

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-11>

УДК 396.5:331.91

# АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

## ANALYSIS OF GENDER EQUALITY: FOREIGN EXPERIENCE

**Сало Яна Вікторівна**кандидат економічних наук, старший викладач,  
Одеський національний економічний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1066-783X>**Пашута Діана Олександрівна**студентка,  
Одеський національний економічний університет  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7161-5577>**Salo Yana, Pashuta Diana**

Odessa National Economic University

У статті розглядається гендерної рівності на світовому ринку праці. Надано аналіз актуальних даних та досліджень з цієї теми. Основний акцент приділено саме тому, як позиції жінок відрізняються від позицій чоловіків на ринку праці, а саме – хто частіше обіймає керівні посади, яка частка зайнятих, яка різниця в оплаті праці залежно від гендеру. Представлено рейтинг глобального індексу гендерного розриву в 2021 році та окреслено позиції України у цьому рейтингу. Зроблено аналіз країн за рівнем освіти. Надано результати досліджень МОП про світове ставлення жінок та чоловіків щодо жінок на роботі. Також показано розрив в оплаті праці жінок та чоловіків в Україні. Українське суспільство активно відходить від консервативних поглядів на гендерні ролі людей. Саме це може стати ключовим фактором на шляху до досягнення повної гендерної рівності. Зроблено висновки з даного дослідження та окреслено перспективи подальших досліджень.

**Ключові слова:** гендер, гендерна рівність, ринок праці, індекс гендерного розриву, оплата праці.

В статье рассматривается гендерное равенство на мировом рынке труда. Представлен анализ актуальных данных и исследований по этой теме. Основной акцент уделяется именно тому, как позиции женщин отличаются от позиций мужчин на рынке труда, а именно – кто чаще занимает руководящие должности, какая часть занятых, какая разница в оплате труда в зависимости от гендера. Представлен рейтинг глобального индекса гендерного разрыва в 2021 году и обозначены позиции Украины в этом рейтинге. Представлен анализ стран по уровню образования. Представлены результаты исследований МОТ о мировом отношении женщин и мужчин в отношении женщин на работе. Также показан разрыв в оплате труда женщин и мужчин в Украине. Украинское общество активно отходит от консервативных взглядов на гендерные роли людей. Именно это может стать ключевым фактором для достижения полного гендерного равенства. Сделаны выводы из данного исследования и очерчены перспективы дальнейших исследований.

**Ключевые слова:** гендер, гендерное равенство, рынок труда, индекс гендерного разрыва, оплата труда.

The article examines gender equality in the global labor market. An analysis of current data and research on this topic is provided. The main emphasis is on how women's positions differ from men's positions in the labor market, namely, who is more likely to hold managerial positions, what is the share of employees, what is the difference in wages depending on gender. No country has achieved gender equality, and the COVID-19 crisis threatens to nullify the limited progress made. Decades of action to achieve the goals of sustainable development and efforts to better recover from the pandemic provide a chance to change the lives of women and girls today and tomorrow. The rating of the global gender gap index in 2021 is presented and Ukraine's position in this rating is outlined. Ukraine doesn't rank high in the ranking of countries with the lowest gender gap index. However, Ukraine is trying to achieve gender parity at the legislative level. And such things must always be supported by the state. The overall increase in the global gender gap is also reflected in the fact that the number of countries with at least a slight improvement is less than the number of countries with lower results. There is analysis of countries by level of education. The results of ILO research on the global attitude of women and men towards women at work are presented. The pay gap between women and men in Ukraine is also shown. Ukrainian society is actively moving away from conservative views on people's gender roles. This can be a key factor in achieving full gender equality. In 2020, Ukraine joined two leading international initiatives, the statutory goal of which is to reduce the gender pay gap. One of the main commitments

made by the Government of Ukraine in connection with this accession has been the gradual and systematic reduction of the pay gap between women and men for work of equal value. Gender roles are softened in matters of work. Problematic in this regard are very religious countries, where women still do not have half of the social rights that exist in civilized economically developed countries. Developed developing countries are trying to balance the gender balance at the legislative level, at least in terms of work. Conclusions from this research are made and prospects of further researches are outlined.

**Keywords:** gender, gender equality, labor market, gender gap index, wages.

**Постановка проблеми.** У сучасному світі консерваторське суспільство поступається новому, прогресивнішому поколінню, для якого старі рамки більше нічого не варті. На тлі цього така важлива проблема, як обмеження свободи жінок, стала особливо гостро. Особливо це стосується роботи та ринку праці в цілому. Історично так склалося, що жінки в основному були зайняті домішкою та вихованням дітей і рідко коли допускалися до якоїсь конкретної роботи, яка приносить їй дохід. Така тенденція, звичайно, не настільки сильно, спостерігається зараз, в XXI столітті. До проблеми відноситься не тільки менший відсоток зайнятих жінок у порівнянні з чоловіками, а й розмір оплати праці, яка досі оцінюється нерівноцінно з урахуванням рівноцінності витраченої на роботу праці.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням гендерної нерівності на світовому ринку праці займаються такі організації як Світовий економічний форум, ООН, Світовий банк та Міжнародна організація праці. Серед вітчизняних вчених проблеми гендерної рівності досліджували: Гриненко А., Грішнова О., Лавриненко А., Лібанова Е., Макарова О., Табанова А., Шевченко К.

**Формулювання цілей дослідження.** Метою статті є виявлення сучасних гендерних тенденцій на світовому ринку праці.

**Основний матеріал.** Згідно з опублікованою доповіддю ООН, менше ніж 50% жінок працездатного віку перебувають на ринку праці, і ця цифра практично не змінилася за останню чверть століття. У доповіді йдеться, що неоплачувана домашня праця та робота з догляду непропорційно лягає на жінок, обмежуючи їхній економічний потенціал, оскільки пандемія COVID-19 додатково впливає на роботу та засоби для існування жінок [1]. Через двадцять п'ять років після прийняття Пекінської декларації та Платформи дій прогрес у напрямі рівних можливостей та рівних прав для жінок залишається недосяжним. Жодна країна не досягла гендерної рівності, і криза COVID-19 загрожує звести нанівець досягнуті обмежені успіхи. Десятиліття дій щодо досягнення цілей у сфері сталого роз-

витку та зусилля щодо кращого відновлення після пандемії дають шанс змінити життя жінок і дівчат сьогодні та завтра. Неоплачувана робота з дому та догляду за рідними та близькими стримує жінок. Незважаючи на те, що під час пандемії COVID-19 неоплачувана робота по дому та за рідними та близькими активізувалася як для чоловіків, так і для жінок, більшу частку відповідальності, як і раніше, несуть жінки. У середньому жінки у всьому світі витрачають приблизно втричі більше годин на неоплачувану роботу по дому та догляду, ніж чоловіки (4,25 години порівняно з 1,23) [5]. У Північній Африці та Західній Азії цей гендерний розрив ще більший: жінки витрачають на ці види діяльності у сім разів більше, ніж чоловіки.

Такий нерівномірний розподіл неоплачуваної роботи по дому та дітьми не дозволяє жінкам брати участь на ринку праці. У 2020 році лише 47% жінок працездатного віку брали участь у ринку праці в порівнянні з 74% чоловіків – гендерний розрив, який залишався відносно постійним з 1995 року. У Південній Азії, Північній Африці та Західній Азії це число ще нижче, причому менше 30% жінок беруть участь у ринку праці. Очікується, що пандемія посилить цю гендерну нерівність, оскільки багато жінок працюють у підсекторах, що найбільше постраждали від COVID-19 та заходів ізоляції, у тому числі на оплачуваній домашній роботі, наданні послуг з розміщення та харчування, а також у роздрібній торгівлі. Жінки також становлять понад 70% працівників сектору охорони здоров'я, тому вони наражаються на більш високий ризик інфікування, ніж чоловіки на робочому місці.

Що стосується повноважень та прийняття рішень, то у 2019 році жінки обіймали лише 28% управлінських посад у всьому світі – майже стільки ж, скільки й у 1995 році. І лише 18% опитаних підприємств мали жінок на посаді головного виконавчого директора у 2020 році. Серед корпорацій зі списку Fortune 500 лише 7,4%, чи 37 головних виконавчих директорів, становили жінки. У політичному житті, хоча представництво жінок у парламенті у всьому світі збільшилося більш ніж

удвічі, воно все ще не пододало бар'єр у 25% місць у парламенті у 2020 році. Представленість жінок серед міністрів збільшилася вчетверо за останні 25 років, але залишається значно нижчою за паритет 22% [6]. Показник глобального ґендерного розриву (на основі середньозваженого показника чисельності населення для кожної зі 156 країн, включених у цей рік) у 2021 році становив 67,7% (якщо розглядати лише 107 країн, які аналізуються безперервно з 2006 по 2021 рік, він становить 68%). Це означає, що розрив, що залишився, становить 32,3%. У середньому розрив збільшився майже на 0,6 процентного пункту в порівнянні з попередньою версією індексу. Це загальне збільшення глобального ґендерного розриву також відбивається у тому факті, що кількість країн, у яких спостерігається хоча б незначне покращення, менша, ніж кількість країн, які показали нижчі результати, ніж торік. Зі 153 країн та економік, охоплених як цього року, так і 2020 року, 98 покращили свої показники, а 55 знизилися або зупинилися. Хоча жодна країна ще не досягла повного ґендерного паритету, дві провідні країни (Ісландія та Фінляндія) подолали не менше 85% свого розриву, а ще сім країн (Литва, Намібія, Нова Зеландія, Норвегія, Швеція, Руанда та Ірландія) закрили не менше 80% свого розриву.

Таблиця 1

**Рейтинг глобального індексу  
ґендерного розриву у 2021 році**

Ранг	Країна	Оцінка	Зміна рангу
1	Ісландія	0,892	-
2	Фінляндія	0,861	1
3	Норвегія	0,849	-1
4	Нова Зеландія	0,840	2
5	Швеція	0,823	-1
6	Намібія	0,809	6
7	Руанда	0,805	2
8	Литва	0,804	25
9	Ірландія	0,800	-2
10	Швейцарія	0,798	8
74	Україна	0,714	-15

Джерело: [2]

З географічної точки зору в першій десятці світових лідерів, як і раніше, домінують країни Північної Європи, при цьому в першу п'ятірку входять Ісландія, Норвегія, Фінляндія та Швеція. До десятки найкращих входять одна країна з Азіатсько-Тихоокеанського регіону (Нова Зеландія – 4 місце), дві країни на південь від

Сахари (Намібія – 6 місце і Руанда – 7 місце, одна країна зі Східної Європи (новий учасник) у топ-10, Литва – 8-е місце) та ще дві західно-європейські країни (Ірландія – 9-е, та Швейцарія – 10-е, ще одна країна, яка вперше увійшла до топ-10). П'ять країн, хоч і, починаючи з різних рівнів ґендерного паритету, покращили свої показники як мінімум на 4,4 відсоткові пункти або більше, потрапляючи до п'ятірки країн з найбільшим прогресом цього року: Литва, Сербія, Тимор-Лешті, Того та ОАЕ [2].

Рівень освіти – це субіндекс з найменшим глобальним ґендерним розривом та відносно низькими варіаціями: 121 країна закрила не менше 95% ґендерних розривів в освіті, а 64 країни (понад третину вибірки) вже досягли рівня ґендерної нерівності не менше 99,5%. Серед них 28 країн з розвинутою економікою і 36 країн з ринковою економікою, що формується, і країн, що розвиваються з усіх регіонів. Дев'ятнадцять розташовані в регіоні Східної Європи та Центральної Азії, шістьнадцять – у Латинській Америці, сімнадцять – у Західній Європі, три – в Африці на південь від Сахари, чотири – у Східній Азії та Тихоокеанському регіоні, два – у Північній Америці, два – на Близькому. Однак у країнах Африки на південь від Сахари та на Близькому Сході є країни, в яких ґендерний розрив в освіті сягає 10% і більше. Фактично, 21 країна в цих двох регіонах закрила менше 89% ґендерного розриву в освіті, а вісім країн перебувають нижче за п'ятий відсоток за індексом з показниками нижчими за 76%. Це Малі (75,7%), Бенін, де вдалося подолати лише 73,3% ґендерного розриву в освіті, Нігер (72,6%), Ємен (71,7%), Гвінея (68%), Конго, Демократична Республіка (65,8%), Чад (58,9%) та Афганістан, який отримав нову оцінку (51,4%). Ґендерна нерівність надто очевидна, жінки займають меншу кількість керівних посад і загалом стосовно чоловіків рідше зайняті на оплачуваній роботі. Запитуючи, чому так вийшло, завжди приходиш до одного й того ж висновку – так склалося історично.

Звіт МОП-Gallup [7] являє собою перший звіт про світове ставлення та сприйняття жінок та чоловіків щодо жінок та роботи. Результати отримані в результаті всесвітнього опитування Gallup, яке проводилося у 142 країнах та територіях та охопило майже 149 тисяч дорослих. Він становить понад 99% дорослого населення світу. Результати показові: загалом 70% жінок і приблизно 66% чоловіків воліли б, щоб жінки працювали на оплачуваній роботі. Кожна з цих цифр більш

ніж удвічі перевищує відсоток тих, хто хотів би, щоб жінки залишалися вдома. Жінки в усьому світі воліли б працювати на оплачуваній роботі (29%) або перебувати в ситуаціях, коли вони можуть одночасно працювати та піклуватися про свої сім'ї (41%), згідно з спільним звітом МОП та Геллапа. Лише 27% жінок хочуть залишатися вдома. Очевидно, що суспільство активно відходить від консервативних поглядів на гендерні ролі людей. Саме це може стати ключовим фактором на шляху до досягнення повної гендерної рівності. Рівень горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації ринку праці України, незважаючи на певні позитивні зміни в останні роки, залишається достатньо високим. Як наслідок існує розрив в оплаті праці жінок і чоловіків в Україні, який хоч і демонструє упродовж 2020 – першої половини 2021 року тенденцію до скорочення – за підсумками першого кварталу 2021 року він досяг найнижчого рівня за всю історію нашої держави та склав близько 18% [8] – проте залишається суттєво вищим ніж у більшості розвинених країн світу, у тому числі країн Європейського Союзу.

За ініціативи першої леді України пані О. Зеленської Україна у 2020 році приєдналась до двох провідних міжнародних ініціатив, статутною метою яких є скорочення гендерного розриву в оплаті праці – «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності та Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (Equal Pay International Coalition, EPIC) [9]. Одним з головних зобов'язань, які Уряд України взяв на себе у зв'язку з цим приєднанням, стало поступове та планомірне зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за працю рівної цінності. Зокрема, Кабінет Міністрів своїм розпорядженням схвалив план заходів з реаліза-

ції зобов'язань, взятих у рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» та поєднав заходи з виконання зобов'язань перед обома міжнародними організаціями [4].

**Висновки.** Гендерна нерівність спостерігалася протягом усього існування людства, проте ми можемо наочно спостерігати ситуацію останніх років, де чудово видно, що цей розрив стає дедалі меншим з кожним роком і цілком може одного разу зникнути. Цьому сприяє насамперед саме ставлення людей до інших людей. Якщо раніше всі були впевнені в тому, що чоловік – «добувач», а жінка – «охоронець вогнища», то зараз все більше людей говорять про те, що жінка має працювати на рівні із чоловіком. Гендерні ролі пом'якшуються у питаннях роботи. Проблемними в цьому плані є дуже релігійні країни, в яких жінки досі не мають і половини соціальних прав, які є в цивілізованих економічно розвинених країнах. Розвинені країни, що розвиваються, на законодавчому рівні намагається врівноважити чашу гендерних ваг хоча б у питанні роботи. Адже ні для кого не секрет, що на певні посади жінок не беруть, вони рідше стають керівниками та директорами і отримують меншу щодо чоловіків зарплату. Україна не займає високих місць у рейтингу країн з найменшим індексом гендерного розриву. Однак Україна на законодавчому рівні намагається досягти гендерного паритету. І подібні речі мають завжди підтримуватись державою. Але всі зміни повинні починатися з себе – запровадження будь-яких освітніх державних програм, які будуть мати на меті донести, що на ринку праці важливий не стільки гендер, скільки вміння, незабаром можуть показати свої результати у досягненні гендерного паритету в усіх сферах соціального та виробничого життя.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. United Nation: Department of Economic and Social Affairs. URL: <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/>
2. Global Gender Gap Report 2021. URL: [https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww3.weforum.org%2Fdocs%2FWEF\\_GGGR\\_2021.pdf&clen=13585155&chunk=true](https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww3.weforum.org%2Fdocs%2FWEF_GGGR_2021.pdf&clen=13585155&chunk=true)
3. ILO-Gallup Report. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_546256/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm)
4. Мінекономіки ініціює зменшення гендерного розриву в зарплатах. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=c14f1962-0376-4426-a1d4-cfa0e8d16b43&title=MinekonomikInitsiuZmenshenniaGendernogoRozrivuVZarplatakh>
5. Женщины тратят на домашние дела 200 рабочих дней за год. Втрое больше, чем мужья. URL: <https://rg.ru/2019/04/08/skolko-vremeni-tratiat-zhenshchiny-na-domashniuiu-rabotu.html>
6. Women in managerial positions. URL: <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/apps/women-in-managerial-positions-1/explore>
7. Towards a better future for women and work: Voices of women and men. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_546256/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm)

8. Мінекономіки впроваджуватиме гендерну рівність у зарплатах жінок і чоловіків. URL: <https://profprensa.com/news/minekonomiki-vprovadzhuvatime-gendernu-rivnist-u-zarplatakh-zhinok-i-cholovikiv>
9. Розгортається міжнародний рух «За рівну оплату праці рівної цінності». URL: <http://employers.org.ua/news/id2139>
10. Грішнова О. А. *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки*. Київ : Знання, 2001.
11. Табанова А. Аналіз гендерної рівності та рекомендації щодо її забезпечення на ринку праці України та Одеської області. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2017. № 63–64. С. 92–103. DOI: [https://doi.org/10.33987/vsed.2-3\(63-64\).2017.92-103](https://doi.org/10.33987/vsed.2-3(63-64).2017.92-103)

## REFERENCES:

1. United Nation: Department of Economic and Social Affairs. Retrieved from: <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/>
2. Global Gender Gap Report 2021. Retrieved from: [https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww3.weforum.org%2Fdocs%2FWEF\\_GGGR\\_2021.pdf&clen=13585155&chunk=true](https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww3.weforum.org%2Fdocs%2FWEF_GGGR_2021.pdf&clen=13585155&chunk=true)
3. ILO-Gallup Report. Retrieved from: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_546256/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm)
4. The Ministry of Economy is initiating a reduction in the gender pay gap. Retrieved from: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=c14f1962-0376-4426-a1d4-cfa0e8d16b43&title=MinekonomikiInitsiiuZmshenniaGendernogoRozrivuVZarplatakh> (in Ukrainian)
5. Women spend 200 working days a year on household chores. Three times more than husbands. Retrieved from: <https://rg.ru/2019/04/08/skolko-vremeni-triat-zhenshchiny-na-domashniuiu-rabotu.html> (in Russian)
6. Women in managerial positions. Retrieved from: <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/apps/women-in-managerial-positions-1/explore>
7. Towards a better future for women and work: Voices of women and men. Retrieved from: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_546256/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm)
8. The Ministry of Economy will introduce gender equality in the salaries of women and men. Retrieved from: <https://profprensa.com/news/minekonomiki-vprovadzhuvatime-gendernu-rivnist-u-zarplatakh-zhinok-i-cholovikiv> (in Ukrainian)
9. The international movement "For equal pay for work of equal value" is unfolding. Retrieved from: <http://employers.org.ua/news/id2139> (in Ukrainian)
10. Grishnova O. A. (2001) *Lyuds'kyy kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and training]. Kyiv: Knowledge. (in Ukrainian)
11. Tabanova A. (2017) *Analiz hendernoyi rivnosti ta rekomendatsiyi shchodo yiyi zabezpechennya na rynku pratsi Ukrayiny ta Odes'koyi oblasti* [Analysis of gender equality and recommendations for its provision in the labor market of Ukraine and Odessa region]. *Bulletin of Socio-Economic Research*, 63–64, 92–103. DOI: [https://doi.org/10.33987/vsed.2-3\(63-64\).2017.92-103](https://doi.org/10.33987/vsed.2-3(63-64).2017.92-103) (in Ukrainian)