властивостей, здібностей та навичок.

Виходячи з отриманих результатів математичного моделювання, ефективний розподіл ресурсів виглядає наступним чином: у сільському господарстві необхідно зменшити кількість чоловіків у 2 рази, а загальну кількість трудових ресурсів у цій галузі – в 1,6 рази; в промисловості, навпаки, – збільшити кількість працюючих у 1,5 рази, серед них – кількість жінок збільшити в 1,6 рази, а чоловіків приблизно в півтора рази; у будівництві – зменшити кількість трудових ресурсів у 1,25 рази, а розподіл жінок та чоловіків у галузі залишити приблизно на тому ж рівні – 5:1 (чоловіки до жінок).

У торгівлі пропонується зменшити кількість працюючих у 1,5 рази, зменшивши приблизно в стільки ж разів кількість жінок та чоловіків, але кількість жінок має перебільшувати кількість чоловіків також приблизно в 1,5 рази. У галузі фінансової діяльності необхідно збільшити кількість трудового ресурсу в 3,7 рази за рахунок збільшення в однакових пропорціях жінок та чоловіків, у галузі державного управління – збільшити кількість трудового ресурсу майже вдвічі, при чому кількість жінок та чоловіків у галузі має бути близькою до рівного розподілу, хоча зараз кількість чоловіків перевищує кількість жінок у 1,9 рази. У галузі освіти – зменшити кількість працюючих у півтора рази, причому кількість жінок зменшити вдвічі, а чоловіків – збільшити в 1,5 рази, за рахунок цього гендерні диспропорції в цій галузі скоротяться. У галузі охорони здоров'я пропонується зменшити кількість трудового ресурсу в 1,1 рази, кількість жінок зменшити в 1,5 рази, а кількість чоловіків має збільшитися в 1,9 рази. У цій галузі, як і в галузі освіти, також оптимальним є розподіл, наближений до гендерно-рівного.

Вважаємо за доцільне зацентувати увагу на тому, що розподіл запропоновано на основі розрахованої нами ефективності праці чоловіків та жінок у кожній галузі. Представлена модель є робочою та дієвою, тому вона дає змогу впливати на результати в залежності від вихідних даних. Наприклад, у

галузі сільського господарства на основі розрахунків запропоновано зменшити кількість трудових ресурсів, але ми вважаємо, що в нашій країні необхідно розвивати цю галузь та збільшувати кількість ресурсів, але за умови розвитку галузі. У такому разі ефективність ресурсів збільшиться та їх розподіл у цій галузі буде виглядати інакше. Отже, за результатами економіко-математичного моделювання маємо змогу чітко виділити найбільш перспективні галузі, які приносять максимальну ефективність. У цих галузях пропонується збільшити надходження трудового ресурсу. Це галузі промисловості, фінансової діяльності та державного управління.

Таким чином, ефективно розподіливши ресурси за галузями, отримаємо максимальний валовий дохід за всіма галузями представників жіночої статі $D_1^* = 914\,682,6$ млн. грн., чоловічої $D_2^* = 1\,227\,939,1$ млн. грн. Сумарний валовий дохід обох статей = $2\,142\,621,7$ млн. грн. Для порівняння надамо реальний валовий дохід та оптимальний з урахуванням оптимізації розподілу ресурсів у таблиці 3. А також для більшої наочності на рисунках 3.6, 3.7, 3.8 надамо діаграми базисного та оптимального розподілу жінок та чоловіків за галузями, а також перерозподіл ресурсів серед галузей.

Таблиця 3.3

**Співвідношення потенційно можливого ВВП до базисного
за умови оптимізації розподілу ресурсів**

Галузь	Базисний ВВП, млн. грн.	ВВП за результатами оптимізації розподілу трудових ресурсів	Потенційний ВВП до базисного, у %
Сільське господарство	319 568,5	212 823,6	66,60
Промисловість (добувна та переробна)	514 715,1	832 868,9	161,81
Будівництво	86 152,0	71 123,4	82,56
Торгівля	454 097,8	373 524,2	82,26
Фінансова діяльність	109 898,0	257 834,8	234,61
Державне управління	159 080,5	248 229,3	156,04
Освіта	157 552,2	85 953,0	54,56
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	105 733,7	41 195,8	38,96
Інші види економічної діяльності	23 518,6	19 068,7	81,08
Всього	1 930 316,5	2 142 621,7	111,00

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г. Никифоренко та А. М. Холоденко [41]

Як бачимо з таблиці 3.3, потенційний (оптимальний) ВВП перевищує базисний приблизно на 11%.

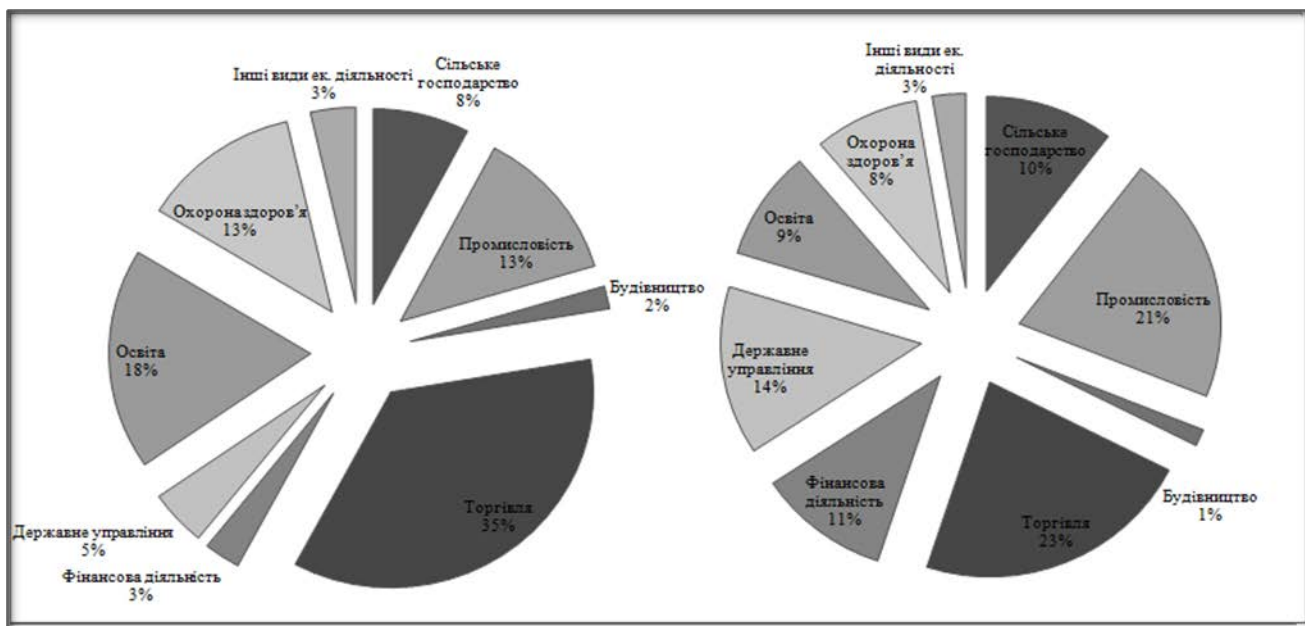


Рис. 3.6. Порівняння базисного та оптимального розподілу жіночого ресурсу за галузями

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г. Никифоренко та А. М. Холоденко [189]

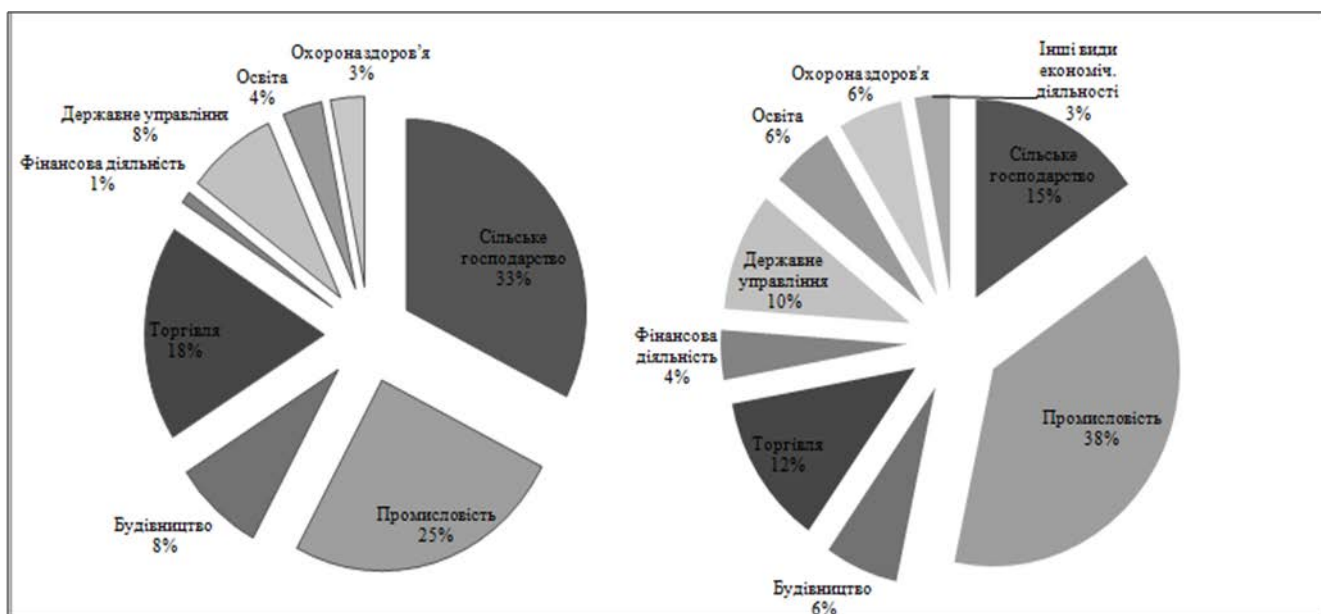


Рис. 3.7. Порівняння базисного та оптимального розподілу чоловічого ресурсу за галузями

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г. Никифоренко та А. М. Холоденко [189]

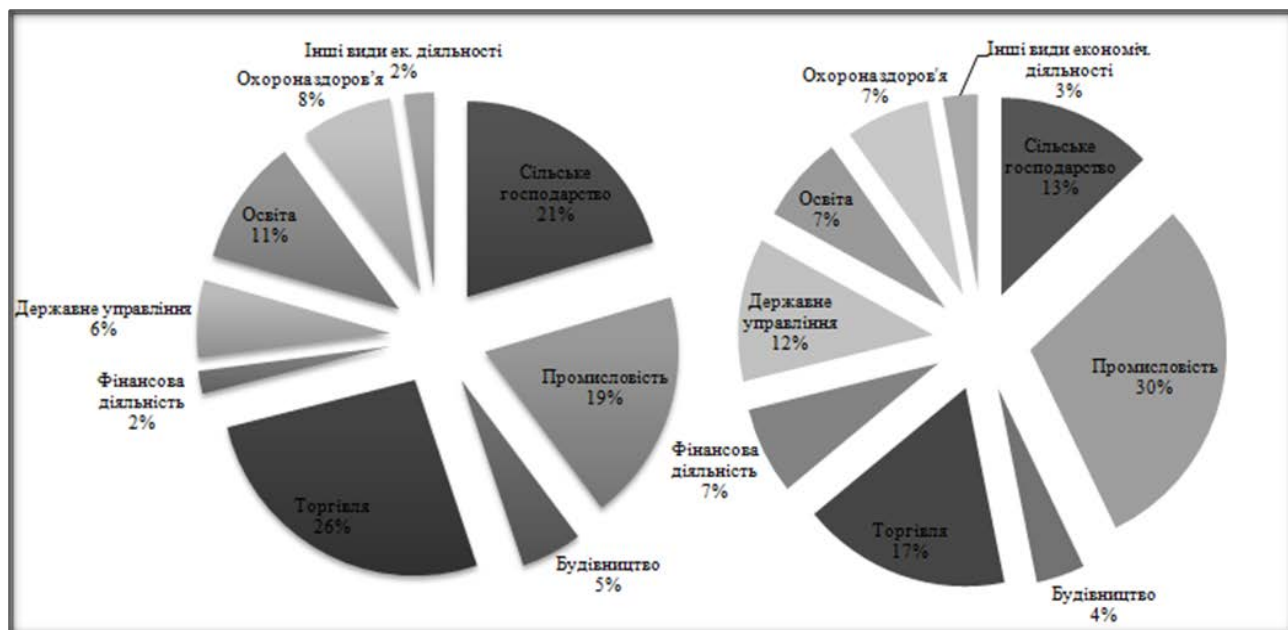


Рис. 3.8. Порівняння базисного та оптимального розподілу трудових ресурсів за галузями

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г. Никифоренко та А. М. Холоденко [189]

Реалізація запропонованих пропорцій чоловічої та жіночої праці має відбуватися поступово і з залученням заходів в усіх напрямках життя країни: інституційному, економічному та соціальному. Пропонуємо, зокрема, наступні заходи (рис. 3.9):

1. Кваліфікаційні програми:

- набір серед абітурієнтів необхідної кількості жінок та чоловіків на спеціальності певних галузей та бюджетування цих напрямків з подальшим працевлаштуванням випускників;
- програми безкоштовної перекваліфікації за умови бажання переходу працівника в іншу сферу праці.

2. Розробка довготермінових планів наближення до запланованих пропорцій гендерного представництва та моніторинг їх виконання.

3. Створення окремого органу, наприклад Комісія з гендерної політики. Склад комісії визначається за видами діяльності:

- аналітична (вивчення впливу політичних, соціально-психологічних, правових та інших чинників на реалізацію політики ефективного розподілу ресурсів);
- освітня (розробка освітніх програм підготовки та навчання кадрів);
- правова (розробка Програми гендерної політики; координація всіх розроблюваних заходів згідно прийнятої Програми).



Рис. 3.9. Шляхи досягнення гендерного паритету

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. Г. Никифоренко та А. М. Холоденко [189]

Найбільш принципові завдання Комісії з гендерної політики:

- координація дій органів державної влади та органів місцевого самоврядування по реалізації політики ефективного розподілу ресурсів та гендерних прав;
- розробка системи заходів, що забезпечують створення чоловікам і жінкам рівних можливостей для реалізації їх прав з урахуванням гендерних особливостей;
- формування громадської думки щодо необхідності дотримання гендерних прав у сім'ї та суспільстві через засоби масової інформації, роботу громадських організацій, освітніх програм і масових заходів.

Комісія з гендерної політики має право:

- вносити (у встановленому порядку) до органів виконавчої і законодавчої влади пропозиції з питань, що вимагають їх рішення, пов'язані з гендерною політикою;

- запитувати у обласних управлінь і відомств, органів місцевого самоврядування інформацію та матеріали з питань, які знаходяться під керуванням гендерного комітету;
- створювати в установленому порядку тимчасові робочі групи, експертні поради фахівців-представників органів виконавчої влади, наукової спільноти, громадських об'єднань для підготовки пропозицій з питань поліпшення становища чоловіків і жінок.

Комісія з гендерної політики повинна нести відповідальність за:

- об'єктивність оцінки становища чоловіків і жінок у всіх сферах життя суспільства в регіоні, де створено такий комітет;
- об'єктивність висвітлення стану реалізації гендерної політики в цьому регіоні;
- забезпечення комплексного підходу до вивчення стану жінок і чоловіків та реалізацію гендерної політики на території регіону;
- достовірність наданої гендерної інформації.

Установа комісій з гендерної політики з чітким підбором і профільним навчанням кадрового складу могла б стати одним з найважливіших інструментів вирішення гендерного питання. Для своєчасного моніторингу ринку праці необхідно введення інституту гендерної статистики.

В умовах ринку необхідним є впровадження економічного механізму стимулювання підприємств до працевлаштування жінок у тих галузях, де є доцільним підвищення кількості жінок, і навпаки, стимулювання працевлаштування чоловіків у тих галузях, де їх ефективність вища. Стимулювання може бути представлене, наприклад, скороченням обсягів нарахувань на фонд оплати праці, реалізацією спрощеної системи оподаткування суб'єктів малого бізнесу. Іншим шляхом заохочення роботодавців є надання безкоштовної або пільгової консультаційної допомоги державних служб зайнятості щодо створення схем нових робочих місць з урахуванням різних потреб чоловіків і жінок (гнучкі робочі графіки, зайнятість неповний час, можливість надомництва та дистанційної роботи).

Впровадження гендерних підходів до роботи державних центрів зайнятості, спрямованої на зменшення безробіття серед жінок та чоловіків, шляхом працевлаштування на вільні та новостворені робочі місця в певні галузі згідно з планом оптимального розподілу ресурсів, а саме:

- уточнення номенклатури громадських робіт, які сьогодні більше орієнтовані на чоловіків із урахуванням жіночих можливостей до праці та навпаки;
- створення інформаційних центрів з питань вакансій, проведення ярмарків вакансій, випуск інформаційних бюлетенів для потенційних роботодавців про кадри, що знаходяться в цей час на обліку в службі зайнятості;
- створення кризових центрів для здійснення психологічної та соціальної підтримки як безробітних жінок, так і безробітних чоловіків;
- інформаційна робота серед населення з метою стимулювання чоловіків до реєстрації в державних службах зайнятості, а жінок – до більш активної позиції в процесі пошуку роботи;

- проведення регулярних досліджень ринку праці на основі гендерного підходу з метою виявлення вільних ніш і перенавчання кадрів для їх заповнення.

Погоджуючись з думкою Герасименко Г.В., вважаємо, що упорядкування системи оплати праці в бюджетній сфері, де більшість серед зайнятих становлять жінки, можна досягти шляхом:

- зближення рівнів оплати праці в бюджетній та небюджетній сферах шляхом підвищення мінімальної заробітної плати працівникам бюджетної сфери;
- запровадження Єдиної тарифної сітки, передбачивши прогресивну шкалу підвищення заробітної плати відповідно до кваліфікації, складності виконуваних робіт та їх відповідальності;
- запровадження спеціальної тарифної сітки для працівників галузей освіти та охорони здоров'я, яка забезпечуватиме більш високий рівень оплати їх праці, а отже сприятиме більшому залученню чоловіків до цих сфер [190].

Реалізація гендерних пріоритетів політики зайнятості можлива при одночасному урахуванні економічних, соціальних і інституційних аспектів. Модель реалізації гендерних пріоритетів державної політики зайнятості (рис. 3.10.) може бути представлена у вигляді декількох блоків:

- економічного, призначення якого полягає в тому, щоб створити умови для формування механізму, що дозволяє збільшити ефективність як зайнятого населення, так і працездатного населення, яке знов повернулося на ринок праці;
- соціального, який спрямований на підтримку соціальної стабільності, генерування нового стимулу управління, формування гендерного балансу зайнятості;
- інституційного, який забезпечує створення нормативно-законодавчої бази економічного розвитку країни, закріплюючи відповідальність різних структур за виконання законів.

Доцільно відмітити, що кожна складова пов'язана з блоками – функціональним, методологічним та виконавчим, між ними існують перехресні зв'язки. Так, функціональний блок містить економічну, соціальну, інституційну складові. У свою чергу, економічна складова моделі містить виконавчий блок (що дає уявлення про структури, інститути, правила і порядок реалізації чинників гендерної політики), методологічний блок (описує концепцію системного охоплення всіх значущих аспектів, які забезпечують гендерні пріоритети в господарюванні) і функціональний блок (що визначає склад власне економічних інструментів, ступінь їх взаємного узгодження, умови використання та критерії оцінки ефективності функціонування системи).

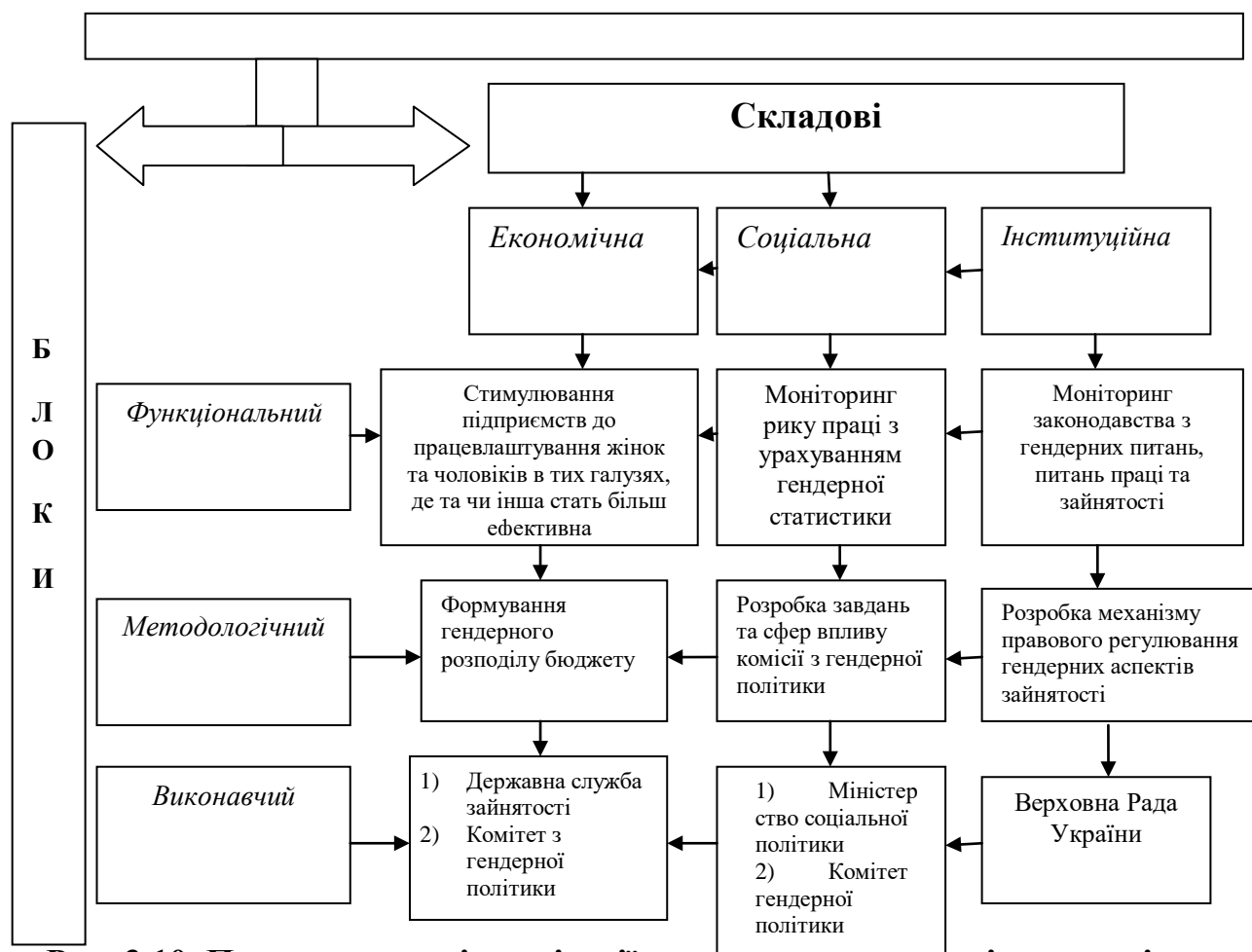


Рис. 3.10. Приклад моделі реалізації гендерних пріоритетів з переліком складових компонент

Джерело: самостійно розроблено автором

Соціальна складова, тут її функціональний блок дає уявлення про набір необхідних заходів для проведення аналізу стану ринку праці на відповідному етапі його розвитку; методологічний блок формує набір механізмів, які будуть використані при проведенні аналізу ринку праці; виконавчий блок забезпечує присутність необхідних структур та інститутів, що вже існують, або які необхідно ввести для реалізації політики зайнятості.

Блоки інституційної складової виконують свої функції в залежності від приналежності: функціональний блок формує набір заходів, необхідних для опису реального стану в правовій сфері політики зайнятості; методологічний блок враховує розробку правового механізму управління гендерними аспектами зайнятості; виконавчий – включає наявність необхідних інститутів, у повноваженнях яких знаходяться прийняття рішень і делегування їх структурам, які беруть участь в реалізації економічного і соціального аспекту зайнятості.

Таким чином простежується зв'язок складових як по горизонталі моделі, так і по вертикалі. Усі ці компоненти повинні бути узгоджені між собою ще на стадії проектування гендерної політики зайнятості.

Завдання кожних складових мають бути наступними.

Економічна складова:

- встановлення в державному секторі економіки чіткого взаємозв'язку оплати праці, його цінності та складності;
- регулювання і збільшення заробітної плати в особливо низькооплачуваних галузях, в яких сконцентрована жіноча робоча сила;
- вдосконалення Програми підтримки жіночого підприємництва через субсидування кредитних ставок;
- розробка індикаторів обліку гендерної політики;
- формування гендерного механізму розподілу бюджету;
- формування гендерного механізму розподілу ресурсів;
- оптимізація методів реструктуризації економіки для подолання гендерної асиметрії на ринку праці;
- формування програм з розвитку самозайнятості.

Соціальна складова:

- поліпшення умов праці з урахуванням гендерної специфіки та особливостей кожної статті і застосування гнучкого підходу до вивільнення жінок з важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
- запровадження інституту гендерної статистики;
- створення умов для трудової діяльності особам з сімейними обов'язками і зміцнення рівності між чоловіком і жінкою;
- моніторинг ринку праці з урахуванням гендерної статистики;
- розробка циклу освітніх передач на телебаченні, радіо по темі гендерних стереотипів на ринку праці;
- проведення політики щодо попередження дискримінації за статевою ознакою в сфері зайнятості;
- розробка механізму встановлення факту дискримінації за ознакою статі.

Інституційна складова:

- організація контролю за виконанням антидискримінаційних статей трудового законодавства;
- моніторинг законодавства з праці та зайнятості – введення державної гендерної експертизи нормативно-правових актів;
- участь жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях; підвищення рівня представництва жінок в органах законодавчої і виконавчої влади всіх рівнів;
- моніторинг законодавства прямої та непрямої дії на регулювання ринку праці, зайнятості, підприємництва; дослідження його впливу на групи населення з різними соціально-економічними характеристиками (вік, стать, родинність і ін.);
- закон про визнання домашньої праці трудовою діяльністю;
- вплив на інститути реалізації прав – посилення ролі структур, які здійснюють контроль виконання законодавства; розробка програми реалізації рівних прав і рівних можливостей;
- розробка законодавчих ініціатив щодо скорочення сегрегації.

У другому розділі нами було висвітлено також проблему неврахованої праці жінок або подвійного навантаження. Сучасні реалії ринку праці України ставлять жінок у конкуренцію з чоловіками за гідне робоче місце, особливо зважаючи на

факт постійного поєднання домашніх безоплатних обов'язків жінки з виконанням робочого навантаження. Проблема зайнятості жінок становить великий інтерес для вчених і практиків. Розглядаючи сукупний дохід домогосподарств, результати неврахованої праці жінок, що пов'язана з виконанням неоплачуваної роботи в домашньому господарстві, як правило, не враховується.

З нашої точки зору, функція корисності домогосподарств має віддзеркалювати не тільки вільний час, що становить самостійну цінність та дозволяє реалізувати потреби високого рівня, а й невраховану працю, тобто хатні обов'язки, виховання дітей тощо (за матеріалами статті написаної авторами).

У більшості суспільств виховання дітей та домашня робота виконуються переважно жінками. В Україні ця тенденція виявляється особливо яскраво. За даними соціологічного опитування, понад три чверті жінок України зазначили, що саме вони переважно займаються у власному домогосподарстві прибиранням (78,4% респондентів) та приготуванням їжі (75,3% респондентів).

У другому розділі було також виявлено, що вартісна оцінка внеску хатньої праці, що виконується жінками, до формування національного доходу має стати предметом спеціальних досліджень в майбутньому задля забезпечення адекватної оцінки економічного розвитку країни.

Отже, позначимо загальний фонд часу через T , у тому числі – робочий час позначимо L_1 , час неврахованої праці – L_2 , тоді вільний від роботи час буде $(T - L_1 - L_2)$.

Час на домашні справи L_2 не приносить доходів домогосподарству, проте ці справи обов'язково мають бути виконані, інакше домогосподарство не зможе функціонувати. Вільний від роботи час $(T - L_1 - L_2)$ є одним з найважливіших чинників корисності. Якщо домогосподарства мають великі доходи, але не мають достатньо вільного часу, то значимість робочого часу L_1 спадає, адже немає часу витратити дохід на споживання.

У відповідності з трьома зазначеними чинниками формування, функцію загальної корисності домогосподарств можна представити аналогічно функції Кобба-Дугласа, а саме у вигляді:

$$U = a_0 \cdot L_1^{a_1} \cdot L_2^{a_2} \cdot (T - L_1 - L_2)^{a_3} \rightarrow \max_{L_1, L_2}, \quad (3.6)$$

де U – функція корисності домогосподарств;

L_1 – робочий час;

L_2 – час на домашню працю;

T – загальний фонд часу

$(T - L_1 - L_2)$ – вільний час;

a_0 – масштабуючий множник;

a_1 – коефіцієнт еластичності корисності за робочим часом;

a_2 – коефіцієнт еластичності корисності за часом на домашню працю;

a_3 – коефіцієнт еластичності корисності за вільним часом.

Варто зауважити, що у класичній функції Кобба-Дугласа змінні є незалежними, а функція корисності (3.6.), хоча з виду і подібна до функції Кобба-Дугласа, але має, як буде показано, залежні змінні, що впливає на її оптимізацію.

Тож домогосподарства вирішують проблему розподілу загального часу між робочим, часом на домашні справи та вільним часом, серед яких треба знайти певний баланс.

Для максимізації функції корисності прирівняємо до нуля її перші часткові похідні:

$$\begin{aligned} U'_{L_1} &= \alpha_0 \cdot L_2^{a_2} \left(a_1 \cdot L_1^{a_1-1} \cdot (T - L_1 - L_2)^{a_3} - L_1^{a_1} \cdot a_3 (T - L_1 - L_2)^{a_3-1} \right) = \\ &= \alpha_0 \cdot L_2^{a_2} L_1^{a_1-1} \cdot (T - L_1 - L_2)^{a_3-1} \cdot [a_1 \cdot (T - L_1 - L_2) - a_3 \cdot L_1] = 0, \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} U'_{L_2} &= \alpha_0 \cdot L_1^{a_1} \left(a_2 \cdot L_2^{a_2-1} \cdot (T - L_1 - L_2)^{a_3} - L_2^{a_2} \cdot a_3 (T - L_1 - L_2)^{a_3-1} \right) = \\ &= \alpha_0 \cdot L_1^{a_1} L_2^{a_2-1} \cdot (T - L_1 - L_2)^{a_3-1} \cdot [a_2 \cdot (T - L_1 - L_2) - a_3 \cdot L_2] = 0, \end{aligned} \quad (3.7)$$

Звідси:

$$\begin{aligned} \alpha_1 \cdot (T - L_1 - L_2) - a_3 L_1 &= 0, \\ \alpha_1 \cdot T - a_1 L_1 - a_1 L_2 - a_3 L_1 &= 0 \\ \alpha_2 \cdot (T - L_1 - L_2) - a_3 L_2 &= 0, \\ \alpha_2 \cdot T - a_2 L_1 - a_2 L_2 - a_3 L_2 &= 0. \end{aligned} \quad (3.8)$$

Таким чином, отримуємо робочий час L_1

$$L_1 = \frac{\alpha_1 (T - L_2)}{\alpha_1 + \alpha_3} \quad (3.9)$$

Та час на домашні справи L_2

$$L_2 = \frac{\alpha_2 (T - L_1)}{\alpha_2 + \alpha_3} \quad (3.10)$$

Підставимо (3.6) у (3.7) та (3.7) у (3.6), звідси,

оптимальний обсяг робочого часу:

$$L_1^* = \frac{\alpha_1}{\alpha_1 + a_2 + \alpha_3} \cdot T, \quad (3.11)$$

оптимальний обсяг часу на домашні справи:

$$L_2^* = \frac{\alpha_2}{\alpha_1 + a_2 + \alpha_3} \cdot T, \quad (3.12)$$

оптимальний обсяг вільного часу:

$$T - L_1^* - L_2^* = \frac{\alpha_3}{\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3} \cdot T, \quad (3.13)$$

Таким чином, сформовано функцію корисності домогосподарств U , яка враховує не лише їх робочий час (доходи), а й час на домашні справи та вільний час, який становить самостійну цінність. У результаті оптимізації цієї функції корисності домогосподарств знайдено оптимальний розподіл загального фонду часу на ці три складові.

З формули (3.10) видно, що загальний фонд часу T оптимально розподіляється за напрямками пропорційно відповідним коефіцієнтам еластичності, тобто оптимальна частка робочого часу у загальному фонді становить $\frac{\alpha_1}{\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3}$, частка часу на домашню працю - $\frac{\alpha_2}{\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3}$, частка вільного часу - $\frac{\alpha_3}{\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3}$. І оскільки ці коефіцієнти еластичності a_1, a_2, a_3 є різними у жінок та чоловіків, загальний фонд часу необхідно розподіляти також по-різному, в залежності від можливостей та особливостей, щоб сумарна ефективність їх праці була максимальною.

Для більш наочної та кількісної оцінки створеного ВВП хатньою працею, розрахуємо її вартість за рік (48 тижнів), використовуючи вартість мінімальної тарифної ставки в Україні (19, 34 грн.) та мінімальний час на хатню працю за тиждень (20 годин). Таким чином, отримуємо ВВП 18 566,4 тис. грн.. на рік на одну жінку. У 2016 році кількість економічно - активних жінок складала 8142,9 тис. осіб. Тож, мінімальна вартість ВВП, виробленого жінками України в 2016 році складає 159014 тис. грн.

Отже, виключення домашньої праці з реального сектору національної економіки є фактором, що відтворює стійку економічну дезадаптацію. Однак ефективність включення цієї праці в економіку може бути забезпечена тільки значно більшою, ніж зараз, рівністю можливостей статей і їх практичною реалізацією в соціумі, тобто збалансованістю гендерних відносин.

В якості критерію (ознаки) включення / виключення праці в реальний сектор національної економіки може бути обрана сплата / несплата праці у відповідній галузі (сфері діяльності). При чому, є доцільним використовувати системний підхід, в якому можна виділити тріаду взаємозалежних проблем: визнання суспільної корисності домашньої праці – гармонізації гендерних відносин – розширене відтворення людського капіталу. У межах цієї тріади представляється методологічно правильним ставити і вирішувати комплексну багатоаспектну проблему включення домашньої праці в реальний сектор національної економіки.

Для вирішення цього питання є необхідним створення сукупності спеціальних фондів, як фінансової основи економічного механізму управління процесом включення домашньої праці. Основоположне значення може мати такий фінансовий інструмент, як норма репродукційних відрахувань (можемо так називати домашню працю, враховуючи догляд жінки за дитиною) підприємств у пропонувані фонди, які покликані забезпечити акумуляцію коштів.

Також необхідно сформувати репродуктивно-гендерну статистику, предметом вивчення якої є масові факти і процеси, що відбуваються в сферах репродукції і домашнього господарства. Наступний крок – створення спеціалізованого органу регулювання репродукційного процесу. До нього включаються представники виконавчої, судової влади, галузі охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту, батьківських комітетів, а також провідні фахівці з проблем розвитку економіки та соціально-трудоких відносин.

3.3. Прогнозування гендерного паритету на засадах імітаційного моделювання

Індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index) – глобальне дослідження і супроводжуючий його рейтинг країн світу за показником гендерної рівності. Розрахований за методикою міжнародної організації Світовий економічний форум (World Economic Forum), заснованої на комбінації загальнодоступних статистичних даних у галузі соціально-економічного розвитку по різних країнах світу.

Індекс призначений для вимірювання гендерних відмінностей у доступі до ресурсів та можливостей в окремих країнах, а не фактичного рівня наявних ресурсів і можливостей у цих країнах. Таким чином, індекс вимірює тільки гендерні відмінності в країнах світу незалежно від рівня їх розвитку. Передбачається, що індекс повинен використовуватися державами, які прагнуть до скорочення гендерної нерівності, як інструмент для аналізу проблемних моментів у їх соціальній політиці, розробки заходів по скороченню гендерного розриву і відстеження їх ефективності з плином часу.

Індекс гендерного розриву приймає значення від нуля (повна нерівність) до одиниці (повна рівність) [191; 192].

Індекс вимірює рівень гендерного розриву, який існує в тих чи інших країнах між жінками і чоловіками, по 14 різним змінним у чотирьох ключових областях. У таблиці 3.4. представимо характеристику показників, на основі яких розраховується індекс.

Репродуктивне здоров'я в даному випадку вимірюється двома показниками: рівнем материнської смертності та коефіцієнтом народжуваності в підлітковому віці (молодше 20 років). Чим вони нижче, тим ближче країна до гендерної рівності; за задумом авторів індексу, в ідеальній ситуації ні материнської смертності, ні народжуваності серед підлітків бути не повинно. Материнські смерті служать ясным сигналом про статус жінок у суспільстві. Небезпека смерті при народженні знижується завдяки освіті, адекватному харчуванню, доступності контрацепції, допологовій медичній допомозі та кваліфікованим лікарям. Раннє материнство завдає шкоди здоров'ю та обмежує майбутні можливості – заважає молодим жінкам здобувати освіту і часто прирікає на низькокваліфіковану роботу.

Характеристика показників індексу гендерного розриву

Показники індексу гендерного розриву	Характеристика показника
1.Репродуктивне здоров'я	Рівень материнської смертності і коефіцієнт народжуваності дітей у підлітків. Для розрахунку індексу за показником репродуктивного здоров'я, у дівчаток і жінок, порівнюються ідеальні показники, такі як: відсутність материнської смертності та підліткової вагітності. На чоловіків цей показник не поширюється.
2.Розширення прав і можливостей	Співвідношення числа жінок і чоловіків, які є депутатами парламенту (якщо жінки в парламенті не представлені, то замість показника рівного нулю необхідно проводити розрахунок за показником 0,1 так як жінки нехай і побічно, але впливають на роботу парламенту і політичну сферу в цілому).
3. Освіта	Співвідношення рівня середньої та вищої освіти серед жінок.
4.Ступінь економічної активності	Ступінь репрезентації жінок в економіці, тобто кількість жінок, які представляють робочу силу і зайняті в суспільному виробництві.

Джерело: The World Economic Forum [193]

Розширення прав і можливостей також вимірюється двома показниками: співвідношенням числа жінок і чоловіків у парламенті і рівнем середньої та вищої освіти серед жінок і чоловіків. У політичній сфері жінки традиційно знаходяться в обмеженому положенні на всіх рівнях управління. Доведено, що підвищення рівня освіти розширює свободу жінок, зміцнюючи їх здатність ставити запитання, роздумувати, дієво впливати на умови свого життя. Освічені жінки мають більше шансів отримати задоволення від їх роботи, брати участь у громадських дискусіях, піклуватися про своє здоров'я і здоров'я своєї сім'ї та виступати з іншими ініціативами.

Ступінь економічної активності – частка жінок у загальній робочій силі, яка включає всіх зайнятих і безробітних (активно шукають роботу), а також тих, хто шукає роботу з частковою зайнятістю. При всій корисності показника частки жінок у загальній робочій силі, він не враховує кількісний поділ професій на «жіночі» та «чоловічі» на ринку праці і розрив заробітної плати за гендерною ознакою. Вищерозглянуті аспекти мають взаємодоповнюючий характер, наприклад нерівність в освіті зазвичай корелює з можливістю отримання роботи і материнською смертністю. На підставі розрахунку індексу для кожної країни складається рейтинг, що дозволяє проводити порівняння між різними регіонами та визначати в першому наближенні проблемні місця.

Наведемо існуючий рівень індексу гендерного розриву (ІГР) України та інших країн у 2016 році (рис. 3.11.).

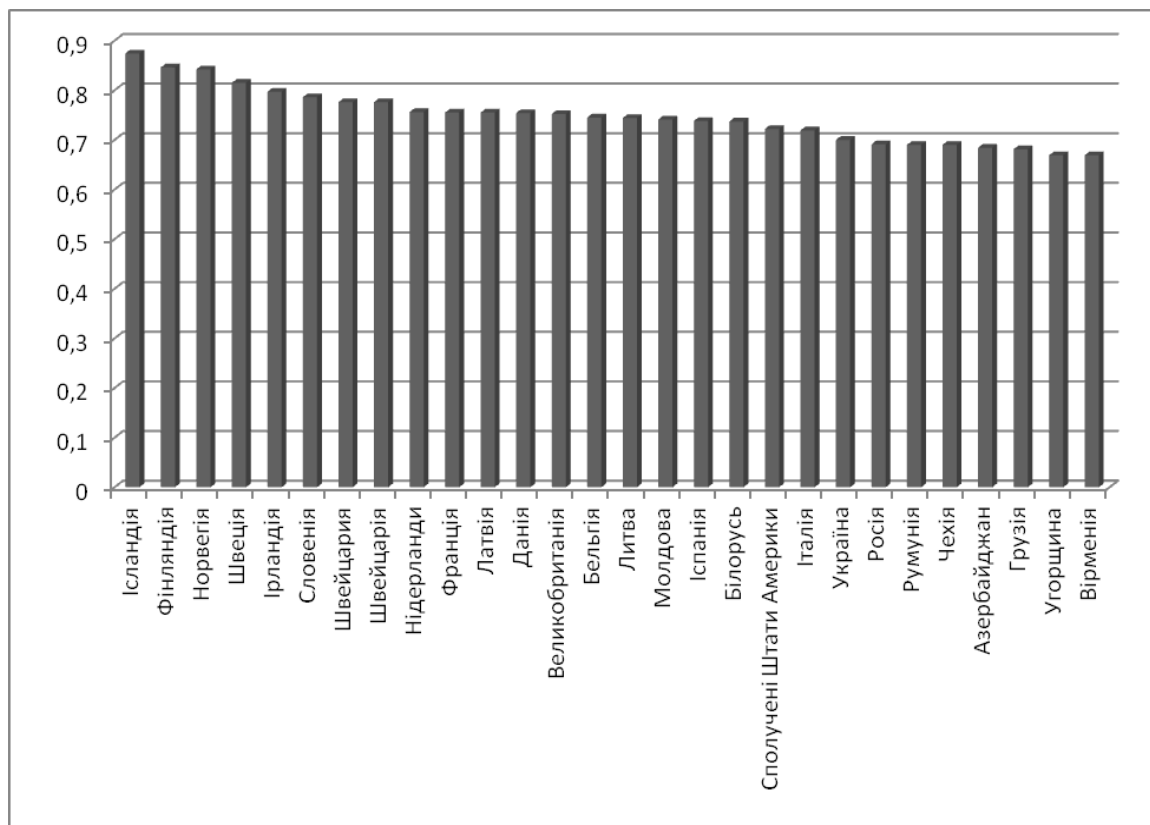


Рис. 3.11. Порівняння індексу гендерної рівності України з іншими країнами
Джерело: The World Economic Forum [193]

Україна посідає 69 місце серед 144 країн й індекс складає 0,7. На першому місці – Ісландія зі значенням показника 0,874 [194]. А також наведемо графічно на рис. 3.12. рівень показників індексу гендерного розриву України порівняно з середніми стандартними значеннями показників.

Організація Об'єднаних Націй відносить проблему гендерної нерівності до глобальних, а тому пропонує державам змінювати існуючі та загальноприйняті гендерні моделі та звертає увагу на методику розрахунку ІГР. Детальний опис методології формування індексу і джерел даних для нього наводиться в щорічному випуску рейтингу за результатами чергового порівняльного дослідження.



Рис. 3.12. Рівень показників індексу гендерного розриву України порівняно з середніми стандартними значеннями показників

Джерело: *World Economic Forum [193]*

Обчислення індексу гендерного розриву проводиться у вісім етапів [193].

Етап 1. Розрахунок показника Здоров'я. Проводиться порівнянням показників відсутності материнської смертності та підліткової вагітності.

Етап 2. Показник Розширення прав і повноважень. Розраховується як співвідношення кількості жінок і чоловіків, які є депутатами парламенту, і співвідношення рівня середньої та вищої освіти жінок і чоловіків.

Етап 3. Розрахунок показника Ринок праці проводиться шляхом співвідношення представленості жінок і чоловіків в економіці.

Етап 4. Облік нульових і екстремальних значень.

Коефіцієнт материнської смертності симетрично усікається при рівні в 10 (мінімальне значення) і 1100 (максимальне значення), щоб підкреслити нормативний підхід, який має на увазі, наприклад, що дві країни, у яких коефіцієнт материнської смертності понад 1000, не розрізняються в здатності створювати умови і забезпечувати підтримку здоров'я матері та висловлювати стурбованість точністю і акуратністю оцінок, таким чином, наприклад, країни з 1–10 випадками смерті на 100 000 новонароджених, по суті, функціонують на одному і тому ж рівні.

Представництво жінок у парламентах країн, зафіксоване на рівні 0%, кодується як 0,1%, тому що середнє геометричне не має нульових значень і тому, що жінки в таких країнах все ж мають деякий політичний вплив.

Етап 5. Агрегація за вимірюваннями в рамках кожної гендерної групи з використанням середніх геометричних величин. Агрегація, яка спочатку проводиться за вимірюваннями всередині кожної гендерної групи з використанням середніх геометричних величин, є першим кроком на шляху до надання індексу гендерного розриву чутливості до взаємозв'язку.

Для жінок і дівчаток формула агрегування виглядає наступним чином:

$$G_F = \sqrt[3]{\left(\frac{1}{MMR} \times \frac{1}{AFR}\right)^{1/2} \times (PR_F \times SE_F^{1/2}) \times LFPR_F} \quad (3.14)$$

А для чоловіків та хлопчиків:

$$G_M = \sqrt[3]{1 \times (PR_M \times SE_M^{1/2}) \times LFPR_M} \quad (3.15),$$

де MMR - Коефіцієнт материнської смертності

AFR - Рівень народжуваності серед підлітків

PR - Місця в парламенті, співвідношення жінок і чоловіків

SE - Рівень середньої та вищої освіти

$LFPR$ - Економічна активність на ринку праці

Етап 6. Агрегація за гендерними групами з використанням гармонійної середньої величини.

Індекси для жінок і чоловіків агрегуються за середнім гармонійним (HARM) з метою створення однорозподіленого гендерного індексу.

$$HARM(G_F, G_M) = \left[\frac{(G_F)^{-1} + (G_M)^{-1}}{2} \right]^{-1} \quad (3.16)$$

Середні гармонійні значення середніх геометричних величин дозволяють всередині груп врахувати нерівність між жінками і чоловіками, а також скорегувати показник з урахуванням взаємозв'язку між вимірами.

Етап 7. Розрахунок середнього геометричного середніх арифметичних величин для кожного індикатора.

Референтний стандарт для розрахунку нерівності отримано шляхом агрегування чоловічого і жіночого індексів у використанні рівних ваг (тобто при однаковому ставленні до обох статей) :

$$G_{FM} = \sqrt[3]{\overline{\text{Здоров'я}} \times \overline{ППВ} \times \overline{LFRP}} \quad (3.17),$$

$$\text{де } \overline{\text{Здоров'я}} = \left(\frac{1}{MMR} \times \frac{1}{AFR} + 1 \right) / 2,$$

$$\overline{ППВ} = \left(\sqrt{PR_F \times SE_F} + \sqrt{PR_M \times SE_M} \right) / 2,$$

$$\overline{LFRP} = \frac{LFPR_F + LFPR_M}{2} \quad (3.18)$$

Показник Здоров'я варто розглядати як половину відстані від норм, встановлених для індикаторів репродуктивного здоров'я – меншого числа материнських смертей і меншої кількості вагітностей серед підлітків, а не як середнє між відповідними жіночим і чоловічим індексами.

Етап 8. Розрахунок індексу гендерного розриву.

Порівняння рівнорозподіленого гендерного індексу з референтним стандартом дозволяє нам отримати індекс гендерного розриву:

$$GGI = \frac{HARM(G_F, G_M)}{G_{\overline{F, M}}} \quad (3.19)$$

величина якого коливається від 0 (повна гендерна нерівність по всіх вимірах) до 1 (повна гендерна рівність по всіх вимірах).

На рис. 3.13 представлено послідовність етапів розрахунку індексу гендерного розриву.



Рис. 3.13. Послідовність та сутність етапів методичного підходу до визначення рівня індексу гендерної нерівності

Джерело: самостійно розроблено автором за матеріалами [193]

Для аналізу динаміки індексу гендерного розриву, а також пошуку шляхів його регулювання та досягнення гендерної рівності, потрібна адекватна економіко-математична модель, яку можемо отримати за допомогою програмного продукту Ithink.

Програмний продукт є потужним інструментом, який дозволяє користувачеві створювати системні діаграми, які можуть бути змодельовані з плином часу. Створюючи діаграми, з'являється можливість краще зрозуміти поведінку цієї системи і визначити слабкі та сильні області. Можливість імітувати майбутнє дозволяє легко перевірити кілька гіпотез, щоб уникнути непередбачених наслідків. Побачивши всю картину, можна не тільки краще зрозуміти проблему, а й приймати більш ефективні рішення і зміни в подальших діях, уникати небажаних результатів. Завдяки інтуїтивному інтерфейсу й ефективній аналітиці програмне забезпечення дозволяє швидко досягнути навички моделювання. Програмний продукт iThink володіє наступними особливостями:

- можливість застосування імітаційних програм спільно зі спеціальними економіко-математичними моделями та методами, заснованими на теорії управління економічними процесами;
- здатність моделювання матеріальних, грошових та інформаційних процесів і потоків в рамках єдиної моделі в загальному модельному часі;
- можливість введення режиму постійного уточнення при отриманні вихідних даних і проведенні екстремального експерименту функціонування системи [190].

Отже, модель містить 6 модулів (рис. 3.14):

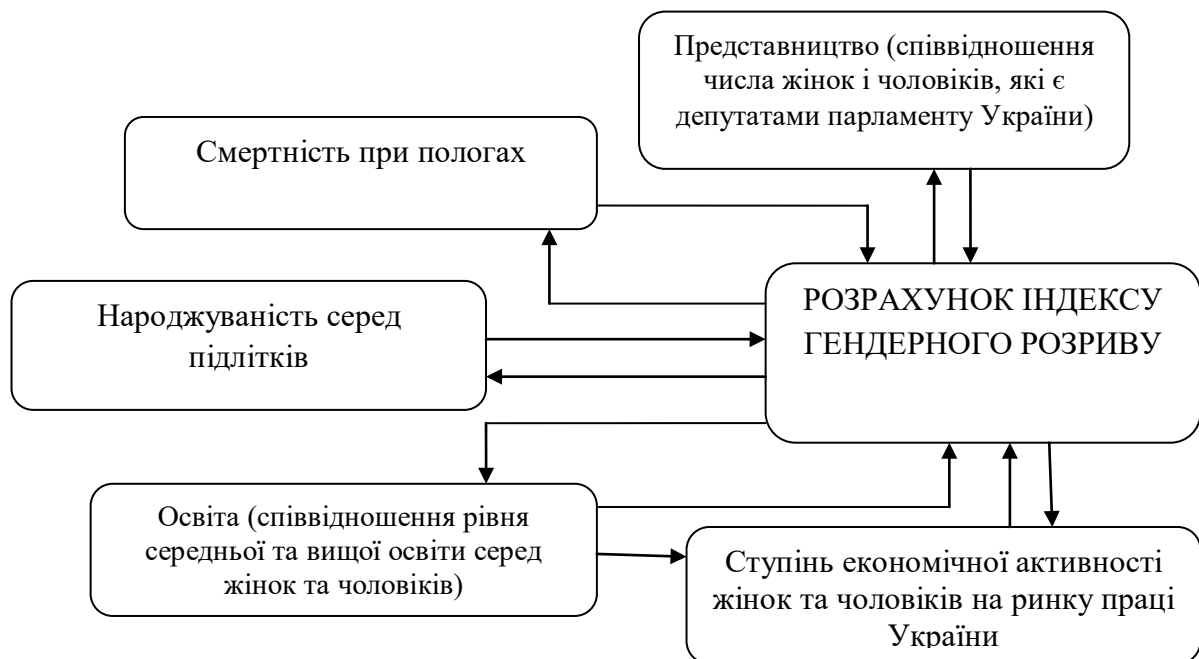


Рис. 3.14. Структура моделі на CASE-рівні

Джерело: розроблено автором в програмі iThink

Програмний продукт відображає динаміку досліджуваних процесів за будь-який період часу по крокам імітації. Практично не існує обмежень на ступінь охопту процесів, що досліджуються. Користувач за власним бажанням може доповнювати модель будь-якими параметрами або концентрувати увагу тільки на окремих складових процесах, залишаючи інші за межами імітації.

Крім того, використовується програма має ряд наступних переваг:

- унікальний ефект візуалізації. Автор моделі постійно бачить всю систему загалом. При будь-якій зміні схеми моделі автоматично змінюються алгоритм і програмний код, який генерується автоматично;
- відсутність «жорсткої прив'язки» до певного кола завдань;
- розвинені засоби аналізу чутливості, що забезпечують автоматичне багаторазове виконання моделі з різними вхідними даними;
- підтримка безлічі форматів вхідних даних.

Далі розглянемо модель, побудовану за допомогою програмного продукту IThink в межах досліджуваної теми для регулювання гендерної рівності в Україні.

1. «Розрахунок індексу гендерного розриву» – призначений для імітації досягнення гендерної рівності з врахуванням впливу комплексу інших нижче розглянутих факторів.
2. «Представництво» – здійснюється імітація впливу співвідношення числа жінок і чоловіків, які є депутатами парламенту на індекс гендерного розриву.
3. «Смертність при пологах» – призначений для прогнозування показника «репродуктивне здоров'я» з урахуванням впливу на загальний показник ІГР.
4. «Народжуваність серед підлітків» – другий показник, який також призначений для прогнозування показника «репродуктивне здоров'я» з урахуванням впливу на загальний показник ІГР.
5. «Освіта» – модуль для прогнозу впливу на показник ІГР, модуль «Освіта» корелює з модулем «Економічна активність».
6. «Економічна активність» відображає ступінь репрезентації жінок в економіці, тобто кількість жінок, які представляють робочу силу і зайняті в суспільному виробництві, впливає на показник ІГР та корелює з модулем «Освіта».

Модуль «Управління політичною активністю жінок» (рис. 3.15) моделює динаміку індексу PR та формується за рахунок фондів: «Політична активність», «Відсоток жіночих місць», рівень яких обумовлюється потоками «Інтенсивність підвищення», «Інтенсивність зниження» та «Вибори», «Наступні вибори».

Модуль будується за рахунок конверторів:

- Місця в парламенті, співвідношення жінок і чоловіків (PR).
- PR_f - відсоток жіночих місць в парламенті, PR_m - відсоток чоловічих місць в парламенті.
- Відсоток жіночої активності, нормований відсоток, вихідний відсоток (встановлено на рівні 20%). Нами було задано параметри нормування від 0,1% до 100% .

Процес регулювання та наближення всіх показників до гендерно-рівних здійснюється однаково для всіх модулів. Тож на прикладі модулю «Управління політичною активністю жінок» покажемо цей механізм.

Регулювання здійснюється на двох рівнях. Перший підхід – стандартний, використовуючи його, система реагує наступним чином: ми задаємо повну рівність чоловіків та жінок шляхом різниці в їх кількості, якщо ця різниця дорівнює нулю, кількість жінок та чоловіків однакова – показник є гендерно-рівним. Якщо існує певна різниця, то система поступово вирівнює її шляхом перерозподілу до тих пір, доки різниця буде дорівнювати нулю.

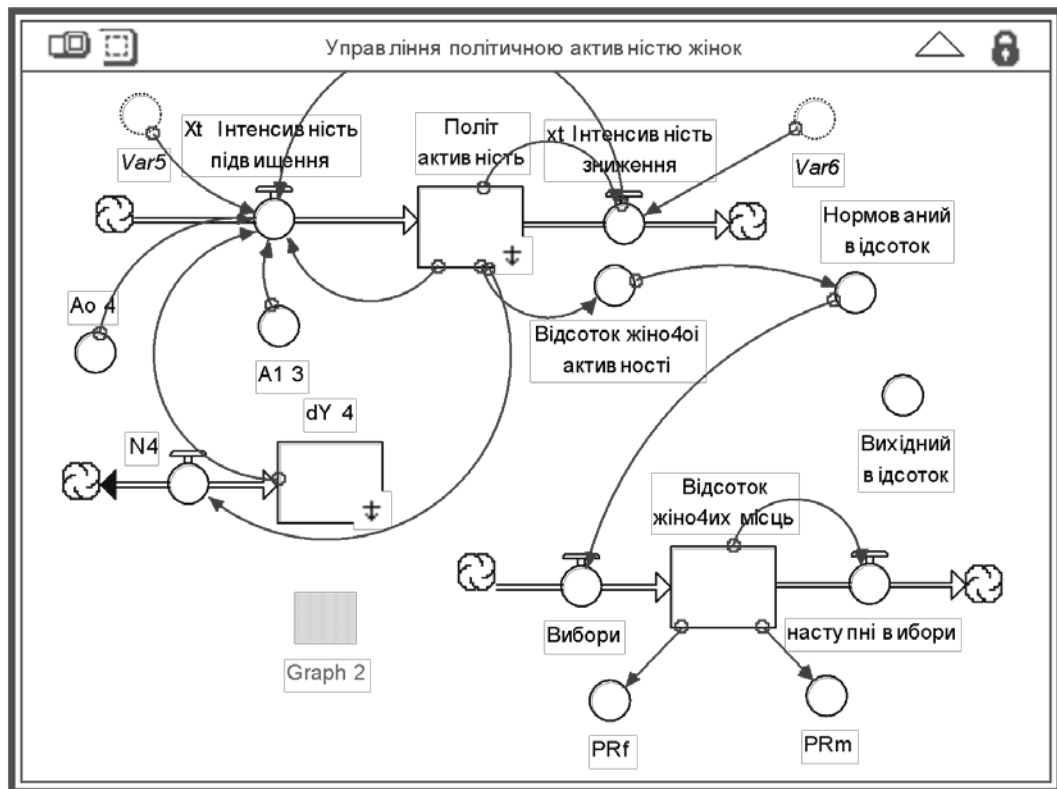


Рис. 3.15. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Управління політичною активністю жінок»

Джерело: розроблено автором в програмі IThink

Наведемо відповідну формулу:

$$\Delta \tilde{x} = -a_0 \Delta t \quad (3.20)$$

Тобто, в розглянутому модулі «Управління політичною активністю жінок», відсоток жіночої активності нижчий за відсоток чоловічої активності, тому необхідно підвищувати жіночу активність на величину a_0 .

Другий підхід реалізовано за допомогою кібернетичного методу, він здійснюється за наступною формулою:

$$\Delta \tilde{x} = -(a_0 y + a_1 \frac{dy}{dt}) \Delta t \quad (3.21)$$

Цей підхід є більш стійким та більш точним завдяки тому, що враховує показники минулого досвіду.

Механізм дії такого підходу наступний: показник є абсолютно гендерно-рівним, якщо різниця, у даному випадку між чоловічою та жіночою активністю, дорівнює нулю. Якщо ж є певні відхилення, то вони накопичуються в спеціальному фонді (фонд dY_4 на рис. 3.15.).

Цей підхід реагує швидше та особливо проявляє свою ефективність у разі різкої зміни ситуації.

Особливість даного модулю полягає в тому, що ситуація не може змінюватися плавно і поступово, вона змінюється кожні 5 років в момент виборів і потім залишається незмінною до наступних виборів.

Для досягнення більш високого показника політичної активності жінок необхідно вдатися до наступних заходів:

1. Впровадження гендерних квот у представницьких органах влади та на вищих щаблях державного управління. Хоча квотування, певною мірою суперечить настановам демократичного суспільства, на сучасному етапі воно є протекціоністським заходом держави. Зважаючи на українські реалії та міжнародний досвід, доцільним є впровадження на найближчу перспективу гендерної квоти у розмірі не менше 25–30% кожної статі.
2. Розробка та впровадження цілеспрямованої гендерної політики держави, тобто заходів, що сприятимуть утвердженню партнерства статей у визначенні та втіленні стратегічних цілей, завдань та методів їх досягнення в діяльності урядових структур.
3. Основні напрямки гендерної політики мають передбачати застосування гендерного підходу у всіх видах державної політики, програм, планів та рішень.
4. Поширення знань щодо гендерних відносин у громадянському суспільстві [195; 196].

Наступний модуль – це модуль «Управління рівнем економічної активності жінок». Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю наведена на рис. 3.16. Модуль управління рівнем економічної активності жінок моделюється за допомогою фондів «Кількість економічно активних жінок» та «Кількість економічно активних чоловіків», рівень яких обумовлюється вхідними потоками «Поповнення жінок», «Поповнення чоловіків» та вихідними потоками «Вибуття жінок», «Вибуття чоловіків» відповідно.

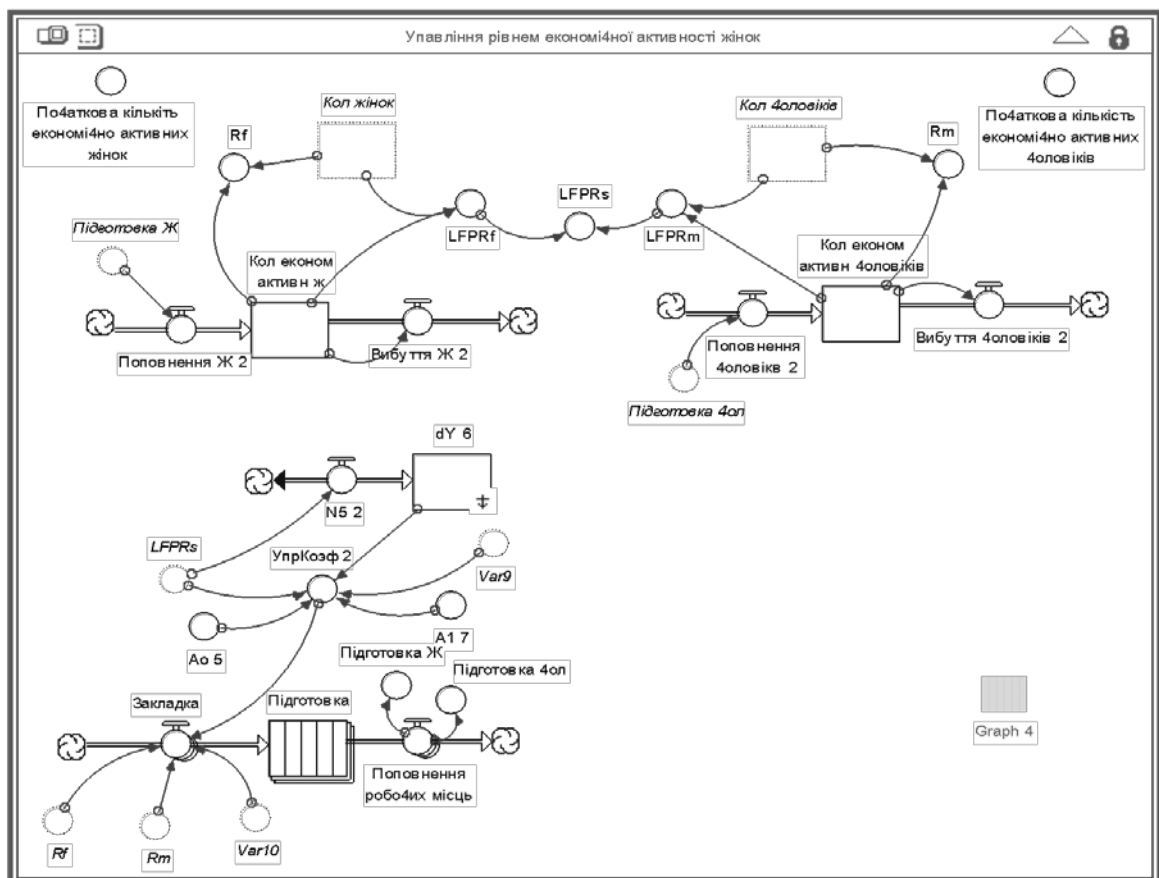


Рис. 3.16. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Управління рівнем економічної активності жінок»

Джерело: розроблено автором в програмі IThink

Темп вхідного потоку визначається 7 конверторами:

Початкова кількість економічно активних жінок та початкова кількість економічно активних чоловіків – це постійні показники, які задаються в залежності від існуючої ситуації на ринку праці України;

Економічна активність на ринку праці жінок $LFRP_f$ і чоловіків $LFRP_m$ та середня економічна активність на ринку праці $LFRP_s$ - розраховується як відношення кількості економічно-активних жінок/ чоловіків/ населення до загальної кількості жінок/ чоловіків/ населення відповідно.

Економічна неактивність жінок (R_f) та чоловіків (R_m) – розраховується як різниця між загальною кількістю жінок/ чоловіків та кількістю економічно – активних жінок/ чоловіків відповідно.

В даному модулі показник $LFRP_s$ – це економічна активність, що показує різницю між економічною активністю жінок $LFRP_f$ та чоловіків $LFRP_m$. Він має дорівнювати нулю за умови абсолютної гендерної рівності.

Використовуючи кібернетичний підхід регулювання гендерної рівності показника, відхилення між показниками економічної активності жінок та чоловіків накопичуємо у фонді dY_6 .

Для досягнення гендерної рівності у сфері зайнятості пропонуємо наступні заходи. Для ретельного моніторингу ситуації потрібні надійні дані з розбивкою за статевою ознакою, яких сьогодні недостатньо. Необхідні суттєві зміни в зборі статистичної інформації, що включають як збільшення кількості, так і якості даних у гендерному розрізі.

Необхідно реформувати правову базу і забезпечувати виконання законів з тим, щоб видалити будь-які перешкоди на шляху гендерної рівності та реально усунути дискримінацію, у тому числі забезпечивши рівну оплату за працю рівної цінності.

Ефективною була б система економічної підтримки і стимулів, спрямована на відмову від дискримінації по відношенню до жінок. Удосконалення інфраструктури, що полегшує виховання дітей, могло б вивільнити час і ресурси жінок та дозволити їм брати активнішу участь в економіці.

Багато що може зробити і приватний бізнес. Необхідне створення нової корпоративної культури і методів роботи, націлених на досягнення гендерного балансу. Ряд великих компаній уже почали працювати в цьому напрямку – вони обмінюються досвідом і розвивають співробітництво як всередині бізнес-спільноти, так і взаємодіють з іншими секторами, державними органами та неурядовими організаціями.

Освіта – одна з найважливіших умов, що є необхідною для гармонійного і стійкого розвитку суспільства.

Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Управління рівнем освіти жінок» наведена на рис. 3.17. Даний модуль формується за рахунок фондів «Кількість жінок з освітою» та «Кількість чоловіків з освітою», рівень яких обумовлюється вхідними потоками «Поповнення жінок», «Поповнення чоловіків» та вихідним потоками «Вибуття жінок», «Вибуття чоловіків» відповідно.

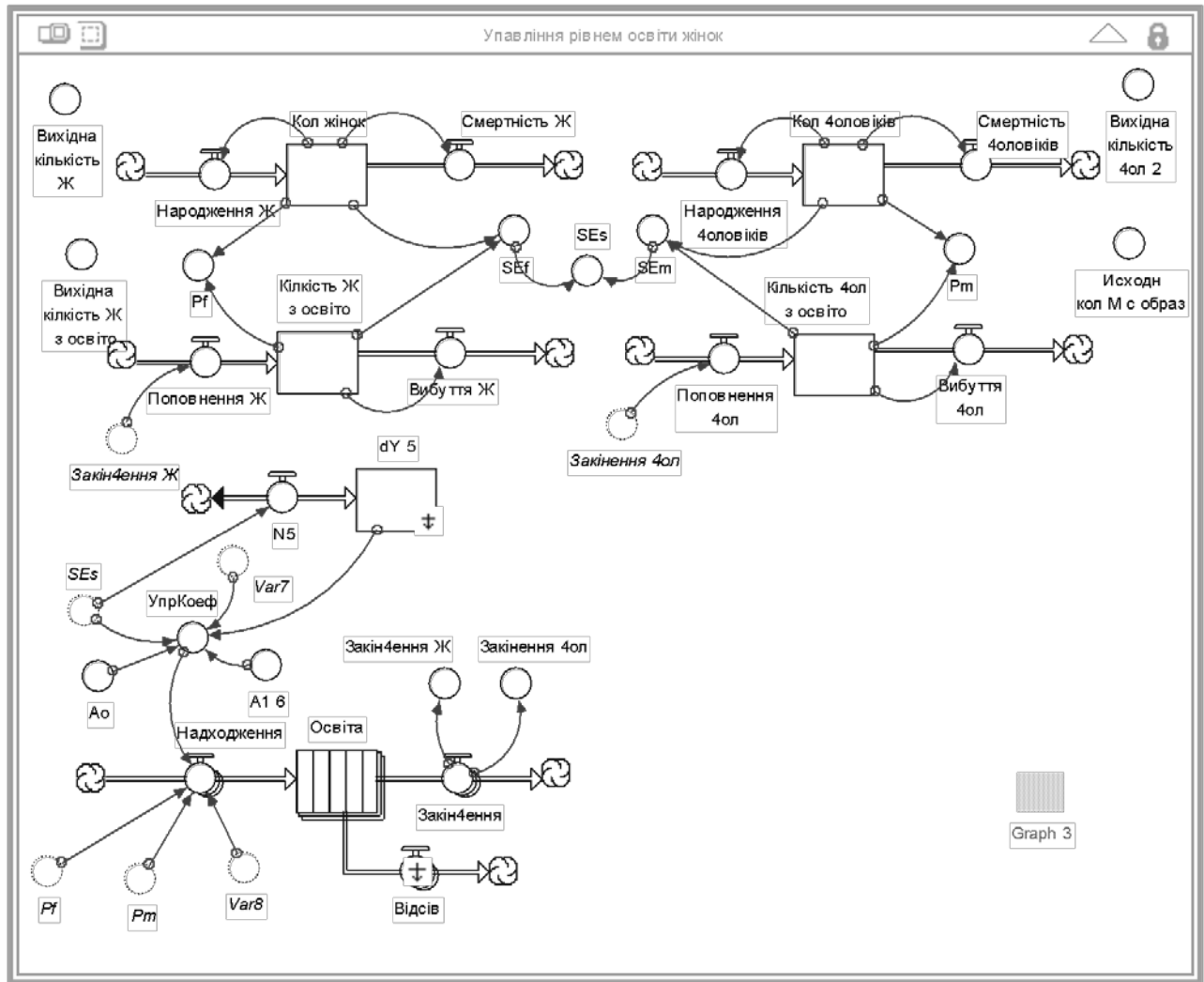


Рис. 3.17. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Управління рівнем освіти жінок»

Джерело: розроблено автором в програмі IThink

Модуль «Управління рівнем освіти жінок» будується за рахунок конверторів.

Вихідна кількість жінок та чоловіків з освітою – це постійні показники, які задаються в залежності від існуючої ситуації в галузі освіти України відповідно з даними Державної служби статистики;

Рівень середньої та вищої освіти (SE_s) та рівень середньої та вищої освіти жінок (SE_f) і чоловіків (SE_m), розраховується як відношення кількості жінок/чоловіків з освітою до загальної кількості жінок/чоловіків відповідно. Загальний рівень середньої та вищої освіти (SE_s) розраховується за формулою:

$$SE_s = \frac{SE_f}{SE_{m-1}} \quad (3.22)$$

Рівень неосвіченості жінок (P_f) та чоловіків (P_m) – розраховується як різниця між загальною кількістю жінок/чоловіків та кількістю жінок/чоловіків з освітою відповідно (рис.3.17.).

У цьому блоці було розраховано загальну кількість жінок та чоловіків. Ці дані нам також були необхідні й в інших блоках. Регулювання здійснювалося

також двома шляхами – стандартним та двоконтурним. Використано природні процеси – поповнення жінок та чоловіків (абітурієнти) та їх вибуття (після закінчення освіти або припинення). Відхилення акумулюються у фонді dY 5.

Особливість у даному модулі полягає в тому, що внесені зміни в поліпшенні ситуації у сфері освіти, ми можемо побачити через 4 роки (середня тривалість отримання вищої освіти).

Отже, у сфері освіти необхідно:

- підвищити ефективність системи використання наявних ресурсів;
- поліпшити методичне та кадрове забезпечення системи освіти, а саме:
 - проводити навчальні тренінги та семінари для викладацького складу навчальних закладів з метою роз'яснення необхідності впровадження гендерних підходів у викладання;
 - включити курси з історії, теорії та практики гендерних досліджень до обов'язкової навчальної програми у вищих навчальних закладах;
 - однаково заохочувати дівчат та хлопців до громадської діяльності, участі в конкурсах та олімпіадах, що сприятиме формуванню основ лідерства.

Важливе значення має просвітницька та пропагандистська діяльність засобів масової інформації, направлена на зміну традиційних стереотипів щодо розподілу гендерних ролей, формування егалітарної свідомості в суспільстві:

- проведення інформаційних кампаній у ЗМІ і освітніх програм з метою підвищення рівня інформованості про гендерну рівність і поширення нестереотипних уявлень про роль жінок і чоловіків у родині;
- висвітлення успішних прикладів реалізації жінками своїх можливостей у традиційно чоловічих професіях, прикладів просування жінок на керівні посади в різних галузях економіки;
- пропаганда гендерної рівності у сфері професійної зайнятості шляхом соціальної реклами [197].

Модуль «Управління коефіцієнтом материнської смертності» *MMR* включає в себе фонд *MMR*, вхідний потік «Інтенсивність зниження смертності» та вихідний потік «Базова інтенсивність смертності» (рис. 3.18).

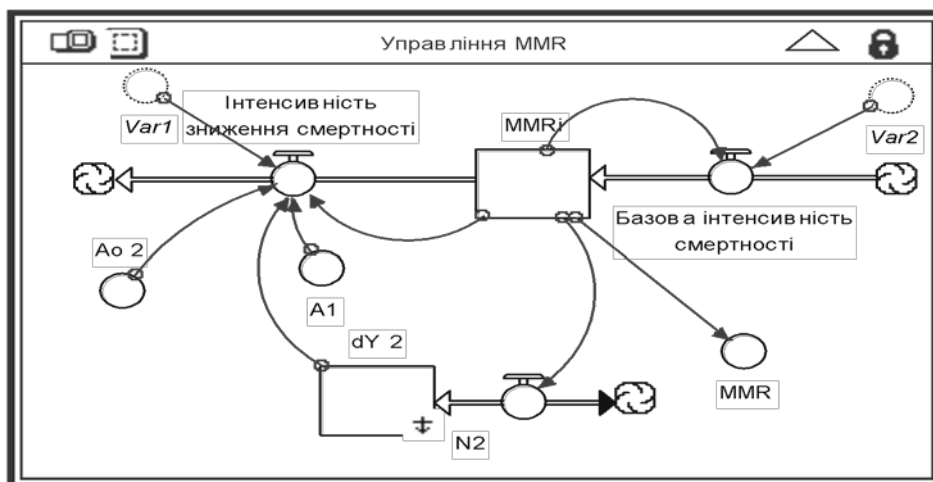


Рис. 3.18. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Управління коефіцієнтом материнської смертності»

Джерело: розроблено автором в програмі IThink

Модуль «Управління рівнем народжуваності серед підлітків» включає в себе фонд AFR – рівень народжуваності серед підлітків, вхідний потік «Інтенсивність зниження підліткової вагітності» та вихідний потік «Базова інтенсивність підліткової вагітності» (рис. 3.19.)

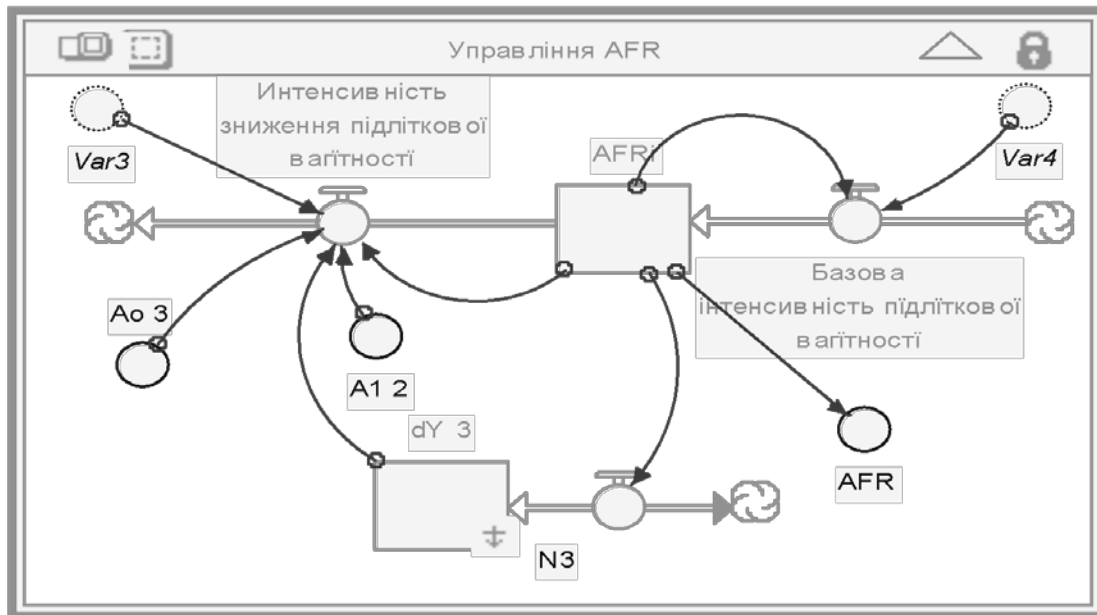


Рис. 3.19. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Управління рівнем народжуваності серед підлітків»

Джерело: розроблено автором в програмі IThink

В останніх двох модулях «Управління рівнем народжуваності серед підлітків» та «Управління коефіцієнтом материнської смертності», показники «базова інтенсивність підліткової вагітності» та «базова інтенсивність смертності» – це природній рівень, нам необхідно мінімізувати його, але нульовим він бути не може. Регулюємо ці показники двома шляхами, таким же чином як і вищеописані модулі.

Розглянемо як ми можемо вплинути на рівень підліткової вагітності та рівень материнської смертності.

Проблема збереження та відновлення репродуктивного здоров'я населення вимагає комплексного підходу до її вирішення, який можливий тільки на державному рівні, шляхом цілеспрямованих скоординованих дій органів влади, служб охорони здоров'я, органів місцевого самоврядування, наукових і громадських організацій.

Дії мають бути спрямовані на збереження і збільшення репродуктивного здоров'я населення, підвищення його репродуктивного потенціалу; забезпечення державної політики в галузі охорони репродуктивного здоров'я населення; скорочення термінів відновлення втраченого здоров'я шляхом впровадження в медичну практику сучасних методів діагностики і лікування; удосконалення перинатальних центрів; підвищення кваліфікації фахівців, що працюють в галузі охорони репродуктивного здоров'я.

Крім того, необхідно розвивати освітній рівень населення з питань репродуктивного здоров'я, профілактики абортів та інфекцій, що передаються статевим шляхом.

Далі розглянемо прогнозовані зміни індексу гендерної нерівності та його показників за умови невтручання в цей процес та перебігу подій, виходячи з існуючих тенденцій минулих років.

Але для початку варто зазначити, що вихідні показники не відповідають сьогоdnішнім показникам. Ми взяли погіршені показники, щоб показати масштаб та швидкість регулювання. Також на цьому етапі дії моделі обмежені фінансовою складовою: ми не розглядали в межах якого бюджету буде здійснюватися регулювання. Але модель дозволяє додавати необхідні параметри та отримувати нові результати в залежності від вихідних даних.

Як бачимо на малюнку 3.20 та з таблиці 3.5., показники материнської смертності та народжуваності серед підлітків знаходяться на низькому рівні, та поступово будуть знижуватись, за рахунок чого, показник «Здоров'я» збільшиться з 0,5 до 0,56 через 13 років та буде утримуватись на цьому рівні.

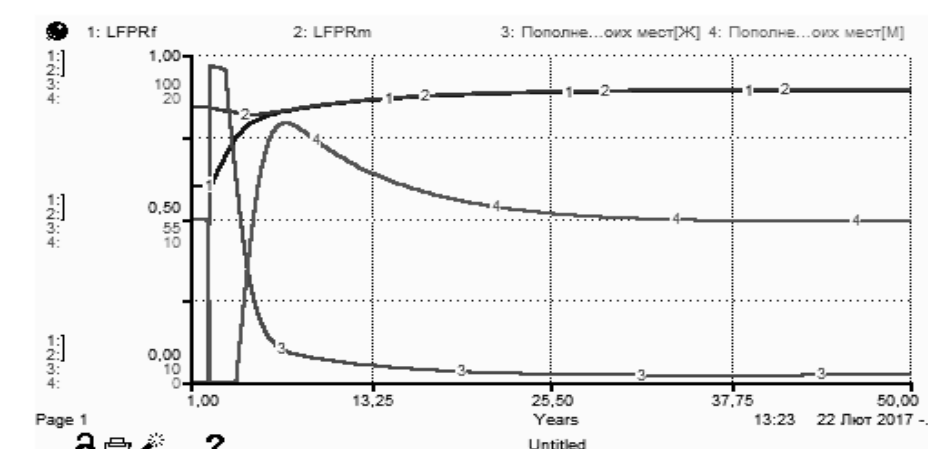
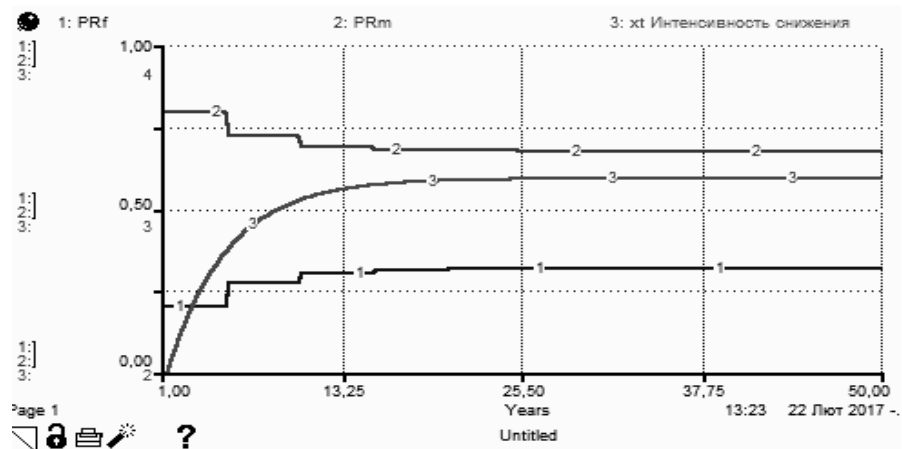
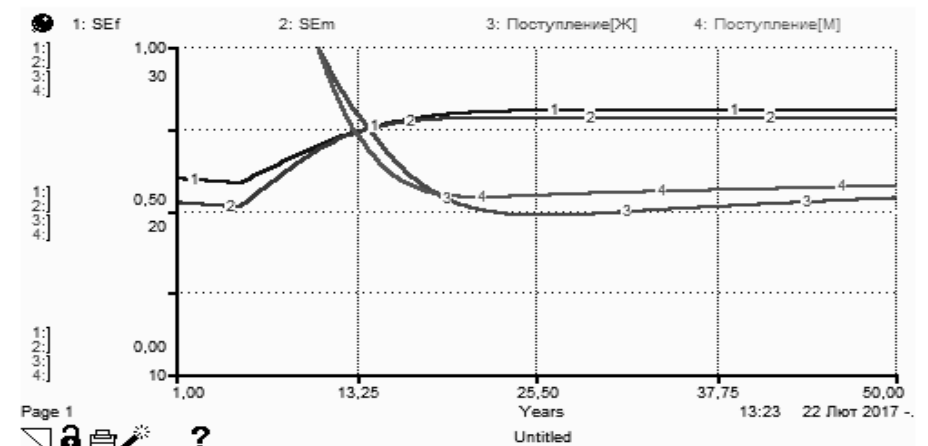
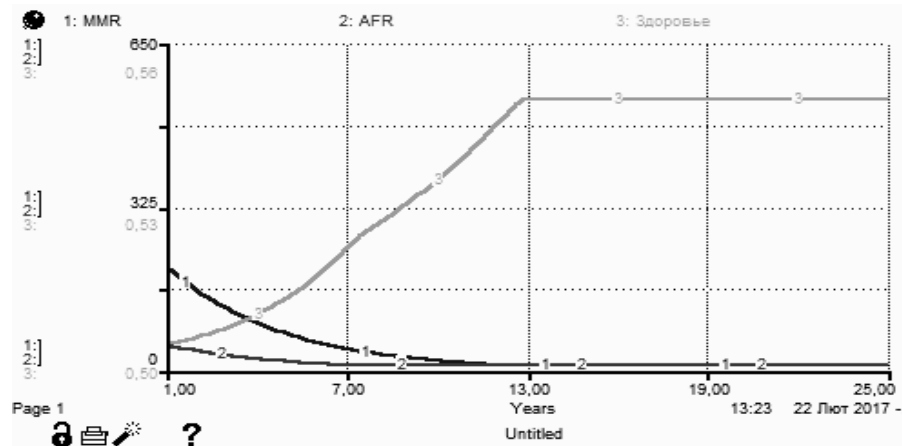


Рис. 3.20. Прогноз ИГР за умови невтрчання в сучасний стан

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. М. Беспаловим та Л. В. Беляєвим [198; 199]

Показник «Середній рівень освіти» приблизно через 13 років збільшиться з 0,50 до 0,75, а надходження чоловіків та жінок поступово зменшатиметься внаслідок зменшення кількості абітурієнтів щорічно та встановлення певного обсягу місць для тих чи інших спеціальностей.

Показник «Політична активність» змінюється приблизно раз у 4 роки, тобто після чергових виборів. Політична активність жінок буде збільшуватися потрохи та через 25 років зупиниться на рівні 30%, а чоловіча, відповідно, на рівні 70%. Політична активність жінок збільшиться приблизно на 10% за весь прогнозований період.

Показники жіночої та чоловічої активності, приблизно через 6–8 років опиняться на однаковому рівні та будуть поступово збільшуватись і через 35 років показник «Участь та можливості» становитиме 0,9 (порівняно з 0,72) і буде утримуватися на цьому рівні.

Розглянемо прогнозовані зміни індексу гендерного розриву та його показників за умови їх регулювання.

Як бачимо на малюнку 3.21, показники материнської смертності та народжуваності серед підлітків знаходяться на низькому рівні та знижуються скорішими темпами, ніж за умови невтручання, за рахунок чого, показник «Здоров'я» збільшиться з 0,5 до 0,56 приблизно через 5 років (тобто на 7 років швидше) та буде утримуватись на цьому рівні.

Показник «Середній рівень освіти» приблизно через 13 років збільшиться з 0,50 до 0,75, а через 25 – до 0,77 і буде утримуватися на такому рівні. При цьому, на відміну від першої ситуації (невтручання), рівень освіти чоловіків зростатиме більш швидкими темпами та в певному періоді, навіть, буде вище, ніж рівень середньої освіти жінок.

Показник «Політична активність» змінюється приблизно раз у 4 роки, тобто після чергових виборів. Політична активність жінок буде збільшуватись більш рішуче, ніж при раніше розглянутій моделі, та через 25 років досягне повної рівності – 50%,.

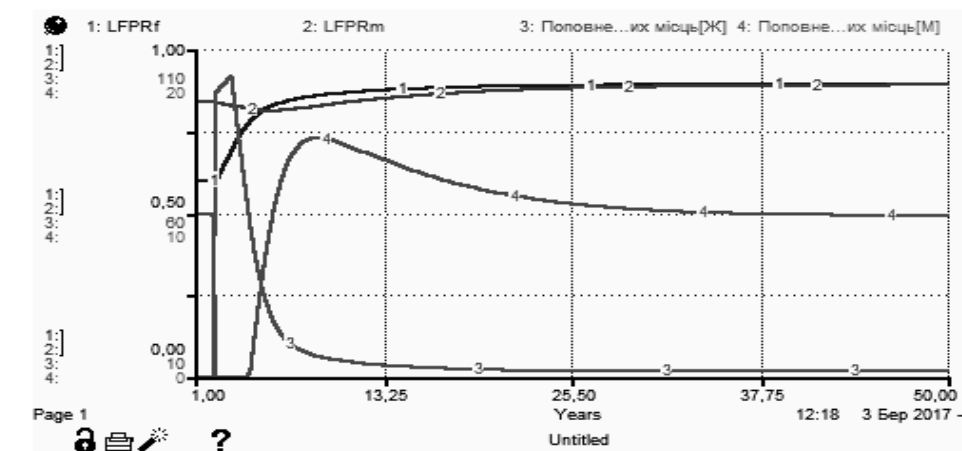
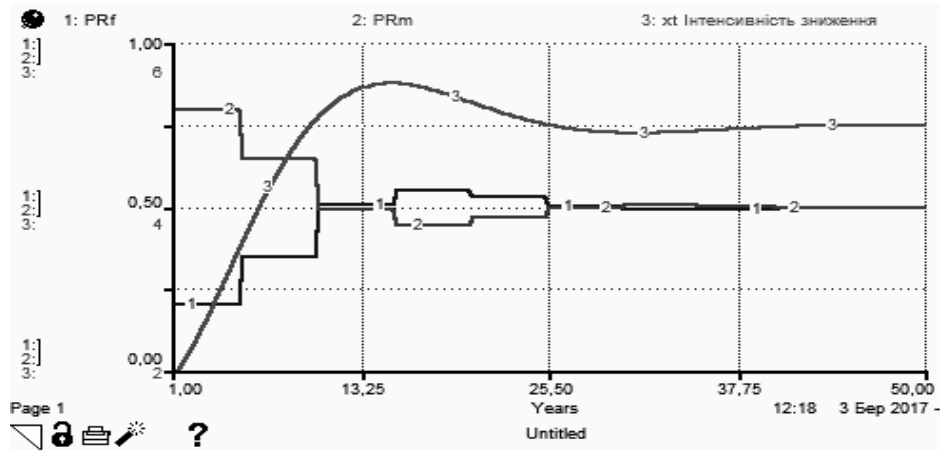
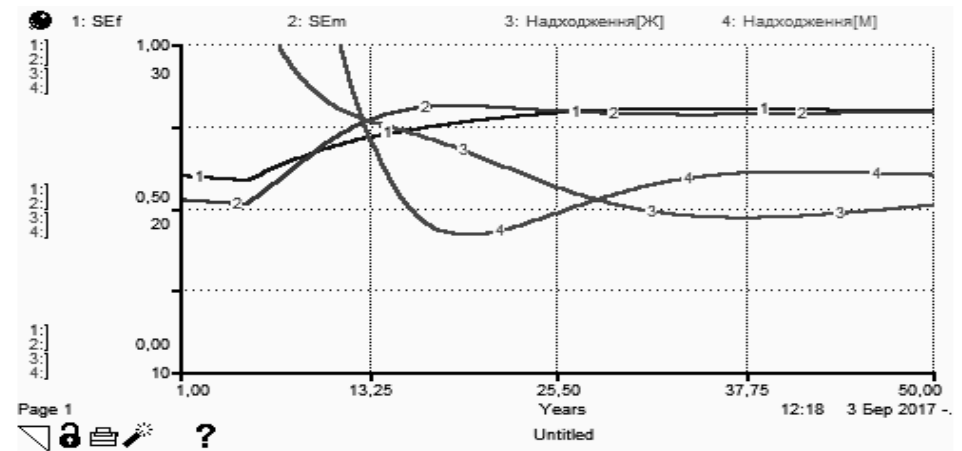
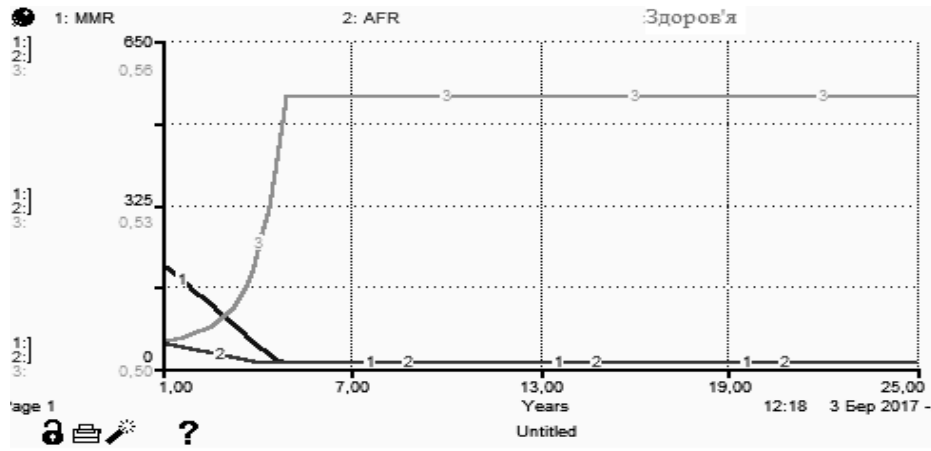


Рис. 3.21. Прогноз ІГР за умови регулювання показників

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. М. Беспаловим та Л. В. Беляєвим [198; 199]

Показники жіночої та чоловічої активності, як і при першій змодельованій ситуації, приблизно через 6–8 років опиняться на однаковому рівні та будуть поступово збільшуватись і через 35 років показник «Участь та можливості» становитиме 0,9 (порівняно з 0,72) і буде утримуватися на цьому рівні. Тобто, сьогодні на ринку праці України вже відбулись певні зрушення в сторону встановлення гендерної рівності серед економічно-активного населення, і роль держави та регулюючих органів – підтримувати ці зрушення. Крім цього, на ринку праці існують інші гендерні проблеми (гендерна сегрегація), які неможливо цілком відобразити показником «Економічна активність населення». Тому нами було розглянуто цю проблему та запропоновано її вирішення завдяки методам економіко-математичного моделювання.

Далі розглянемо ІГР:

- 1) за умови виникнення надзвичайної ситуації;
- 2) за умови виникнення надзвичайної ситуації, але з втручанням центру регулювання.

Таким чином, доведемо, що модель працює і, в залежності від ситуації та вихідних параметрів, які ми їй задамо, через певну кількість років виведе нас на бажаний результат.

З рисунків 3.22 та 3.23 бачимо, що показники материнської смертності та народжуваності серед підлітків в умовах надзвичайної ситуації збільшуються швидкими темпами, за рахунок чого, показник «Здоров'я» різко знижується відповідно. У подібній ситуації, але з втручанням центру регулювання, показник «Здоров'я» почне поступово збільшуватися і за 6 років досягне своїх попередніх значень до початку надзвичайної ситуації.

Показник «Середній рівень освіти» приблизно через 13 років збільшиться з 0,50 до 0,75, але надходження жінок в освіту буде поступово зменшуватися внаслідок чого середній рівень освіти серед чоловіків буде вищим, ніж серед жінок. З втручанням центру регулювання, через 30 років середній рівень освіти жінок та чоловіків опиниться на однаковому рівні.

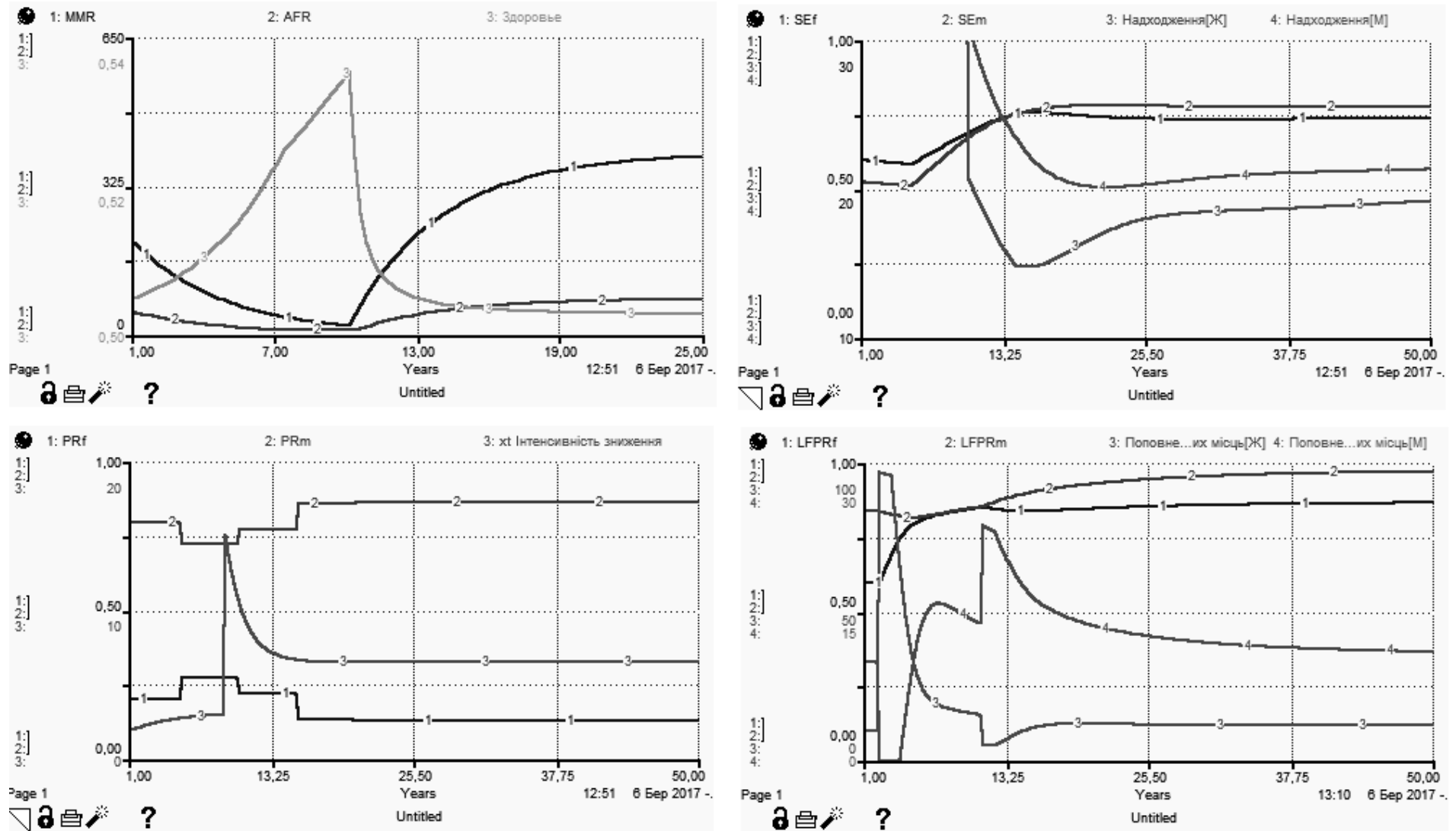


Рис. 3.22. Прогноз ІГР за умови надзвичайної ситуації

Джерело: розроблено авторами в співавторстві з В. М. Беспаловим та Л. В. Беляєвим [198; 199]

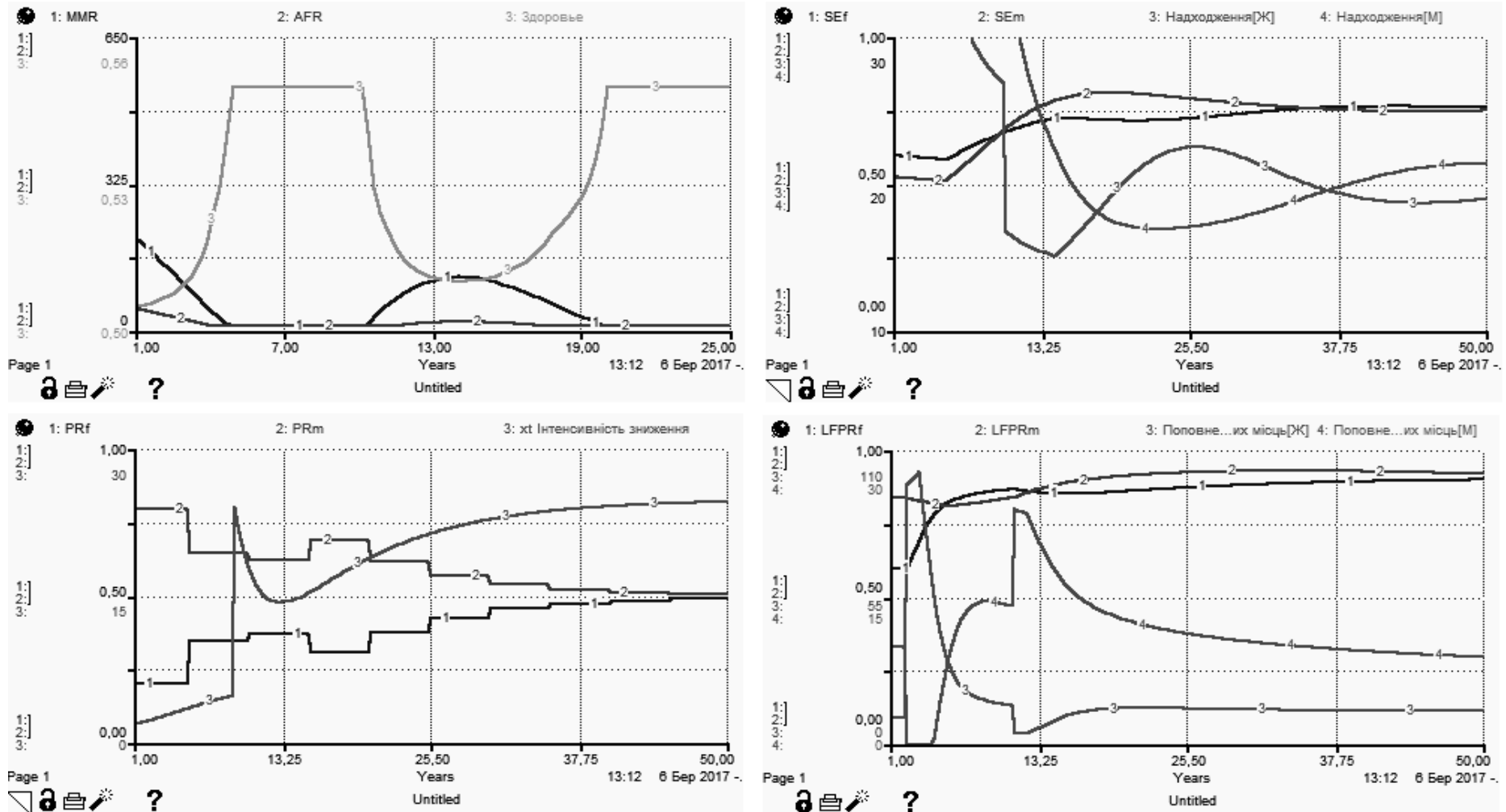


Рис. 3.23. Прогноз ІГР за умови надзвичайної ситуації та втручання центру регулювання

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. М. Беспаловим та Л. В. Беляєвим [198; 199]

Прогноз ІГР та його показників за різних умов моделювання ситуації

Роки	ІГР	Здоров'я	Розширення прав та можливостей	Економічна активність	Роки	ІГР	Здоров'я	Розширення прав та можливостей	Економічна активність
Показники за умови невтручання					Показники за умови надзвичайної ситуації				
Початковий	0,39	0,51	0,5	0,72	Початковий	0,39	0,51	0,50	0,72
1	0,42	0,51	0,5	0,72	1	0,42	0,51	0,50	0,72
5	0,59	0,52	0,52	0,82	5	0,59	0,52	0,52	0,82
10	0,72	0,54	0,58	0,86	10	0,50	0,51	0,57	0,86
15	0,75	0,55	0,61	0,88	15	0,34	0,50	0,57	0,88
20	0,75	0,55	0,62	0,89	20	0,33	0,50	0,57	0,9
25	0,75	0,55	0,62	0,89	25	0,32	0,50	0,57	0,91
30	0,75	0,55	0,62	0,89	30	0,32	0,50	0,57	0,91
35	0,75	0,55	0,62	0,9	35	0,32	0,50	0,57	0,92
40	0,75	0,55	0,62	0,9	40	0,32	0,50	0,57	0,92
45	0,75	0,55	0,62	0,9	45	0,32	0,50	0,57	0,92
49	0,75	0,55	0,62	0,9	49	0,32	0,50	0,57	0,92
Показники за умови втручання центру регулювання					Показники за умови надзвичайної ситуації та втручання центру регулювання				
Початковий	0,39	0,51	0,50	0,72	Початковий	0,39	0,51	0,50	0,72
1	0,43	0,51	0,50	0,72	1	0,43	0,51	0,50	0,72
5	0,76	0,55	0,53	0,83	5	0,76	0,55	0,53	0,83
10	0,78	0,55	0,60	0,86	10	0,63	0,52	0,59	0,86
15	0,78	0,55	0,62	0,88	15	0,53	0,51	0,61	0,88
20	0,78	0,55	0,63	0,89	20	0,75	0,55	0,62	0,89
25	0,77	0,55	0,63	0,89	25	0,76	0,55	0,62	0,91
30	0,77	0,55	0,63	0,89	30	0,77	0,55	0,62	0,91
35	0,77	0,55	0,63	0,89	35	0,77	0,55	0,62	0,92
40	0,77	0,55	0,63	0,90	40	0,77	0,55	0,62	0,92
45	0,77	0,55	0,63	0,90	45	0,77	0,55	0,62	0,92
49	0,77	0,55	0,63	0,90	49	0,77	0,55	0,62	0,92

Джерело: розроблено автором в співавторстві з В. М. Беспаловим та Л. В. Беляєвим [198; 199]

Показник «Політична активність» буде ще більш гендерно-нерівним, ніж зараз, диференціація жінок та чоловіків у парламенті загострюватиметься.

За умови втручання центру регулювання жіноче та чоловіче представництво будуть поступово наближатися до однакової позначки в 50% .

Показники чоловічої активності будуть вищими за жіночу, і повної гендерної симетрії не буде досягнуто, але якщо вмикаємо центр регулювання, різниця між чоловічою та жіночою активністю значно зменшується і через 50 років досягає майже повної рівності.

Отже, згідно з окресленою проблемою нами розбудовано модель, що відображає динаміку індексу гендерного розриву та його основних показників за будь-який період часу. Практично не існує обмежень на ступінь охопту процесів, що досліджуються. Запропонована модель може бути розширена та доповнена за необхідності врахування додаткових факторів.

Базовим аспектом моделі системної динаміки, що пропонується, є можливість швидкої зміни часового діапазону досліджень – періоду імітації та тривалості кроків імітації. Маємо можливість отримувати не тільки кінцеві, але і проміжні результати моделювання, що вкрай необхідно для визначення динаміки показників розвитку людських ресурсів на перспективу.

На базі проведених імітаційних експериментів були отримані наступні основні результати.

Найбільшого втручання потребує управління політичною активністю жінок. За умови поступового вирівнювання кількості жінок і чоловіків у парламенті, ІГР загалом по всім показникам суттєво збільшиться та наша країна досягне більш високої позиції серед інших країн. Але метою має стати не просто рівна кількість чоловіків та жінок, які будуть представлені в парламенті, а якісній професійний відбір та формування парламенту.

Стосовно, чоловічої та жіночої активності на ринку праці України, сьогодні вже відбулися певні зрушення в сторону встановлення гендерної рівності серед економічно-активного населення, і роль держави та регулюючих органів – підтримувати ці зрушення. Крім цього, на ринку праці існують інші гендерні проблеми (гендерна сегрегація), які неможливо цілком відобразити показником економічна активність населення. Тож нами було розглянуто цю проблему та запропоновано її вирішення завдяки методам економіко-математичного моделювання.

У сфері освіти необхідно: підвищити ефективність системи використання наявних ресурсів; поліпшити методичне та кадрове забезпечення системи освіти. Важливе значення має просвітницька та пропагандистська діяльність засобів масової інформації, направлена на зміну традиційних стереотипів щодо розподілу гендерних ролей, формування егалітарної свідомості в суспільстві.

Проблема збереження та відновлення репродуктивного здоров'я населення вимагає комплексного підходу до її вирішення, який можливий тільки на державному рівні, шляхом цілеспрямованих скоординованих дій органів влади, служб охорони здоров'я, органів місцевого самоврядування, наукових і громадських організацій.

ВИСНОВКИ

У монографії на основі проведеного аналізу та оцінки соціально-економічних та інституційних складових гендерної політики України та Одеської області представлено нове вирішення важливого науково-практичного завдання щодо удосконалення та подальшого розвитку теоретичних положень, методичних підходів та розроблення практичних рекомендацій із забезпечення гендерної рівності в Україні. За результатами цього дослідження було зроблено такі висновки.

На основі існуючих визначень поняття «гендер» запропоновано власне авторське визначення «гендер» означає стать із заданими характеристиками особистісної та групової поведінки і визначає правову, соціальну й економічну позицію в суспільстві.

Гендерну політику потрібно розуміти як послідовну систему заходів, що враховує інтереси, потреби чоловіків і жінок в усіх сферах життя, які законодавчо закріплені і мають бути реально забезпечені з метою досягнення гендерної рівності. Гендерна політика в контексті подолання нерівності має розглядатися в межах економічного, соціального та інституційного аспектів.

Здійснений аналіз ринку праці України та Одеської області дав змогу виявити, що не всі випадки нерівномірного представництва жінок і чоловіків у різних галузях слід відносити до гендерної сегрегації. Деяка їх частина може мати об'єктивний характер та пояснюватися міркуваннями суспільної ефективності праці. Усі причини гендерної сегрегації доцільно поділяти на об'єктивні та суб'єктивні. Поряд із тим необхідно вирізняти ще один вид дискримінації – інституціональну, яка штучно створюється державою.

Виявлено зниження рівня економічної активності населення та рівня безробіття у 2000–2016 рр. Встановлено, що протягом зазначеного періоду рівень економічної активності знаходився в межах 55–60%, що є нижчим за європейський; половина загальної кількості працюючих на вітчизняних підприємствах – люди віком понад 50 років. Середньооблікова кількість штатних працівників за статевою ознакою у 2016 р. розподілялася майже порівну. Проте за сферами прикладання праці існують суттєві відмінності. Середня заробітна плата жінок у 2016 р. становила лише 74,65% від середньої заробітної плати чоловіків

Здійснено групування регіонів України за станом економічної активності та гендерної нерівності на ринку праці необхідно за удосконаленим методичним підходом за наступними критеріями: рівень зайнятості та рівень безробіття населення, індекс дисиміляції за показником економічної активності. Це дозволило на основі кластерного аналізу виділити області з напруженою ситуацією, зі стабільною ситуацією та з гендерно-напруженою ситуацією

Проаналізувавши міжнародний досвід розвиненії країн виявлено, що основними регуляторами державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві є інструменти прямого впливу: паритетний парламент, гендерне квотування, створення цільових фондів для допомоги майбутнім жінкам-кандидатам і непрямого впливу: підтримка жінок і чоловіків з питань гендерної дискримінації, кампанії по підвищенню суспільної свідомості в

досягненні гендерного паритету, психологічні тренінги (соціальний аспект) та ведення гендерної статистики, кредитування жіночого підприємництва, системи «часового кредиту», відпустки чоловікам по нагляду за дитиною (економічний аспект).

Надано механізм забезпечення оптимальних гендерних пропорцій у співвідношенні трудових ресурсів на ринку праці України. Такий механізм має засновуватися на запропонованому гендерно-диференційованому підході та залежати від ефективності роботи чоловіків і жінок. Відмінністю такого підходу є принципово інша цільова орієнтація планування розвитку трудового потенціалу, яка полягає в досягненні максимального економічного ефекту за рахунок раціонального використання резерву трудового потенціалу з позиції гендерних особливостей. Практична реалізація розроблених пропозицій дозволяє удосконалити структурний розподіл трудових ресурсів по галузям національного господарства та в кінцевому підсумку сприятиме зростанню ВВП щонайменше на 11%.

Розроблено та запропоновано методичний підхід до прогнозування та регулювання рівня гендерної нерівності (на основі індексу гендерного розриву) має ґрунтуватися на комплексі взаємозв'язків (які запропоновано на основі імітаційного моделювання) між наступними індикаторами: «Представництво», «Економічна активність», «Освіта», «Репродуктивне здоров'я». Використання кібернетичного методу, який накопичує відхилення в певному фонді, дозволить забезпечити пришвидшене реагування, що особливо виявляє свою ефективність у разі раптової зміни ситуації.

Аналізуючи невраховану працю жінок доведено, що функція корисності домогосподарств має включати не лише робочий (доходи) та вільний час, але і час на домашню працю, який становить самостійну цінність. Така оптимізація дозволяє раціонально розподілити загальний фонд часу, а також сприятиме подоланню негативного впливу сформованих у суспільстві стереотипів на виконання гендерних ролей у сфері зайнятості й ефективному вирішенні питання подвійного навантаження та неврахованої праці жінок.

Спираючись на отримані результати при використанні оптимізаційного та імітаційного моделювання, запропоновано наступні заходи щодо досягнення гендерного паритету та ефективного використання чоловічих та жіночих ресурсів:

- кваліфікаційні програми – набір серед абітурієнтів необхідної кількості жінок та чоловіків на спеціальності певних галузей та бюджетування цих напрямків із подальшим працевлаштуванням випускників; програми безкоштовної перекваліфікації за умови бажання переходу працівника в іншу сферу праці.
- створення окремого органу, наприклад Комісії з гендерної політики. Установа комісій з гендерної політики з чітким підбором і профільним навчанням кадрового складу могла б стати одним з найважливіших інструментів вирішення гендерного питання. Для своєчасного моніторингу ринку праці необхідно введення інституту гендерної статистики.
- впровадження економічного механізму стимулювання підприємств до працевлаштування жінок у тих галузях, де є доцільним підвищення кількості

жінок, і навпаки, стимулювання працевлаштування чоловіків у тих галузях, де їх ефективність вища.

- впровадження гендерних підходів до роботи державних центрів зайнятості, спрямованої на зменшення безробіття серед жінок та чоловіків, шляхом працевлаштування на вільні та новостворені робочі місця в певні галузі згідно з розрахованим планом оптимального розподілу ресурсів.
- упорядкування системи оплати праці в бюджетній сфері, більшість серед зайнятих в якій становлять жінки, шляхом зближення рівнів оплати праці в бюджетній та небюджетній сферах за рахунок підвищення мінімальної заробітної плати працівників бюджетної сфери; запровадження спеціальної тарифної сітки для працівників галузей освіта та охорона здоров'я, яка забезпечуватиме більш високий рівень оплати їх праці.
- удосконалення інфраструктури, що полегшує виховання дітей, могло б вивільнити час і ресурси жінок та дозволити їм брати активнішу участь в економіці.
- створення нової корпоративної культури і методів роботи, націлених на досягнення гендерного балансу.
- впровадження гендерних квот у представницьких органах влади та на вищих щаблях державного управління; застосування гендерного підходу в усіх видах державної політики, програм, планів та рішень; поширення знань щодо гендерних відносин у громадянському суспільстві.
- поліпшення методичного та кадрового забезпечення системи освіти, а саме: проведення навчальних тренінгів та семінарів для викладацького складу навчальних закладів з метою роз'яснення необхідності впровадження гендерних підходів у викладання; включення в курси з історії теорії та практики гендерних досліджень до обов'язкової навчальної програми у вищих навчальних закладах.
- просвітницька та пропагандистська діяльність засобів масової інформації, направлена на зміну традиційних стереотипів щодо розподілу гендерних ролей, формування егалітарної свідомості в суспільстві: проведення інформаційних кампаній у ЗМІ; висвітлення успішних прикладів реалізації жінками своїх можливостей у традиційно чоловічих професіях; підвищення інформованості суспільства про діяльність жіночих організацій, інших організацій громадянського суспільства.
- збереження і збільшення репродуктивного здоров'я населення, підвищення його репродуктивного потенціалу; забезпечення державної політики в галузі охорони репродуктивного здоров'я населення; скорочення термінів відновлення втраченого здоров'я шляхом впровадження в медичну практику сучасних методів діагностики і лікування; удосконалення перинатальних центрів; підвищення кваліфікації фахівців, що працюють у галузі охорони репродуктивного здоров'я.

Монографія може бути цікавою науковцям, викладачам, аспірантам, докторантам, а також широкому колу читачів, які цікавляться гендерними проблемами, що є актуальними у сучасному українському суспільстві.

Список використаних джерел

1. Gayle R. The traffic in women: Notes on the «political economy» of sex // Toward an Antropology of Women. – N.Y., 1975.
2. Honderich T. The Oxford Companion of Philosophy. – N.Y., 1995.
3. Гидденс Э. Соціологія : навч. посіб. – М. : Эдиториал УРСС, 1999. – 704 с.
4. Scott J. Gender. A useful category of historical analysis // American Historical Review. – Dec., 1986. – Vol. 91. – No. 5. – Pp. 1053–1075.
5. Глоссарий гендерных терминов. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/4885>.
6. Краткий словарь-справочник по психологии. РУДН. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/35>.
7. Оксфордский толковый словарь по психологии / под ред. А. Ребера. – 2002. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/487>.
8. Myers David G. Social Psychology. – 7th ed., 2006. URL: <http://www.akt-zakon.ru/psihologiya/8725/index.html>.
9. Земская Е. А., Китайгородская М. А., Розанова Н. Н. Особенности мужской и женской речи // Русский язык в его функционировании / под ред. Е. А. Земской и Д. Н. Шмелева. – М. : Наука, 1993. – С. 90–136.
10. Кирилина А. В. Гендер: лингвистические аспекты : монографія. – М., 1999. – 152 с.
11. Жмуров В. А. Большая энциклопедия по психиатрии. – 2-е изд. – 2012. – 864 с.
12. Кондратьев М. Ю., Ильин В. А. Азбука социального психолога-практика. – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 464 с.
13. Казанцева И. И. Гендерно – дифференцированный подход в формировании стратегии развития региона // Известия Иркутской Экономической Государственной Академии. – 2013. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/genderno-differentsirovannyu-podhod-v-strategicheskome-planirovanii-trudovogo-potentsiala-razvitiya-regiona>
14. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Гендерна рівність в Україні : проблеми та шляхи удосконалення // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 2 (53). – С. 218–226.
15. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Оновлення міждисциплінарних підходів до гендерної термінології // Actual problems of modern economy development. – Мельбурн, Австралія, 2015. – С. 176–180.
16. Табанова А. І. Гендер: підходи та недоліки його визначення : Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації». – Переяслав- Хмельницький, 10–11 липня 2015. – С. 34–38.
17. Tabanova A. Gender segregation and gender stereotypes in the labor market of Ukraine // Львівська економічна фундація : зб. тез наук. робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Фінансово-економічна

- безпека держави в умовах інтеграційних процесів». – Львів, 25–26 квітня 2014. – С. 46–50.
18. Табанова А. І. Гендерні стереотипи та їх вплив на трудову діяльність : Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-економічні підсумки 2014 року: реалії та перспективи». – Львів, 26–27 грудня 2014. – С. 90–93.
 19. Табанова А. І. Гендерна соціалізація : Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток нової економічної системи на світовому, державному та регіональному рівнях». – Львів, 30–31 січня 2015. – С. 56–59.
 20. Табанова А. І. Гендерно-рольові конфлікти : Міжнародна науково-практична конференція «Управління економічними процесами у світовій і національній економіці». – Київ, 23–24 січня 2015. – С. 87–90.
 21. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні // Український соціум. – 2013. – № 1. – С. 43–62.
 22. Мальцева И. О., Рощин С. Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда. – Москва : ГУ ВШЭ, 2006. – 296 с.
 23. Словарь гендерных терминов. – М., 2002. – С. 62–65.
 24. Беккер Гери С. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS. – вып. 1. – 1993.
 25. «The Global Gender Gap Report 2015». URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2015.pdf.
 26. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
 27. Рябова Т. Б. Пол власти: гендерные стереотипы в современной российской политике. – Иваново : Иван. гос. ун-т, 2008. – 246 с.
 28. Скотт Дж. Гендер: полезная категория исторического анализа // Гендерные исследования. – Харьковский центр гендерных исследований. – N 5 (2/2000). – С. 142–170.
 29. Тартаковская И. Карьера женщины в индустрии // Человеческие ресурсы. – 1998. – № 2. – С. 37–39.
 30. Клецина И. С. Психология гендерных отношений. – СПб. : АЛЕТЕЙЯ, 2004. – 408 с.
 31. Гаврилица О. А. Чувство вины у работающей женщины // Вопросы психологии. – Stanford University Press, 1966.
 32. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб. – М., 2001. – 320 с.
 33. Mischel W. A. Sex typing and socialization. Ed by P. H. Mussen. Carmichael's Manual of Child Psychology. V. 2. – N. Y., London, 1970.
 34. Kohlberg L. A., Macoby E. E. Cognitive – developmental analysis of children's sex-role concepts and attitudes : The development of sex differences, 1975.
 35. Thompson P. Social Research: An International Quarterly . Volume 65, No. 1, 1998. - p.p. 55-73

36. Thompson S. K. Gender labels and early sex-role development // Child Development. – V. 46., 1975.
37. Фрейд З. Очерки по психологии сексуальности. – М. : МЦ «Система», 1990. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/Fr_O.
38. Кон И. С. Ребенок и общество : (Историко-этнографическая перспектива). – М. : Главная редакция восточной литературы издательства «Наука», 1988. – 532 с.
39. Семикіна М. В., Бугаева М. В., Гончарова Н. В. Гендерні аспекти зайнятості в Україні // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – 2016. – Вип. 30. – С. 114–125.
40. Статистичний відділ Організації Об'єднаних Націй. Глобальна програма гендерної статистики. URL: <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>.
41. Genderware : the Council of Europe and the participation of women in political life. URL: <http://eige.europa.eu/rdc/library/resource/dedupmrg29056785>.
42. Alliance for Parity Democracy & Feminine Intervention, sponsored by the Commission for Equality and for Women's Rights (2001). What is Parity Democracy After All? Lisbon, Portugal. URL: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1310>
43. Политология / под ред. В. И. Буренко, В. В. Журавлева. – М. : Перспектива, 2007. – 252 с.
44. Андреева Г. М. Социальная психология. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 480 с.
45. Айвазова С. Г. Гендер и российская политика: конфликт микро- и макроуровней власти // Гендер. исслед. – 2004. – № 10. – С. 87–98.
46. Гаджиев К. С. Введение в политическую науку. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 2000. – 256 с.
47. Пугачёв В. П., Соловьев А. И. Введение в политологию. – М. : Аспект-Пресс, 2000. – 480 с.
48. Костюк К. Н. Понятие политического в истории мысли и современной науке // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – № 3. – С. 58–71.
49. Мельник Т. М. Міжнародний досвід утвердження гендерної рівності // Міжнародний досвід державного забезпечення рівності жінок та чоловіків: матеріали міжнар. конф. (м. Київ, 30 черв. -1 лип. 2003 р.). – К.: Вид-во «Логос», 2003. – С.12 -50
50. Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5–7 грудня 2002 р.). – К. : Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді : Укр. ін-т соц. досліджень, 2002. – 222 с.
51. Гаращенко С. В. Гендерна рівність як чинник демократичних перетворень в Україні // Наукові записки. – 2008. – Т. 82. – С. 58–61.
52. Левченко К. Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку : монографія. – Х. : Вид-во НУВС, 2001. – 348 с.

53. Хасбулатова О. А. Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии. – Иваново : Иван. гос. ун-т, 2005. – 371 с.
54. Шакирова С. М. Гендерные политики // История, теория, методология тендера. – ГИАЦ, 2008. – № 3. – С. 68–88.
55. Чикалова И. Р. Партии и власть в США и Великобритании: гендерная политика в 1970–1990-е годы. – Минск : Тесей, 2000. – 254 с.
56. Тёмкина А. А. Женское политическое движение как общественное движение: история и теория // Гендерная реконструкция политических систем. – СПб. : Алетейя, 2003. – С. 41–52.
57. Журженко Т. Ю. Соціальне відтворення та гендерна політика в Україні. – Харків : Фоліо, 2001. – 166 с.
58. Рубін Г. Обмін жінками // Антологія гендерної теорії / за ред. Е. І. Гапова, А. Р. Усманова. – Мінськ : Пропілеї, 2000. – С. 99–113.
59. Хубер Дж. Теорія гендерної стратифікації // Антологія гендерної теорії, 1993. – С. 77–99.
60. Гал С., Клигмен Г. Формы государств, формы «семьи» // Семейные узы : модели для сборки : сб. ст. / под ред. И. С. Кона. – М. : НЛЮ, 2004. – С. 226–267.
61. Антология гендерной теории / под ред. Е. И. Гаповой, А. Р. Усмановой. – Минск : Пропилеи, 2000. – 384 с.
62. Тартаковская И. Н. Гендерная политика в Европейском регионе // Гендерное равенство в современном мире, 2010. – С. 50–58.
63. Hollander E. P. Principles and Methods of Social Psychology. 3d ed. – New York: Oxford University Press, 1976.
64. Табанова А. І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної політики // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка» : науковий журнал. – 2017. – № 50. – С.101–106.
65. Psychologie sociale / sous la direction de S. Moscovici, A. Colin. – Paris : Cursus, 1984, 304 p.
66. Ельникова Г. А. Гендерная политика в современной России // Вестник. Наука и практика. – 2014. URL: <http://xn-e1aajfp cds8ay4h.com.ua/pages/view/243>.
67. Teignier and Cuberes, Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labour Market: A Quantitative Estimate. URL: <http://www.ub.edu/ubeconomics/wp-content/uploads/2014/02/308-Web.pdf>
68. ILO and ADB, Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_154846.pdf
69. World Bank Group, Gender and Development in the Middle East and North Africa. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/976361468756608654/pdf/281150PAPER0Gender010Development0in0MNA.pdf>

70. Піжук О. І. Оцінка рівня економічної активності населення України з урахуванням гендерної складової // Формування ринкових відносин. – 2008. – № 11 (90). – С. 125–130.
71. Герасименко Г. В. Досягнення гендерної рівності як напрям соціально-економічного розвитку України // Продуктивні сили і регіональна економіка: зб. наук. пр. у 2 ч. / РВПС України НАН України. – К. : РВПС України НАН України, 2003. – Ч.2. – С. 130–136.
72. Піжук О. І. Гендерні аспекти зайнятості в сучасних умовах господарювання в Україні // Економіст. – 2009. – № 1. – С. 53–55.
73. Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы / пер. с англ. – М., 2002. – 408 с.
74. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія. – Х. : Вид-во нац. ун. внутр. справ, 2003. – 344 с.
75. Надрага В.І. Методичні засади оцінювання професійних ризиків [Електронний ресурс] / В. І. Надрага // Вісник економічної науки України. - 2014. - № 1. - С. 77-81. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2014_1_20
76. Гендерні аспекти державної служби : монографія / М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька ; за заг. ред. Б. Кравченка. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 335 с.
77. Цілі Розвитку Тисячоліття Україна 2000–2015 URL: <http://www.idss.org.ua/monografii/2015%20MDG%20Ukr%20Report%20DRAFT.pdf>
78. Кравець В. П. Гендерна педагогіка : навч. посіб. – Тернопіль : Джура, 2003. – 406 с.
79. Клещина И. С. Теоретические проблемы гендерной психологии // Мир психологии. Научно- методический журнал. - 2001. - № 4(28). - С. 162–179.
80. Грамши А. Избранные произведения : в 3 т. / пер.с итал. – М., 1957–1959.
81. Althusser L. Essays in self-criticism. – London: Verso, 1976.
82. Бреслов Г., Хасан Б. Половые различия и современное школьное образование // Вопросы психологии. – 1990. – № 3. - С. 63-69
83. Мишель А. Долой стереотипы! Преодолеть сексизм в школьных учебниках. – Париж : ЮНЕСКО, 1991.
84. Програма розвитку ООН в Україні. URL: <http://www.ua.undp.org/>.
85. Річний огляд виконання Пекінської декларації та Платформи дій в Україні. URL: http://www.undp.org.ua/files/en_11336ukraine_beijing_15.pdf.
86. Доклад о выполнении в Украине Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин / руков. авт. кол. Л. Е. Леонтьева, А. В. Толстокорова. – Харьков : Фолио, 2007. – 18 с.
87. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на

- період до 2010 року» від 27 грудня 2006 р. № 1834 / Верховна Рада України. – URL: <http://portal.rada.gov.ua>.
88. Виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок / В. Танцюра, Л. Кобелянська, А. Таран та ін. – К. : Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, Програма розвитку ООН, 2003. – 189 с.
89. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866- IV / Верховна Рада України. URL: <http://portal.rada.gov.ua> 4.
90. Міністерство соціальної політики в Україні URL: <http://www.msp.gov.ua/>
91. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» від 27 грудня 2006 р. № 1834 / Верховна Рада України. URL: <http://portal.rada.gov.ua> 6 захід № 9.
92. Ресурсний центр «Гурт», Сухомлин М. «Публічна відозва ГЕП ГІАЦ "КРОНА"». URL: <http://gurt.org.ua/news/recent/5933/>.
93. Лавриненко Н. Жіночий рух у посткомуністичній Україні : досягнення і прорахунки. – Політичний портрет України. Бюлетень дослідно-навчального центру «Демократичні ініціативи». – 1995. – № 13. – С.9–14.
94. Закон України «Про Всеукраїнський перепис населення» від 19 жовтня 2000 р. № 2058-III / Удосконалення законодавства України у галузі статистики. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2002. – С.80–93.
95. Державна служба зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
96. The Global Gender Gap Report 2010–2016. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016>.
97. Human Development Report, 2015. – New York, 2015.
98. The World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/>.
99. True J. Gendering Post-Socialist Transitions. Gender and Global Restructuring. Eds. M. Marcgand and A. S. Runyan. – Routledge. New York, 2010.
100. I See Systems. URL: <https://www.iseesystems.com/>.
101. Цисарь І. Моделирование экономики в iThink_STELLA. – 2009. – 224с.
102. Шервуд Д. Видеть лес за деревьями. Системный подход для совершенствования бизнес-модели. – 2012. – 342 с.
103. Форрестер Джей. Мировая динамика / пер. с англ. Д. Форрестер. – М : «АСТ» ; СПб. : Terra Fantastica, 2003. – 379 с.
104. Статистичний відділ Організації Об'єднаних Націй. Глобальна програма гендерної статистики. URL: <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>.
105. Економічна активність населення у 2014 р. : статист. зб. / ред.кол. : А. Патлаченко, Д. А. Половинкіна. – 2014. – 256 с.
106. Економічна активність населення у 2015 р. : статист. зб. / ред.кол. : А. Патлаченко, Д. А. Половинкіна. – 2015. – 259 с.

107. Економічна активність населення у 2016 р. : статист. зб. / ред.кол. : А. Патлаченко, Д. А. Половинкіна. – 2016. – 247 с.
108. Праця в Одеській області у 2014 р. : статист. зб. / ред.кол. А. Патлаченко, Д. А. Половинкіна. – 2014. – 175 с.
109. Праця в Одеській області у 2015 р. : статист. зб. / ред.кол. А. Патлаченко, Д. А. Половинкіна. – 2015. – 179 с.
110. Праця в Одеській області у 2016 р. : статист. зб. / ред.кол. А. Патлаченко, Д. А. Половинкіна. – 2016. – 167 с.
111. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Правові та соціально-економічні аспекти регулювання трудових відносин: гендерний аспект. Economic, social and law aspects of regulate labor relations: Collective monograph. – Thorpe-Bowker, Melbourne, Australia, 2016.- 64р.
112. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://old.niss.gov.ua>.
113. Правильєв О. В. Державний механізм стимулювання економічної активності населення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00.03 "економіка і управління національним господарством" / Правильєв Олександр Васильович. – Київ, 2009. – 21 с.
114. Воронин А. В. Использование кластерного анализа для выбора локальных стратегий // Проблемы и перспективы управления экономикой и маркетингом в организации. – №1. – 2001. URL: <http://perspectives.utmn.ru/No1/text02.shtml>.
115. Энциклопедический словарь бизнесмена: Менеджмент, маркетинг, информатика / под общ. ред. М. И. Молдованова. – К. : Техніка, 1993. – 856 с.
116. Волкова Н. А. Кластерный анализ результатов социологического опроса работников предприятия. URL: <http://ieee.tusur.ru/nauka/cluster.pdf>.
117. Гаркавенко С. С. Маркетинг : підруч. для вузів. – К. : Лібра, 2002. – 712 с.
118. Соколова Ю. В., Поварич И. П., Поварич М. Д. Оценка ситуации в сфере занятости населения административно-территориальных образований региона (на примере Кемеровской области) // Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири : доклады 14-й Международной научно-практической конференции. Омск, 6-8 октября 2008г. – Томск : САН ВШ ; В-спектр, 2008. – 0,25 п.л./ л.а. – 0,1.
119. Табанова А. І. Кластерний аналіз ринку праці регіонів України за критеріями економічної активності населення : зб. наук. праць ХХІХ Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку» 26 січня 2017 року. – Переяслав-Хмельницький. – С. 59–67.
120. Мендель И. Д. Кластерный анализ. – Москва : Финансы и статистика, 1998. – 176 с.
121. Боровиков В. П. Популярное введение в программу STATISTICA. – Компьютер Пресс, 1998. URL: <http://statistica.ru/theory/klasterizatsiya-metod-k-srednikh/>.
122. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей

- жінок і чоловіків на період до 2016 року». URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-п>.
123. Петрушкевич М. С. Про гендер, вищу освіту та європейський вектор розвитку : круглий стіл у Міністерстві освіти і науки України. URL: <http://kulturolog.org.ua/science/discussionables/99-2011-02-11-09-32-40/804-2014-06-18-12-53-42.html>.
124. Аналітичний центр CEDOS (Центр дослідження суспільства) URL: <http://www.cedos.org.ua/>.
125. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.
126. Публікації ООН в Україні / Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. URL: <http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/un-in-ukraine-publications/3695-analitychne-doslidzhennia-uchasti-zhinok-u-skladi-robochoi-syly-ukrainy>.
127. Міжнародна Організація Праці. URL: <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>.
128. Оцінка обізнаності про існування Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та дотичних до неї законів, липень, / 2014 р. / GFK, ФН ООН. URL: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=166710.
129. Табанова А. І. Аналіз участі жінок в інституціональному житті України та Одеської області (на основі показника розширення можливостей жінок) : конференція «Економічні проблеми сучасності та стратегії інноваційного розвитку економіки». – Львів, 18–19 березня 2016 року. – С. 34–38.
130. Волосевич І., Коноплицька Т., Костюченко Т., Марценюк Т. Комплексне дослідження становища жінок, які проживають у сільській місцевості. – К. : ВАІТЕ, 2015. – 88 с.
131. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві/ [Ю. І. Саєнко, Л. Амджадін, М. Васильчук та ін.]. – К. : ІС НАНУ, 2007. – 143 с.
132. Спасенко Ю. Практика європейських країн у вирішенні питання гендерного розриву в оплаті праці // Україна : Аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 30–37.
133. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://portal.rada.gov.ua>.
134. The Global Gender Gap Report 2010–2016. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016>.
135. Громадянська мережа Опора. URL: <http://www.oporaua.org/news/7443-v-ukrajinskomu-parlamenti-zhinky-pracovytishi-za-cholovikiv>.
136. Міжнародна Організація Праці. URL: <http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>.
137. Мельниченко А. « Представництво жінок у Парламенті зросло менш ніж на 1,5 %». URL: <http://povaha.org.ua/predstavnytstvo-zhinok-u-parlamenti-zroslo-mensh-nizh-na-15-scho-vplynulo-na-tsej-rezultat/>.

138. Аналіз гендерного індексу, роль жінок в Україні та світі (сучасний стан та динаміка процесів). URL: <http://infolight.org.ua/content/analiz-gendernogo-indeksu-rol-zhinok-v-ukrayini-ta-sviti-suchasniy-stand-ta-dinamika-procesiv>.
139. Цілі Розвитку Тисячоліття Україна 2000–2015. URL: <http://www.idss.org.ua/monografii/2015%20MDG%20Ukr%20Report%20DRAFT.pdf>.
140. Табанова А. І. Неврахована праця жінок : Міжнародна науково-практична конференція «Наукові економічні дослідження: теорії та пропозиції». – Запоріжжя, 11–12 березня 2016 р. – С. 35–39.
141. Волинська М. Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача // газета «Світ». – № 33–34 (781–782) вересень. URL: http://www1.nas.gov.ua/svit/Article/Pages/13_3334_3.aspx.
142. Лібанова Е. М. Гендерна диференціація доходів населення України // Політика і час. – 2007. – № 3. – С. 36–40.
143. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / Герасименко Ганна В'ячеславівна ; НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень. – К., 2004. – 223 с.
144. Герасименко Г. В. Досягнення гендерної рівності як напрям соціально-економічного розвитку України. // Продуктивні сили і регіональна економіка : зб. наук. пр. У 2 ч. / РВПС України НАН України. – К. : РВПС України НАН України, 2003. – Ч. 2. – С. 130–136.
145. Kuznets S. Economic growth and income inequality. // The American Economic Review. – № 1, 1955. – 28 p.
146. Tobin J. Liquidity preference as behavior towards risk. // The Review of Economic Studies. – № 67, 1958.
147. Boskin M. J. Economic Measurement: Progress and Challenges. // American Economic Review. – № 90, 1962. – P. 247–252.
148. Acker J. Class, Gender and the Relations of Distribution, Signs 13, 1988.
149. Harvey A. S., Mukhopadhyay A. When Twenty-Four Hours is not Enough: Time Poverty of Working Parents. In: Social Indicators Research. – № 82., 2007. – P.57–77.
150. Time for Work: Linkages between Paid and Unpaid Work in Human Resource Policy', Report of the APEC Human Resource Development Working Group. URL: www.nsi-ins.ca/english/pdf/time.pdf.
151. Табанова А. І. Аналіз гендерної рівності та рекомендації щодо її забезпечення на ринку праці України та Одеської області // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. Праць ; за ред. М. І. Зверякова. – Одеса : Одеський національний економічний університет. – 2017. – № 2–3 (63–64). – С. 92–103 (0,97 д.а.).
152. Табанова А. І. Гендерні Диспропорції заробітної плати Одеського регіону : International scientific conference “Innovative economy: processes, strategies, technologies”. – Kielce, January 27th, 2017.

153. Табанова А. І. Аналіз гендерної рівності та рекомендації щодо її забезпечення на ринку праці України та Одеської області / Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред. М. І. Зверькова (гол. ред.) та ін. (ISSN 2313-4569). – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2017. – № 2-3 (63-64). – С. 92-103 (0,97 д.а.).
154. Табанова А. І. Гендерні стереотипи в галузі інформаційних технологій в Україні : зб. тез наук. робіт науково-практичної конференції «Ефективність політики економічного зростання: теорія, методологія та практика». – Львів, 27–28 січня 2017 року.
155. Конституція України – Основний Закон суспільства, держави, людини / кол. авт. під кер. проф. І. Ф. Надольного. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – 224 с.
156. Кодекс законів про працю України (Затверджено Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375). URL: www.rada.gov.ua.
157. Закон України Про оплату праці (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121). URL: www.rada.gov.ua.
158. Україна: П'ять років після Пекіну : звіт про виконання в Україні положень Пекінської декларації та Платформи дій, схвалених Четвертою Всесвітньою конференцією із становища жінок (1995-2000) / ПРООН. – К. : ЛОГОС, 2001. – 111 с.
159. The Beijing Platform for Action Turns : Women in Power and Decision-making. URL: <http://beijing20.unwomen.org/en/in-focus/decision-making>.
160. Replies to the questionnaire on positive actions sent to the members of the Steering Committee for Equality between Women and Men (CDEG). – Strasbourg : Council of Europe, 1998.
161. Parsons W. Public policy. – Aldershot, New Hampshire : Edward Elgar, 1995.
162. Watson P. Politics, policy and identity : EU eastern enlargement and East-West differences // Journal of European Public Policy. – 7, 2000. – 369–385.
163. Bacchi C. Lee. Women, policy and politics : the construction of policy problems. – London : Sage, 1999.
164. Bardach E. A practical guide to policy analysis. – London : Chatham House, 2000.
165. Benokraitis A. Sex discrimination in the 21st century. Subtle sexism. Current practice and prospects for change. – London : Sage, 1997. – 5– 32.
166. Colmou Anne-Marie. L'encadrement supérieur de la fonction publique vers l'égalité entre les hommes et les femmes. – Paris : La Documentation Française, 1999.
167. European Commission. Women in Economic Decision Making in the EU: Progress Report, 2011. URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
168. Gaspard F. Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe. – Paris : L'Harmattan, 1997.
169. Women in parliament : beyond numbers / Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA). – Stockholm : Institute for Democracy and Electoral Assistance, 1998.

170. Men and women in politics. Democracy still in the making : a world comparative study // Series «Reports and Documents». – Geneva : Inter-Parliamentary Union, 1997.
171. Participation of women in political life : an assessment of developments in national parliaments, political parties, governments and the Inter-Parliamentary Union, five years after the 4th World Conference on Women. – Geneva : Inter-Parliamentary Union. – No. 35, 1999.
172. Karam A. Women in parliament : beyond numbers. – Stockholm : International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 1998.
173. Leijenaar M. How to create a gender balance in political decisionmaking. a guide to implementing policies for increasing the participation of women in political decision-making. – Brussels : European Commission (DG-V), 1997.
174. Цілі Розвитку Тисячоліття Україна 2000–2015. URL: <http://www.idss.org.ua/monografii/2015%20MDG%20Ukr%20Report%20DRAFT.pdf>.
175. Герасименко Г. В. Досягнення гендерної рівності як напрям соціально-економічного розвитку України. // Продуктивні сили і регіональна економіка : зб. наук. пр. У 2 ч. / РВПС України НАН України. – К. : РВПС України НАН України, 2003. – Ч. 2. – С. 130–136.
176. Maskay F., Bilton K. Learning from experience : lessons in mainstreaming equal opportunities, governance of Scotland forum. – Edinburgh : University of Edinburgh, 2000.
177. Національна конфедерація професійних спілок (LO). URL: <https://lo.dk/>.
178. Gender equality in the European Union : examples of good practices. – Brussels : European Commission (Directorate-General for Employment and Social Affairs D.5.), 2000.
179. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. – Київ : Заповіт, 2016. – 244 с.
180. Wurster B. Women in the higher public service : career development : a strategy for the optimisation of human resources. – Maastricht : European Institute of Public Administration, 1990.
181. Engender 2000. Gender audit 2000: putting Scottish women in the picture. Edinburgh: Engender and Governance of Scotland. URL: <https://www.engender.org.uk/>.
182. Silliman J. Expanding civil society : shrinking political spaces – the role of women's non governmental organisations // Social Politics. – 2003. – 6 (1). – Pp 23–53.
183. Adams, R. B., Ferreira D. Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance. Journal of Financial Economics, 94. – Pp 291-309.
184. Спасенко Ю. Практика європейських країн у вирішенні питання гендерного розриву в оплаті праці // Україна: Аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 30–37.
185. Табанова А. І. Шляхи вирішення проблем гендерного дисбалансу: європейський досвід: Міжнародна науково-практична конференція «Сучасна

- економіка: стан та перспективи подальшого співробітництва з країнами ЄС». – Запоріжжя, 3 лютого 2017 р. – С. 75–79.
186. Табанова А. І. Міжнародний досвід як методологічна основа досягнення гендерного паритету в Україні // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острог : вид-во НУ«ОА», 2017. – № 6 (34). – С. 20–24.
187. Гук Л. В. Формирование модели гендерно-сбалансированных отношений : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Гендер : реалії та перспективи в українському суспільстві» (м. Київ 11–13 грудня 2003 р.). – К. : ПЦ «Фоліант», 2003. – С. 279–282.
188. Казанцева И. И. Гендерно-дифференцированный подход в формировании стратегии развития региона // Известия Иркутской Экономической Государственной Академии. – 2013. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/genderno-differentsirovannyu-podhod-v-strategicheskoy-planirovanii-trudovogo-potentsiala-razvitiya-regiona>
189. Никифорова В. Г., Холоденко А. М., Табанова А. І. Оптимальний розподіл трудових ресурсів: гендерний аспект // Науковий журнал Економіка і фінанси. – Вип. 6/2017. – С. 56–67 (0,55 д.а.).
190. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Герасименко Ганна В'ячеславівна ; НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень. - К., 2004. - 223 арк.: рис. - арк. 191-204
191. Кузнецов Ю. А., Перова В. И. Применение пакетов имитационного моделирования для анализа математических моделей экономических систем. – Нижний Новгород, 2007. – 98 с.
192. Грیشнова О. А. Освіта як чинник пом'якшення гендерної нерівності на ринку праці / Сучасні проблеми науки та освіти : Матеріали 4-ї міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції (1–10 травня 2003 р., м. Ялта). – Харків: Українська асоціація “Жінки в науці та освіті”, Харківський національний університет імені В. Н. Карабіна, 2003. – С. 57.
193. The World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/>.
194. The Global Gender Gap Report 2016. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2016.pdf.
195. Норрис П. Стратегии равенства и политическое представительство // Обеспечение равенства полов : политика стран Западной Европы / под ред. Ф. Гардинер. – М. : Идея-Пресс, 2000. – С. 78.
196. Піжук О. І. Механізм державного регулювання гендерних аспектів соціально-економічного розвитку України : сб. науч. трудов по материалам междун. науч.-практич. конф. «Современные направления теоретических и прикладных исследований» (Одесса, 15–25 марта 2007 г.) / Одеський національний морський університет. – Одесса, 2007. – С. 86–89.
197. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти рівня освіти населення в Україні : Матеріали 3-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної

- конференції «Проблеми науки та освіти» (1–9 травня 2002 р., м. Ужгород). – Харків, 2002. – С. 116.
198. Беляєв Л. В., Беспалов В. М., Табанова А. І. Модель регулювання гендерної рівності в Україні // Соціально-економічний розвиток регіонів в умовах децентралізації влади: цілі, механізми, інструменти: матеріали щоріч. науково-практич.конференції 26 травня 2017 р. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017. – С. 8–11.
199. Беляєв Л. В., Беспалов В. М., Табанова А. І. Економічні інструменти регулювання гендерного паритету України // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. – Вип. 6, 2017. – С. 56–70 (0,89 д.а.).

Економічна активність населення у середньому за 2015 - 2016 рр., за віковими групами, місцем проживання та статтю										
<i>За даними Державної служби статистики України (без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим та м.Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції)</i>										
	Все населення		Міські поселення		Сільська місцевість		Жінки		Чоловіки	
	2015 р.	2016 р.	2015 р.	2016 р.	2015 р.	2016 р.	2015 р.	2016 р.	2015 р.	2016 р.
Економічно активне населення у віці 15-70 років - всього, тис.осіб	18 097,9	17 955,1	12 430,4	12 306,4	5 667,5	5 648,7	8 564,6	8 479,4	9 533,3	9 475,7
<i>у тому числі:</i>										
працездатного віку	17 396,0	17 303,6	11 990,2	11 898,8	5 405,8	5 404,8	8 180,9	8 142,9	9 215,1	9 160,7
старше працездатного віку	701,9	651,5	440,2	407,6	261,7	243,9	383,7	336,5	318,2	315,0
Зайняте населення у віці 15-70 років - всього, тис.осіб	16 443,2	16 276,9	11 309,0	11 178,5	5 134,2	5 098,4	7 872,4	7 827,4	8 570,8	8 449,5
<i>у тому числі:</i>										
працездатного віку	15 742,0	15 626,1	10 869,5	10 771,5	4 872,5	4 854,6	7 489,0	7 490,9	8 253,0	8 135,2
старше працездатного віку	701,2	650,8	439,5	407,0	261,7	243,8	383,4	336,5	317,8	314,3
Безробітне населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років -	1 654,7	1 678,2	1 121,4	1 127,9	533,3	550,3	692,2	652,0	962,5	1 026,2

всього, тис. осіб											
<i>у тому числі:</i>											
працездатного віку	1 654,0	1 677,5	1 120,7	1 127,3	533,3	550,2	691,9	652,0	962,1	1 025,5	
старше працездатного віку	0,7	0,7	0,7	0,6	—	0,1	0,3	—	0,4	0,7	
Економічно неактивне населення у віці 15-70 років - всього, тис. осіб	10 925,5	10 934,1	7 277,8	7 300,4	3 647,7	3 633,7	6 674,7	6 692,7	4 250,8	4 241,4	
<i>у тому числі:</i>											
працездатного віку	6 920,6	7 039,3	4 467,3	4 558,7	2 453,3	2 480,6	4 124,7	4 303,6	2 795,9	2 735,7	
старше працездатного віку	4 004,9	3 894,8	2 810,5	2 741,7	1 194,4	1 153,1	2 550,0	2 389,1	1 454,9	1 505,7	

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

Зайняте населення за статусом зайнятості та статтю по секторах економіки та типах робочих місць в 2016 р.

	Зайняте населення		У тому числі працювали на підприємствах			
	у віці 15-70 років		формального сектору			неформального сектору
	усього	з нього	усього	формальна зайнятість	неформальна зайнятість	
неформально зайняте						
Усього	16 276,9	3 961,2	14 145,9	12 315,7	1 830,2	2 131,0
за наймом	13 731,7	2 069,3	13 477,5	11 662,4	1 815,1	254,2
не за наймом	2 545,2	1 891,9	668,4	653,3	15,1	1 876,8
Жінки	7 827,4	1 669,0	6 928,9	6 158,4	770,5	898,5
за наймом	6 775,2	853,6	6 687,3	5 921,6	765,7	87,9
не за наймом	1 052,2	815,4	241,6	236,8	4,8	810,6
Чоловіки	8 449,5	2 292,2	7 217,0	6 157,3	1 059,7	1 232,5
за наймом	6 956,5	1 215,7	6 790,2	5 740,8	1 049,4	166,3
не за наймом	1 493,0	1 076,5	426,8	416,5	10,3	1 066,2

Джерело: за даними Державної служби статистики України [26]

Рівень економічної активності населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2013- 2016 роках²
(у середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

		2013 рік					
		у тому числі за віковими групами, років					
Всього		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70
Все населення	65,0	39,3	80,8	85,2	85,8	67,1	23,8
Жінки	58,9	34,0	70,2	78,8	84,0	60,9	21,4
Чоловіки	71,6	44,4	91,0	91,7	87,8	74,9	27,5
міські поселення	63,4	35,8	81,5	86,2	85,8	64,5	16,5
сільська місцевість	68,5	46,5	78,7	82,6	85,9	73,7	41,0
		2014 рік					
		у тому числі за віковими групами, років					
Всього		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70
Все населення	62,4	38,4	80,5	82,6	84,8	63,2	15,5
Жінки	56,1	32,5	69,4	73,3	80,2	57,1	13,8
чоловіки	69,3	44,0	91,3	91,7	89,5	70,7	18,1
міські поселення	62,6	37,0	82,8	84,3	85,9	62,5	12,5
сільська місцевість	61,8	41,3	75,0	77,3	82,0	64,8	22,9
		2015 рік					
		у тому числі за віковими групами, років					
Всього		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70
Все населення	62,4	36,3	80,8	82,3	85,2	65,9	14,5
жінки	56,2	31,8	70,7	73,3	80,5	59,1	12,2
чоловіки	69,2	40,6	90,5	91,2	90,1	74,1	17,9
міські поселення	63,1	33,5	83,4	84,3	87,1	66,2	13,1
сільська місцевість	60,8	41,2	75,3	76,9	81,0	65,1	17,5
		2016 рік					
		у тому числі за віковими групами, років					
Всього		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70
Все населення	62,2	35,1	79,0	85,2	84,7	67,3	14,3
жінки	55,9	31,0	67,7	79,9	82,9	61,0	12,3
чоловіки	69,1	38,9	89,9	90,6	86,7	75,1	17,3
міські поселення	62,8	31,6	80,8	87,1	86,3	68,0	12,9
сільська місцевість	60,9	41,2	75,4	80,9	81,5	65,9	17,5

¹Жінки віком 15-57 роки, чоловіки - 15-59 років

² Без тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя з 2014 року

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

Додаток В

Зайняте населення за регіонами в 2013 – 2016 рр.

(у середньому за рік)

	2013				2014				2015				2016			
	усього, у віці 15–70 років		з них працездатного віку		усього, у віці 15–70 років		з них працездатного віку		усього, у віці 15–70 років		з них працездатного віку		усього, у віці 15–70 років		з них працездатного віку	
	тис. осіб	у % до усього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до усього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до усього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до усього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до усього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до усього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до усього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до усього населення відповідного віку
Україна	19314,2	60,2	18073,3	56,6	17188,1	64,5	17889,4	67,3	16443	56,7	15742	64,7	16277	56,3	15626	64,2
Вінницька	704,6	59,6	661,6	56,3	622,7	63,9	635,1	65,4	674,9	57,7	644,1	65,9	658,8	56,6	631,2	64,4
Волинська	445,7	59,7	410,5	54,9	390,9	60,9	412,3	64,7	397,3	53,1	389,8	60,3	382,1	51,0	376,6	57,9
Дніпропетровська	1531,0	62,1	1472,8	60,2	1425,7	70,1	1460,8	71,7	1479,6	60,9	1439,7	70,9	1425,4	59,1	1386,9	68,5
Донецька	1968,1	60,3	1752,4	54,2	1697,7	63,7	1856,9	69,5	756,3	50,3	730,7	59	748,4	50,0	721,6	58,5
Житомирська	552,3	59,9	514,8	56,1	473,3	61,6	502,2	65,5	506,6	55,5	472,9	61,5	507,6	55,9	479,4	62,4
Закарпатська	541,2	58,6	521,4	56,4	500,9	63,3	508,2	64,7	519,3	56,2	498	62,6	505,5	54,8	489,3	61,2
Запорізька	821,9	61,3	773,5	58,2	736,1	67,2	764,0	69,5	745,1	56,4	709,5	65	734,9	56,0	708	65,0
Івано-Франківська	562,7	55,4	547,8	53,9	512,4	59,0	520,4	60,4	558,3	54,8	526,9	60,3	556,9	54,7	525,4	59,8
Київська	758,4	59,5	724,3	56,9	708,7	66,4	718,5	67,8	739,9	58,1	726,9	67,7	736,3	57,8	722,6	66,9
Кіровоградська	434,0	59,5	391,1	54,2	371,6	62,7	397,3	66,9	386,8	54	369,9	62,5	375,7	52,9	363,4	61,4
Луганська	1011,7	59,4	877,6	52,0	840,7	60,4	928,4	66,4	306,3	54,6	283,3	64,1	298,5	55,6	281,1	63,6
Львівська	1104,7	58,8	1038,2	55,3	1004,4	62,9	1035,6	65,3	1042	55,5	1023,8	63,9	1047	55,9	1029	64,0
Миколаївська	534,5	60,6	501,5	57,3	482,0	66,3	500,1	68,8	508,7	58,4	491,4	67,6	498,1	57,5	482,7	66,5
Одеська	1064,5	59,6	1009,4	56,7	965,7	65,0	987,6	66,8	1016,2	57,3	978,6	65,8	1000,6	56,7	971,4	65,3
Полтавська	648,3	59,4	602,9	55,7	582,8	65,2	604,8	67,7	583,6	54,2	568,5	63,6	570,4	53,3	555,8	62,2
Рівненська	494,9	59,6	476,0	57,2	429,8	59,9	446,5	62,7	487,7	58,5	436,2	60,4	474,2	56,9	425,6	58,7

Сумська	515,9	60,1	481,4	56,6	446,2	63,7	461,5	65,7	470,5	55,6	447,6	64	478,5	56,8	448,5	64,4
Тернопільська	442,9	56,2	416,0	52,9	390,1	58,5	400,3	60,4	406,2	51,6	395	58,9	407,6	52,0	397,3	59,1
Харківська	1282,8	61,5	1225,3	59,0	1182,1	68,6	1208,3	70,3	1230,8	59,3	1192,4	69,1	1236,6	59,7	1197,6	69,4
Херсонська	480,2	59,6	450,2	56,4	434,4	65,3	445,9	66,9	445,8	56,1	436,4	65,7	441	55,8	432,1	65,1
Хмельницька	573,7	59,7	521,9	54,7	491,9	62,0	524,3	66,2	500,5	52,6	487,7	61,3	510,1	53,9	492,3	61,9
Черкаська	562,1	59,9	524,5	56,3	507,5	66,4	524,1	68,7	523,5	56,5	509,6	66,7	517,5	56,2	507,1	66,4
Чернівецька	391,6	58,7	370,6	55,5	324,2	57,0	334,4	59,3	367,2	54,9	322,8	56,3	376,1	56,2	331,1	57,4
Чернігівська	473,4	60,6	439,5	56,8	402,3	63,6	419,4	66,2	432,3	56,2	408,1	64,7	424,8	55,6	403,1	64,1
м.Київ	1413,1	64,9	1368,1	62,6	1264,0	69,3	1292,5	71,4	1357,8	62	1252,2	68,3	1364,3	62,3	1267	68,8

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2000-2016 рр. (КВЕД-2005) (тис. осіб)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Усього	20175,0	19971,5	20091,2	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0	20324,2	20354,3	20404,1	18073,3	16443	16 276,9
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство., рибництво	4367,0	4148,1	4135,8	4105,7	3998,3	4005,5	3652,6	3484,5	3322,1	3152,2	3115,6	3410,3	3506,7	3577,5	3091,4	2870,6	2 866,5
Промисловість	4598,3	4390,3	4220,4	4123,2	4077,1	4072,4	4036,9	3973,0	3871,4	3546,9	3461,5	3352,7	3303,6	3274,8	2898,2	2573,9	2 494,8
Будівництво	903,6	865,4	838,9	833,5	907,5	941,5	987,1	1030,2	1043,4	966,2	943,0	924,5	902,2	888,8	746,4	642,1	644,5
Торгівля; ремонт автомобілів, побут. виробів та предметів особист. вжитку. Діяльність готелів та ресторанів	3121,3	3422,2	3657,1	3752,4	3971,2	4175,2	4403,9	4564,4	4744,4	4729,1	4832,0	4865,0	4894,1	4556,2	3965,7	3510,7	3 516,2
Діяльність транспорту та зв'язку	1355,0	1325,9	1353,5	1361,4	1374,9	1400,5	1428,3	1451,9	1465,8	1387,9	1389,7	1379,5	1361,3	1221,2	1113,4	998	997,2
Фінансова діяльність	166,1	171,9	178,0	190,3	216,1	247,9	283,9	344,4	394,9	351,4	332,8	350,6	324,3	357,8	286,8	243,6	276,7
Державне управління	1198,6	1163,0	1183,4	1170,6	1050,2	1028,9	1033,7	1036,4	1067,5	1078,6	1223,8 ²	1055,5	1079,4 ²	1045,6	959,5 ²	974,5 ²	275,2
Освіта	1609,7	1621,3	1630,3	1637,2	1648,7	1668,2	1690,5	1693,7	1702,4	1698,4	1688,3	1677,6	1672,9	1690,93	1587,7	1496,5	225,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1379,6	1361,8	1359,8	1366,5	1348,9	1356,6	1356,7	1359,0	1369,9	1348,1	1341,4	1320,8	1309,9	1025,3	1150,5	1040,7	255,5
Інші види економічної діяльності	659,9	667,3	685,8	707,7	782,9	816,7	814,9	832,5	840,1	783,8	784,7	800,2	797,4	799,7	382,2	344,7	428,1

¹ Без тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя

² Враховано кількість тимчасових працівників, які були залучені до підготовки та проведення виборів: у 2012 році – до Верховної Ради України; у 2014 році – Президента України та до Верховної Ради України.

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

Додаток Д

Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2000 – 2016 рр..
(у середньому за період)

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків						
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням	демобілізовані з військової строкової служби	не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідністю	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту	інші причини безробіття
2000	2 655,8	40,2	29,8	2,3	18,3	1,1	5,1	3,2
2001	2 455,0	37,1	33,8	2,3	17,5	1,2	4,8	3,3
2002	2 140,7	33,6	37,5	2,2	16,8	0,9	5,6	3,4
2003	2 008,0	33,2	38,9	1,7	15,6	1,1	5,9	3,6
2004	1 906,7	32,9	37,8	1,7	18,0	1,3	3,6	4,7
2005	1 600,8	31,3	35,1	1,5	16,3	1,7	7,7	6,4
2006	1 515,0	30,0	37,4	1,1	17,0	1,2	10,3	3,0
2007	1 417,6	28,9	38,2	1,2	17,4	0,8	10,3	3,2
2008	1 425,1	28,1	38,6	1,2	18,3	0,7	10,9	2,2
2009	1 958,8	45,5	27,0	0,8	14,1	0,7	9,0	2,9
2010	1 785,6	39,0	29,1	1,3	16,2	0,9	10,4	3,1
2011	1 732,7	34,5	32,0	1,3	18,7	0,9	9,5	3,1
2012	1 657,2	32,5	36,2	1,4	17,1	1,5	8,5	2,8
2013	1 576,5	29,8	37,7	1,0	17,5	1,2	8,5	4,3
2014	1 847,6	31,6	36,4	0,3	17,3	1,4	7,8	5,2
2015	1 654,70	27,8	28,9	0,3	16,4	0,9	7,5	4,6
2016	1 678,20	22,4	33	0,7	15,6	1,8	9,4	4,2

¹ Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2016 роки – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

Додаток Е

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за віковими групами у 2000 -2016 рр.¹ (у середньому за період, у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Безробітне населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами (років)							Працездатного віку	Старше працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
<i>(у відсотках до населення відповідної вікової групи)</i>										
2000 р.	11,6	24,2	14,2	12,2	10,6	9,2	7,4	1,2	12,4	1,5
2001 р.	10,9	22,3	11,8	11,3	10,9	9,2	7,1	0,9	11,7	1
2002 р.	9,6	19,1	10,5	9,7	9,6	8,4	6,3	0,6	10,3	0,8
2003 р.	9,1	16,7	10,2	9,1	8,8	8,2	6,4	0,7	9,7	0,9
2004 р.	8,6	15,7	9,3	8,2	8,6	7,9	6,1	0,6	9,2	1,1
2005 р.	7,2	14,9	7,6	6,8	6,5	6,5	4,9	0,3	7,8	0,3
2006 р.	6,8	14,1	7,3	6,8	5,5	6	4,7	0,1	7,4	0,1
2007 р.	6,4	12,5	6,9	6,3	5,3	5,7	4,7	0	6,9	0,1
2008 р.	6,4	13,3	7	5,4	5,2	6,1	4	0	6,9	0,1
2009 р.	8,8	17,8	10,4	8,5	7,9	8	5,8	0,1	9,6	0,1
2010 р.	8,1	17,4	9,9	7,9	7,7	6,8	5,3	0	8,8	0,1
2011 р.	7,9	18,6	9,2	7,4	7,2	6,4	5,1	0,1	8,6	0,1
2012 р.	7,5	17,3	9,5	7	6,4	6,2	5,3	0,1	8,1	0
2013 р.	7,2	17,4	8,7	6,6	6,1	6,2	5,1	-	7,7	0
2014 р.	9,3	23,1	11,1	9,3	8,1	7,3	6	0,1	9,7	0,1
2015 р.	9,1	20,7	12	10,8	6,6	7,6	6,4	-	9,9	-
2016 р.		23,0	11,7	8,9	8,0	7,7	7,3	0,1	9,7	0,1

¹ Без тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя. ² Жінки віком 15 - 57 роки, чоловіки - 15 - 59 років.

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи у 2000-2016 рр. (у середньому за період)

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу		у тому числі за тривалістю пошуку роботи						Середня тривалість пошуку роботи, місяців
				до 1 місяця	від 1 до 3 місяців	від 3 до 6 місяців	від 6 до 9 місяців	від 9 до 12 місяців	12 місяців і більше	
		всього, тис. осіб	у % до всіх безробітних	у відсотках до підсумку						
2000	2 655,8	2 176,3	81,9	3,6	11,2	11,7	8,5	9,6	55,4	10
2001	2 455,0	2 296,2	93,5	3,1	11,1	11,1	9,5	9,8	55,4	10
2002	2 140,7	2 052,9	95,9	2,7	12,6	11,6	10,1	9,8	53,2	10
2003	2 008,0	1 915,8	95,4	3,1	13,9	12,9	10,5	9,6	50,0	9
2004	1 906,7	1 808,6	94,9	8,0	17,8	15,2	10,9	5,6	42,5	8
2005	1 600,8	1 523,5	95,2	9,7	23,4	20,4	10,7	6,0	29,8	7
2006	1 515,0	1 443,8	95,3	10,9	25,4	21,7	10,7	5,5	25,8	6
2007	1 417,6	1 362,6	96,1	11,9	27,2	22,0	10,6	5,3	23,0	6
2008	1 425,1	1 347,9	94,6	14,6	30,8	19,9	9,0	5,1	20,6	6
2009	1 958,8	1 896,6	96,8	11,0	28,4	26,9	13,4	6,3	14,0	6
2010	1 785,6	1 711,8	95,9	9,8	24,3	21,8	11,3	9,2	23,6	7
2011	1 732,7	1 674,4	96,6	12,0	28,4	23,2	10,5	6,4	19,5	6
2012	1 657,2	1 608,5	97,1	12,0	26,1	22,4	10,7	7,0	21,8	6
2013	1 576,5	1 537,2	97,5	11,4	27,6	23,5	10,3	6,3	20,9	6
2014	1 847,6	1 801,6	97,5	13,4	31,7	25,1	10,2	6,8	12,8	5
2015	1 654,70	1 617,40	97,7	10,5	23,3	23,9	11	7,3	24	7
2016	1 678,2	1 634,8	97,4	10,5	26,2	21,6	10,0	6,4	25,3	7

1 Дані за 2010-2016 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015 рік – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

I.25. Економічно неактивне населення, та його структура за причинами економічної неактивності у 2001-2016 рр.

	У середньому за період															2016
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Економічно неактивне населення віком 15-70 років, (тис. осіб)	13 595,6	13 667,5	13 687,6	13 622,9	13 559,7	13 542,1	13 312,0	12 971,1	12 823,0	12 575,5	12 265,5	12 055,3	11 861,7	12 023,0	10 925,5	10 934,1
<i>Рівень економічної неактивності, %</i>	<i>37,7</i>	<i>38,1</i>	<i>38,2</i>	<i>38,0</i>	<i>37,8</i>	<i>37,8</i>	<i>37,4</i>	<i>36,7</i>	<i>36,7</i>	<i>36,3</i>	<i>35,7</i>	<i>35,4</i>	<i>35,0</i>	<i>37,6</i>	<i>37,6</i>	<i>38,3</i>
<i>за причинами економічної неактивності (у відсотках до підсумку):</i>																
пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах	51,3	50,1	49,5	49,1	47,7	48,7	49,4	49,6	49,2	48,8	49,3	50,3	51,0	53,3	53,3	52,8
учні, студенти	27,0	27,6	28,5	26,7	27,2	27,6	27,2	26,8	25,2	25,7	25,0	24,5	24,7	21,7	22,3	21,4
зайняті в домогосподарстві, перебувають на утриманні	10,9	10,8	10,6	12,5	14,8	16,4	17,0	17,7	18,6	19,5	20,8	20,6	20,4	20,0	19,8	20,8
Зневірені	5,3	5,0	4,6	2,9	2,1	1,5	1,3	1,1	1,5	1,3	1,0	0,9	0,8	1,2	1,0	0,8
мають сезонний характер роботи, сподіваються повернутися на попередню роботу та інші	5,5	6,5	6,8	8,8	8,2	5,8	5,1	4,8	5,5	4,7	3,9	3,7	3,1	3,3	3,1	1,3

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

Населення за віковими групами, статтю та причинами економічної неактивності в 2016 р.

Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, усього,		у тому числі за причинами											
	тис. осіб	пенсіонери	учні, студенти	виконують домашні (сімейні) обов'язки	за станом здоров'я	зневірені	перебувають на утриманні	не знають де і як шукати роботу	вважають, що немає підходящої роботи	сезонний характер роботи	сподіваються повернутися на попередню роботу	оформлюють пенсію	інші
		у відсотках до підсумку											
Жінки	6 692,7	52,1	16,8	27,9	0,6	0,5	0,7	0,2	0,6	0,1	0,1	0	0,4
у тому числі за віковими групами													
15-24 роки	1 420,3	1,3	78,8	17,8	0,2	0,3	0,5	0,3	0,6	0	0	–	0,2
25-29 років	487,6	3,1	1,6	89,7	0,5	0,8	1,3	0,5	1,7	0,1	0,1	–	0,6
30-34 роки	432	6,3	0,2	86,9	1,6	0,9	1,2	0,4	1,5	0,1	–	–	0,9
35-39 років	292,3	9,7	–	83,1	1	1,5	2,2	0,2	1,1	0,3	0,1	–	0,8
40-49 років	475,7	21,4	–	66,4	2,5	2,4	2,7	0,4	1,4	0,5	0,3	0	2
50-59 років	1 195,7	75,9	–	20	1,4	0,7	0,9	0,1	0,3	0	0,1	0,1	0,5
60-70 років	2 389,1	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Чоловіки	4 241,4	53,9	28,6	9,6	1,8	1,3	1	0,3	0,9	0,3	0,2	0,1	2
у тому числі за віковими групами													
15-24 роки	1 327,6	2,3	90,2	3,7	0,5	0,9	0,6	0,4	0,5	0,1	0,1	–	0,7
25-29 років	159,3	25,4	8,7	33,8	3,4	6,3	5,3	0,9	4,8	1,1	1,2	–	9,1
30-34 роки	145,3	30,6	1,4	37,9	7,9	4,4	3,4	1,1	4,4	0,7	1	–	7,2
35-39 років	134,9	34,3	–	33,2	7,8	4,8	3,4	0,7	3,4	1,1	1,1	0,5	9,7
40-49 років	344,9	50,5	–	29,1	5	3,2	2,5	0,4	1,6	1,3	0,6	0,2	5,6
50-59 років	623,7	71	–	16,8	3,9	1,5	1,5	0,3	1,1	0,7	0,1	0,2	2,9
60-70 років	1 505,7	100	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

Продовження додатку 3

**Зайнятість населення за видами економічної діяльності в Одеській області в
2012 – 2016 рр.**

(тис. осіб)

	2012	2013	2014	2015	2016
Усього	1060,4	1064,5	1009,4	1016,2	1060,4
Сільське, лісове та рибне господарство	167,6	172,3	163,5	167,9	167
Промисловість	94,3	93,8	90,5	84,7	93,1
у тому числі					
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1
переробна промисловість	71,2	71,1	68,4	63,4	61,2
Будівництво	46,6	47,1	41,2	41,0	45,9
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	247,8	251,9	229,1	230,7	279,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	111,5	110,5	106,7	106,9	122
Тимчасове розміщування й організація харчування	24,7	25,0	23,4	23,7	23,7
Інформація та телекомунікації	18,1	18,0	17,0	15,6	
Фінансова та страхова діяльність	17,1	16,1	14,8	12,1	16,3
Операції з нерухомим майном	27,6	27,0	26,5	25,9	73,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	24,9	24,4	22,6	20,8	16,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	26,0	25,9	21,4	25,3	25,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	56,4 ¹	54,1	56,8 ¹	63,2	55,8
Освіта	93,3	92,7	95,0	99,7	91,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	63,3	63,2	61,6	59,4	68,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	12,4	12,6	12,2	12,4	11,9
Інші види економічної діяльності	28,8	29,9	27,1	26,9	47,1

¹ Тут і надалі враховано кількість тимчасових працівників, які були залучені до підготовки та проведення виборів: у 2012 році – до Верховної Ради України; у 2014 році – Президента України та до Верховної Ради України. Відповідно до методології зазначена кількість зайнятих розрахована як середня за рік.

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2016 роках

(без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м.Севастополя)

(у розрахунку на одного штатного працівника, грн)

Вид діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Усього	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309	4195
з них сільське господарство	1422	1786	2024	2269	2476	3140	3916
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	5902
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860	3551	4731
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	2371	2739	3049	3439	4692	5808
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768	4653	5810
наземний і трубопровідний транспорт	2357	2706	2977	3181	3541	4172	5265
водний транспорт	2781	3058	2908	3340	3622	5076	6974
авіаційний транспорт	6947	8917	9996	10642	11967	18470	24688
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	2976	3427	3848	4040	4231	5358	6603
поштова та кур'єрська діяльність	1521	1693	1845	1917	1934	2180	2818
Тимчасове розміщування й організація харчування	1424	1750	2020	2195	2261	2786	3505
Інформація та телекомунікації	3185	3705	4360	4659	5176	7111	9530
Фінансова та страхова діяльність	4695	5433	6077	6326	7020	8603	10227
Операції з нерухомим майном	1864	2184	2384	2786	3090	3659	4804
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	3575	4287	4505	5290	6736	8060
з неї наукові дослідження та розробки	2901	3296	3805	4059	4268	4972	6119
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	2162	2298	2546	2601	3114	3995
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	3049	3432	3719	3817	4381	5953
Освіта	1884	2077	2532	2696	2745	3132	3769
Охорона здоров'я та надання	1616	1762	2186	2351	2441	2829	3400

соціальної допомоги							
з них охорона здоров'я	1624	1768	2204	2374	2463	2853	3435
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	2394	3017	3343	3626	4134	3400
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1905	2096	2611	2934	2841	3150	3828
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1912	2124	2579	2737	2769	3049	3705
Надання інших видів послуг	1742	2062	2601	2738	3361	3634	3435

Джерело: за даними Державної служби статистики [26]

Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2012-2016 рр.										
Вид діяльності	Нараховано в середньому штатному працівнику, в грн									
	Жінці					Чоловіку				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Усього	2661	2866	3037	3631	4480	3429	3711	3979	4848	6001
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2017	2134	2283	2875	3635	2056	2429	2670	3488	4423
з них сільське господарство	1871	2070	2226	2767	3455	2555	2364	2589	3307	4121
Промисловість	2732	2946	3164	3915	4857	3946	4227	4456	5283	6503
Будівництво	2135	2471	2638	3231	4402	2577	2760	2915	3630	4811
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2431	2696	3126	4147	5097	2945	3309	3742	5246	6536
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2951	3042	3197	3893	4900	3797	3918	4096	5090	6331
у тому числі										
діяльність транспорту	3134	3415	3651	4408	5603	3946	3421	3797	4616	5846
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	3334	3573	3806	4812	5946	4123	4302	4420	5596	6894
поштова та кур'єрська діяльність	2302	1779	1789	2029	2566	3915	2755	2728	3140	4404
Тимчасове розміщення й організація харчування	1933	2112	2161	2666	3328	2301	2498	2450	3027	3862
Інформація та телекомунікації		4262	4855	6251	8159		4853	5417	7753	10550
Фінансова та страхова діяльність	5211	5395	5940	7347	8815	7491	8079	9220	11058	13154
Операції з нерухомим майном	3368	2584	2823	3535	4622	3493	2898	3293	3754	4937
Професійна, наукова та технічна діяльність		4210	4717	6182	7361		4726	5893	7334	8824
з неї наукові дослідження та розробки	3406	3715	3896	4440	5418	4152	4313	4613	5473	6769

Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування		2490	2575	3134	4063		2554	2618	3099	3944
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3273	3522	3656	4228	5804	3753	4038	4104	4664	6223
Освіта	2470	2641	2701	3082	3712	2714	2892	2890	3299	3963
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2159	2318	2384	2772	3327	2386	2580	2703	3090	3727
з них охорона здоров'я		2338	2400	2792	3355		2612	2744	3125	3787
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2606	2714	2721	3014	3654	3568	4362	5360	6379	7314
з них										
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг		2733	2668	2982	3606		3188	3194	3497	4287
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури		2793	2822	3093	3738		2575	2588	2880	3583
Надання інших видів послуг		2409	2873	3436	4194		3036	3932	3857	5076

(грн)

Примітка: дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Деякі дані за 2012 рік відсутні

Джерело: систематизовано на основі даних Державної служби статистики України [26]

Співвідношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків в 2012 – 2016 рр.

Вид діяльності	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %				
	2012	2013	2014	2015	2016
Усього	77,60	77,23	76,33	74,90	74,65
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	98,10	87,86	85,51	82,43	82,18
з них сільське господарство	73,23	87,56	85,98	83,67	83,84
Промисловість	69,23	69,69	71,01	74,11	74,69
Будівництво	82,85	89,53	90,50	89,01	91,50
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	82,55	81,47	83,54	79,05	77,98
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	77,72	77,64	78,05	76,48	77,40
у тому числі					
діяльність транспорту	79,42	99,82	96,15	95,49	95,84
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	80,86	83,05	86,11	85,99	86,25
поштова та кур'єрська діяльність	58,80	64,57	65,58	64,62	58,27
Тимчасове розміщування й організація харчування	84,01	84,55	88,20	88,07	86,17
Інформація та телекомунікації		87,82	89,63	80,63	77,34
Фінансова та страхова діяльність	69,56	66,78	64,43	66,44	67,01
Операції з нерухомим майном	96,42	89,16	85,73	94,17	93,62
Професійна, наукова та технічна діяльність		89,08	80,04	84,29	83,42
з неї наукові дослідження та розробки	82,03	86,13	84,46	81,13	80,04
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування		97,49	98,36	101,13	103,02
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	87,21	87,22	89,08	90,65	93,27
Освіта	91,01	91,32	93,46	93,42	93,67
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	90,49	89,84	88,20	89,71	89,27
з них охорона здоров'я		89,51	87,46	89,34	88,59
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	73,04	62,22	50,76	47,25	49,96
з них					
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг		85,73	83,53	85,27	84,11
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури		108,47	109,04	107,40	104,33
Надання інших видів послуг		79,35	73,07	89,08	82,62

Джерело: розраховано згідно з даними Державної служби статистики [26]

Середньомісячна заробітна плата чоловіків та жінок в 2014- 2016 рр. в
Одеській області

	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн, 2014 рік		Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в, %	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн, 2015 рік		Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн, 2016 рік		Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в, %
	жінок	чоловіків		жінок	чоловіків		жінок	чоловіків	
Усього	2807	3507	80	3424	4482	76,4	4221	5514	76,5
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1874	1961	95,5	2137	2342	91,2	2670	2871	93,0
Промисловість	3076	3638	84,5	3827	4817	79,5	4767	5856	81,4
Будівництво	2309	2443	94,5	2693	2904	92,7	3533	3781	93,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2354	2745	85,8	2998	3433	87,3	3656	4161	87,9
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3744	4984	75,1	5227	6677	78,3	6264	8414	74,4
транспорт, складське господарство	4132	5010	82,5	5835	6722	86,8	6997	8471	82,6
поштова та кур'єрська діяльність	1590	2519	63,1	1892	2647	71,5	2125	2995	70,9
Тимчасове розміщення й організація харчування	2291	2219	103,2	2572	2541	101,2	3387	3201	105,8
Інформація та телекомунікації	3576	3728	95,9	4565	6058	75,4	5405	6427	84,1
Фінансова та страхова діяльність	4309	6121	70,4	5883	8416	69,9	6546	9709	67,4
Операції з нерухомим майном	2717	3193	85,1	2969	3833	77,5	3777	4191	90,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	2541	3066	82,9	3363	4354	77,2	5053	7207	70,1

Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2824	2828	99,9	3173	3169	100,1	5266	4519	116,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3494	3976	87,9	4090	4368	93,6	5301	5485	96,6
Освіта	2607	2787	93,5	3041	3245	93,7	3647	3775	96,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2343	2701	86,8	2763	3010	91,8	3363	3631	92,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2656	3049	87,1	3054	3521	86,8	3686	4162	88,5
з них									
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2719	3324	81,8	3193	3931	81,2	3564	4501	79,2
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	2627	2167	121,2	2965	2319	127,8	3840	2952	130,1
Надання інших видів послуг	2840	3089	91,9	4350	3152	138	5133	3395	151,2

Джерело: систематизовано на основі даних Головного управління статистики Одеської області [109-111]

Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників по містах та районах Одеської області в 2010 – 2016 рр.

(грн)

	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Одеська область	2046	2700	2947	3129	3897	4809
м.Одеса	2142	2822	3099	3305	4089	5051
м.Білгород-Дністровський	1767	2375	2595	2695	3160	3742
м.Ізмаїл	2124	2450	2509	2742	3941	4836
м.Чорноморськ	3013	3595	3786	4061	5519	7249
м.Котовськ	2144	2860	3019	3236	3728	3399
м.Теплодар	1428	2196	2465	2099	2566	3036
м.Южне	4147	5791	5981	6360	8757	9894
Райони						
Ананьївський	1690	2159	2283	2412	2829	3194
Арцизький	1306	1826	2016	2049	2433	2796
Балтський	1516	2063	2131	2334	2841	3501
Білгород-Дністровський	1489	1914	2198	2394	2827	3674
Біляївський	1636	2396	2701	2654	3055	5809
Березівський	1589	2164	2359	2306	2566	3057
Болградський	1396	1836	1888	2057	2427	2758
Великомихайлівський	1516	1981	2294	2208	2794	3210
Іванівський	1501	1840	2128	2285	2436	3012
Ізмаїльський	1312	1863	1956	2029	2393	2967
Кілійський	1396	1933	2043	2197	2658	2973
Кодимський	1471	1904	1954	2169	2286	2334
Комінтернівський	2053	2914	3240	3510	4546	5891
Котовський	1474	1829	1994	2133	2621	2839
Красноокнянський	1286	1879	2010	2082	2435	3068

Любашівський	1604	2081	2203	2152	2434	2802
Миколаївський	1542	1834	2028	2350	2686	2916
Овідіопольський	1922	2375	2684	3052	3826	4468
Роздільнянський	1692	2312	2624	2825	3130	3646
Ренійський	1424	1968	2070	2390	2922	3215
Савранський	1526	1974	2144	2025	2509	2880
Саратський	1351	1921	2067	2142	2531	2880
Тарутинський	1218	1642	1772	1824	2240	3297
Татарбунарський	1308	1750	1911	2006	2286	2572
Захарівський	1377	1852	2067	2044	2256	2828
Ширяївський	1835	1923	2154	2311	2666	2875

Джерело: систематизовано на основі даних Головного управління статистики Одеської області [109-111]

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Табанова Анастасія Іванівна

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА
РІШЕННЯ**

Монографія

Підписано до друку 29.11.2018. Формат 60*84/16. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 10,92
Тираж 300 прим. Замовлення № 1131

Друкарня «Атлант» ВОІ СОІУ
65029, м. Одеса, Ольгіївський узвіз, 8
Свідоцтво ДК №3564 від 31.08.2009
Тел.: 728-45-71
e-mail: _atlant@ukr.net