

БОБУХ

Грина Миколаївна – доктор економічних наук, в.о. завідувача відділу економічного зростання та структурних змін в економіці ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ЩЕГЕЛЬ

Світлана Миколаївна – кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу економічного зростання та структурних змін в економіці ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ГЕРАСИМОВА

Олена Аркадіївна – науковий співробітник відділу економічного зростання та структурних змін в економіці ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ГЕНДЕРНА ІНКЛЮЗІЯ В ЕКОНОМІЦІ: ДИСБАЛАНСИ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

З метою наукового аналізу та формування цілісного розуміння факторів і передумов, які сприяють розбудові інклюзивного суспільства та забезпеченню рівних можливостей для всіх у контексті гендерної рівності на ринку праці, автори дослідили особливості гендерних аспектів вибору спеціальностей для здобуття вищої освіти та подальшого працевлаштування у високотехнологічних і наукомістких сферах діяльності (knowledge-intensive activities) з високим рівнем оплати праці. Мета дослідження полягала в тому, щоб з'ясувати фактори впливу на відмову жінок від вибору ІТ-спеціалізації; визначити напрями забезпечення рівних можливостей для жінок у STEM-галузях з метою досягнення нової якості економічного зростання; проаналізувати чинники, які впливають на вибір професій серед жінок; окреслити шляхи вдосконалення гендерної політики в Україні.

Ключові слова: економічне зростання, інклюзивність, цілі сталого розвитку, гендерна рівність, ринок праці, STEM-галузі.

Одним з ключових параметрів побудови інклюзивного суспільства є забезпечення рівних можливостей для всіх у контексті гендерної рівності на ринку праці. Гендерна рівність¹ є сполучною ланкою, що поєднує принципи інклюзивності з можливостями досягнення нової якості і більш високих темпів економічного зростання на основі реалізації Цілей сталого розвитку. Нобелівський лауреат з економіки 2018 р. Пол Ромер розвинув ідею про те, що зростання продуктивності і технологічні інновації є основним джерелом економічного зростання². Цілі сталого розвитку сприяють сталому економічному зростанню, підвищенню рівня продуктивності праці і використанню технологічних інновацій. Важливою передумовою їх досягнення

¹ Гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості його реалізації. Рівні можливості – це питання не лише формального права, а й правозастосування. Джерело: Катерина Левченко, Урядова уповноважена з питань гендерної політики. <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/2542915-katerina-levcenko-uradova-upovnovazena-z-pitan-gendernoi-politiki.html>

² Гордніченко Ю. KSE Voice: Економіка надії та відповідальності: за що дали Нобелівську премію з економіки 2018. VoxUkraine. 2018. <https://voxukraine.org/uk/ekonomika-nadiyi-ta-vidpovidalnosti-za-shho-dalini-nobelivsku-premiyu-z-ekonomiki-2018/>

є стимулювання підприємництва і створення робочих місць, а також ефективні заходи задля викорінення таких негативних явищ, як примусова праця, рабство і торгівля людьми. Мета Глобальних цілей полягає у забезпеченні до 2030 р. повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків. Однією з найважливіших є Ціль 5 «Гендерна рівність», яку сформульовано так: «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток».

Припинення всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчаток не лише забезпечує одне з базових прав людини, воно має також вирішальне значення для прискорення сталого розвитку [1]. Неодноразово було доведено, що розширення прав і можливостей жінок і дівчат справляє суттєвий позитивний вплив у всіх сферах і сприяє економічному зростанню та розвитку. Так, Світовий банк розглядає гендерну рівність як розумний підхід до економіки [2], Європейська комісія підкреслює, що економіка зростає, коли жінкам надають рівні можливості для оплачуваної роботи та доступ до засобів виробництва [3], експерти ООН підрахували, що інвестиції у програми розвитку доходних видів діяльності для жінок можуть повернути \$7 за кожний вкладений долар [4], а за оцінками Глобального інституту МакКінзі (McKinsey Global Institute), завдяки подоланню гендерної нерівності до 2025 р. світовий ВВП може зрости на \$12 трлн (таких значних результатів можна досягти, якщо поліпшити стан справ за 4 основними напрямками: рівність на робочому місці; базові послуги та розширення економічних можливостей; юридичний захист і політичний голос; фізична безпека) [5].

У сучасному світі спостерігається значний прогрес у досягненні гендерної рівності, розширенні прав та свобод жінок, визнанні їхньої ролі у спорті, бізнесі та житті суспільства в цілому. Сьогодні все більше жінок поповнюють ринок трудових ресурсів, займаються політикою, обіймають керівні посади, руйнуючи стереотипи і соціальні табу.

Про актуальність вивчення цієї проблематики свідчать численні дослідження не лише

академічних науковців, а й корпоративних аналітиків, для яких отримані дані мають цілком прикладний характер. Зокрема, розрахунки економістів американської інвестгрупи Goldman Sachs [6] показали, що скорочення чисельності працюючих жінок зменшує економічний потенціал країни. Так, за умови досягнення однакового рівня зайнятості серед жінок та чоловіків ВВП США збільшився б на 9%, а Італії – на 21%, оскільки в цій країні працює 47% жінок працездатного віку, тоді як у США – близько 65%.

У вже згаданому дослідженні Глобального інституту МакКінзі [5] проаналізовано ситуацію в 95 країнах світу, сукупний ВВП яких становить 97% загальносвітового. Дослідники дійшли висновку, що в ряді країн жінки не надто активно залучені до створення валового продукту. Найчастіше це пояснюється відсутністю гендерної рівності, в окремих випадках потенціал для зростання з'являється при переході жінок з менш продуктивних секторів економіки в більш ефективні галузі. За умови повної реалізації потенціалу жінок у трудових відносинах можна очікувати зростання світової економіки на 20% (!) до 2025 р.

У дослідженні міжнародного об'єднання організацій з боротьби з бідністю Oxfam [7] неоплачувану працю жінок оцінили у \$10 трлн щороку, або 13% світового ВВП. Загалом у світі серед людей, які мають оплачувану роботу, жінок на 700 млн менше, ніж чоловіків. Крім того, за даними Oxfam, жінки загалом більшою мірою ризикують опинитися в бідності, ніж чоловіки, в середньому вони гірше захищені і отримують нижчу зарплату. На початку 2017 р. середньосвітовий розрив в оплаті праці між жінками і чоловіками становив 23%. У 155 державах світу є як мінімум один закон, який наділяє чоловіків більшими економічними правами, ніж жінок. Oxfam зазначає, що для досягнення рівності в роботі, оплаті праці, економічних правах знадобиться 170 років. У 67 країнах, що розвиваються, близько 20% чоловіків виступають проти того, щоб жінки ходили на оплачувану роботу. У разі дефіциту робочих місць майже 40% людей по всьому світу

вважають, що у чоловіків має бути пріоритетне право на працю перед жінками, незалежно від досвіду і якості роботи.

Спільне дослідження McKinsey & Company і Lean in Foundation «The Women in the Workplace – 2015» [8], проведене в 118 компаніях серед 30 тис. співробітників, виявило, що жінки недостатньо представлені на всіх позиціях – від початкових до найвищих, і що США, наприклад, знадобиться понад 100 років для досягнення гендерної рівності серед топ-керівництва. При цьому результати моніторингу від Credit Suisse Research Institute [9] засвідчили, що компанії з високою часткою участі жінок в управлінні мають вищі прибутковості, рентабельність, рівень компенсацій і сильніші позиції на ринку.

За даними Pepperdine University [10], рентабельність 25 компаній зі списку Fortune 500, в яких найактивніше просували жінок на керівні посади, на 18–69% перевищувала рентабельність інших компаній з цього списку, що працюють у тих самих галузях.

Цілу низку досліджень періодично проводять експерти компанії EY³, і їхні розрахунки також підтверджують наявність значного економічного потенціалу, джерелом якого є жінки. Наприклад, у доповіді «Успішні люди: визнання ролі жінок у стимулюванні ділового та економічного розвитку» (High achievers: recognizing the power of women to spur business and economic growth) аналізується роль жінок з точки зору прогнозованого зростання їхніх доходів: «У наступні 5 років доходи жінок виростуть на \$5 трлн і становитимуть \$18 трлн. Це майже вдвічі перевищить очікувані темпи зростання ВВП Китаю та Індії разом узятих» [11].

Отже, незважаючи на значні досягнення в останні роки щодо забезпечення гендерної рівності, все ж таки залишаються сфери, в яких жінки мають значний потенціал, проте він наразі не реалізується внаслідок гендерної дискримінації. З огляду на наявні проблеми як у світовій, так і у вітчизняній економіці, дослідження гендерної рівності в контексті розширення еко-

номічних можливостей жінок є актуальними і перспективними. Результати аналізу різних аспектів зазначеної проблематики можуть бути цілком несподіваними і неочевидними, а їх практичне використання може значно сприяти формуванню інклюзивної економіки, досягненню національних показників Цілей сталого розвитку та створенню засад для нової якості економічного зростання України.

Провідною організацією, ініціатором багатьох ініціатив, що сприяють поліпшенню становища жінок та встановленню гендерного паритету в суспільно-політичному житті, економіці, освіті й родині, є ООН. Ще у 2013 р. на 57-й сесії Комісії ООН з питань становища жінок Генеральний секретар Пан Гі Мун підкреслив, що понад 500 лідерів бізнесу з різних країн заявили про підтримку реалізації принципів розширення прав та можливостей жінок і висловили свою прихильність до досягнення гендерної рівності в усіх сферах економічного життя⁴. Він наголосив також, що жінки повинні брати участь у бізнес-процесах на всіх рівнях, оскільки гендерна рівність є двигуном розвитку та прогресу.

У рамках Глобального договору ООН у 2010 р. було започатковано ініціативу «Принципи розширення прав та можливостей жінок – бізнес означає рівноправність», головною метою якої узагальнено у слогані, ухваленому ООН, – «Планета 50–50 до 2030 року». Експерти розробили відповідні індикатори, показники, напрями та шляхи досягнення гендерної рівності. Станом на червень 2018 р. уряди 93 країн світу підтримали цю ініціативу, приєднавшись до неї [12].

Важливо зазначити, що заходи із забезпечення гендерної рівності одночасно сприяють становленню інклюзивного суспільства загалом та формуванню інклюзивної економіки зокрема. Завдання з досягнення рівності між чоловіками та жінками так чи інакше відображено майже в кожній з 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР), найбільшою мірою – у Цілі 3

⁴ Гендерное равенство в бизнесе – двигатель развития. 57-я сессия Комиссии ООН по положению женщин. Нью-Йорк, 2013.

³ https://www.ey.com/en_gl/search?q=gender

«Міцне здоров'я», Цілі 4 «Якісна освіта» та Цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання». Однак найбільш переконливо про вагомість досліджуваної проблематики свідчить те, що світові лідери виокремили її як Ціль 5 «Гендерна рівність».

У контексті дослідження ролі жінок в економіці поглибленого аналізу потребують цілі 5 і 8, на перетині яких і можна знайти відповіді на поставлені питання. Нижче наведено стислий огляд зазначених цілей [13].

Ціль 5. Гендерна рівність. З 2000 р. гендерна рівність посідає провідне місце в роботі ПРООН, а також партнерських організацій у системі ООН і світової спільноти загалом. Відтоді досягнуто значного прогресу. Школи зараз

відвідують більше дівчаток, ніж 15 років тому, а в більшості регіонів було досягнуто гендерного паритету в початковій освіті. На сьогодні 41% оплачуваних працівників поза межами сільськогосподарства становлять жінки, тоді як у 1990 р. цей показник був 35%.

Цілі сталого розвитку розвивають ці досягнення з метою гарантованого припинення дискримінації відносно жінок і дівчат у всьому світі. У деяких регіонах на ринку праці досі існує величезна нерівність, а жінки позбавлені рівного доступу до робочих місць. Сексуальне насильство та експлуатація, нерівноправний розподіл неоплачуваного догляду за дітьми та домашньої роботи, а також дискримінація на державній службі досі залишаються величезними перешкодами.

Табл. 1. Завдання для України та індикатори за Ціллю 5 «Гендерна рівність» [14]

Завдання	Індикатори
5.1. Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат	5.1.1. Кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації щодо жінок і дівчат (одиниці)
5.2. Знизити рівень гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим	5.2.1. Частка жінок віком 15–49 років, які пережили принаймні одну з форм фізичного та/або сексуального насильства, % 5.2.2. Кількість звернень щодо насильства в сім'ї, тис.
5.3. Заохочувати спільну відповідальність за ведення господарства та виховання дитини	5.3.1. Співвідношення тривалості неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляд за дітьми та іншими родичами тощо) жінок та чоловіків, %
5.4. Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті	5.4.1. Частка жінок серед депутатів Верховної Ради України, % 5.4.2. Частка жінок серед депутатів обласних рад та місцевих рад міст обласного значення, % 5.4.3. Частка жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії «А»), %
5.5. Розширити доступ населення до послуг з планування сім'ї та знизити рівень підліткової народжуваності	5.5.1. Рівень поточного використання сучасних методів контрацепції серед заміжніх та сексуально активних незаміжніх жінок віком 15–49 років, % 5.5.2. Коефіцієнт народжуваності жінок вікової групи 15–19 років (кількість живонароджених на 1000 жінок відповідного віку)
5.6. Розширити економічні можливості жінок	5.6.1. Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків, %. 5.6.2. Середньозважений індекс підприємницької діяльності жінок (індекс політики щодо МСП), бали 5.6.3. Рівень зайнятості жінок віком 25–44 роки, які мають дітей віком 3–5 років, %

Надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, такі як земля і власність, є життєво важливим завданням в контексті реалізації цієї цілі. Не менше значення має забезпечення загального доступу до охорони сексуального і репродуктивного здоров'я. На сьогодні державні посади обіймають більше жінок, ніж будь-коли раніше, разом з тим заохочення жінок-лідерів сприятиме зміцненню політики і законодавства для посилення гендерної рівності.

Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання. Протягом останніх 25 років кількість робітників, які живуть в умовах крайньої бідності, суттєво знизилася, незважаючи на тривалий вплив економічної кризи 2008 р. і глобальний економічний спад. У країнах, що розвиваються, чисельність середнього класу на сьогодні становить понад 34% загального числа зайнятих – у період з 1991 по 2015 р. його частка майже потроїлася.

Водночас, оскільки світова економіка досі відновлюється після кризи, можна спостерігати уповільнення темпів розвитку, поглиблення нерівності і брак робочих місць на фоні зростання трудових ресурсів. За даними Міжнародної організації праці, у 2015 р. налічувалося понад 204 млн безробітних.

Зазначені вище завдання в рамках цілей 5 і 8 – це загальна основа, орієнтир для країн, які взяли на себе зобов'язання з реалізації ЦСР. Глобальні цілі, яких країни мають досягти до 2030 р., затверджено Генеральною Асамблеєю ООН у вересні 2015 р. Для досягнення всіх 17 цілей розроблено 169 базових глобальних завдань. Кожна країна, що приєдналася до ЦСР, адаптує їх відповідно до національних умов і встановлює власні цільові показники, яких має досягти до 2030 р. [14]. Уряд України представив адаптовані Цілі сталого розвитку у вересні 2017 р. Національна система ЦСР містить 86 завдань розвитку та 172 показники для моніторингу їх виконання. Тепер імплементація ЦСР і виконання визначених завдань є обов'язковими для всіх державних органів та інституцій. З метою досягнення Цілі 5 Україна

Індикатори	2015 р.	2020 р.	2025 р.	2030 р.
5.1.1.	н/д	3	6	9
5.2.1.	22	18	14	10
5.2.2.	103,1	108,0	113,0	118,0
5.3.1.
5.4.1.	12	30	30	30
5.4.2.	14	20	30	30
5.4.3.	16,7	20,0	25,0	30,0
5.5.1.	47,8	55,0	60,0	65,0
5.5.2.	27,3	20,0	15,0	10,0
5.6.1.	74,9	80,0	83,0	85,0
5.6.2.	2,0	2,2	2,5	3,0
5.6.3.	59	63	67	70

Рис. 1. Цільові значення індикаторів за Ціллю 5 «Гендерна рівність» до 2030 р. [14]

визначила для себе до 2030 р. 6 завдань і 12 індикаторів (табл. 1).

Як зазначено в Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна», специфіка гендерних проблем України в загальних рисах відображує невідповідності, спричинені певними стереотипами, а також глибокими системними проблемами, до яких належать: відсутність верховенства права, застарілі системи соціального захисту, слабкий потенціал національного механізму щодо поліпшення становища жінок і відсутність політичної волі. Згідно з глобальним індексом гендерного розриву [15], рівень освіти та охорони здоров'я жінок позитивно

впливає на рейтинг України, проте позиція країни у відповідному світовому рейтингу погіршилася з 56-ї у 2014 р. до 69-ї у 2016 р. Головними причинами цього є гендерний розрив в економічних можливостях і політичній участі. Жінки залишаються непропорційно представленими у сфері прийняття рішень, мають у середньому нижчі доходи, ніж чоловіки, і виконують більшу частину неоплачуваної роботи, пов'язаної з сімейними обов'язками у домогосподарствах. Водночас вплив усталених гендерних стереотипів зумовлює поширення

професійної сегрегації за ознакою статі, невміння розпізнавати прояви гендерно зумовленої дискримінації. Виконання визначених завдань має змінити ситуацію в Україні на краще і зменшити гендерні розриви до 2030 р., як це зображено на рис. 1.

Що стосується завдань Цілі 8, то вони спрямовані на подолання негативних процесів, таких як деіндустріалізація, превалювання сировинного низькотехнологічного виробництва, втрата наукового потенціалу та відплив професійних кадрів, зростання морального і

Табл. 2. Завдання для України та індикатори за Ціллю 8 «Гідна праця та економічне зростання» [14]

Завдання	Індикатори
8.1. Забезпечити стійке зростання ВВП на основі модернізації виробництва, розвитку інновацій, підвищення експортного потенціалу, виводу на зовнішні ринки продукції з високою часткою доданої вартості	8.1.1. Індекс фізичного обсягу ВВП (середньорічний), % 8.1.2. Частка валового нагромадження основного капіталу у ВВП, % 8.1.3. Частка експорту товарів з використанням у виробництві технологій високого та середньовисокого рівня в загальному обсязі експорту товарів, % 8.1.4. Місце України у рейтингу за глобальним інноваційним індексом
8.2. Підвищувати ефективність виробництва на засадах сталого розвитку та розвитку високотехнологічних конкурентних виробництв	8.2.1. Коефіцієнт віддачі основних засобів 8.2.2. Темпи зростання продуктивності праці, % 8.2.3. Матеріаломісткість ВВП (відношення обсягу проміжних витрат із таблиць «витрати–випуск» видів діяльності, які виробляють матеріальну продукцію, до загального обсягу ВВП)
8.3. Підвищити рівень зайнятості населення	8.3.1. Рівень зайнятості населення віком 20–64 роки, %
8.4. Скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок	8.4.1. Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15–24 роки, %
8.5. Сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки	8.5.1. Кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, % до рівня 2015 р. 8.5.2. Кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві, % до рівня 2015 р. 8.5.3. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальнообліковій кількості штатних працівників, %
8.6. Створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки	8.6.1. Кількість працівників, зайнятих у суб'єктів середнього та малого підприємництва, млн осіб 8.6.2. Частка доданої вартості за витратами виробництва суб'єктів середнього та малого підприємництва, у % до загальної суми доданої вартості за витратами виробництва 8.6.3. Частка малих та середніх підприємств, що мають зобов'язання за кредитом або кредитною лінією, в їх загальній кількості, % 8.6.4. Місце України у рейтингу легкості ведення бізнесу Doing Business

фізичного зносу основних засобів виробництва, переважання у структурі експорту товарів та послуг з низькою доданою вартістю. Наразі частка високотехнологічної продукції та послуг в Україні становить лише 5,5%. Для порівняння: за даними ЮНІДО, у технологічній структурі експорту переробленої продукції світу частка високотехнологічної продукції становить 20%. Загалом з метою досягнення Цілі 8 Україна визначила для себе до 2030 р. шість завдань і 16 індикаторів (табл. 2).

Формування позитивних тенденцій розвитку повинне відбуватися за такими напрямками:

- стимулювання підприємницької діяльності;
- збільшення кількості зайнятих з одночасним зменшенням частки неформальної зайнятості;

- посилення мотивації до інноваційної діяльності та технічного переоснащення виробництва з високою доданою вартістю;

- створення стимулів для активізації технічної модернізації та інноваційної діяльності, у тому числі приділення особливої уваги секторам з високою доданою вартістю і працевітним секторам;

- проведення орієнтованої на розвиток політики, що сприяє продуктивній діяльності, створенню гідних робочих місць, підприємству, творчості й інноваційній діяльності та заохочує розвиток мікро-, малих і середніх підприємств, зокрема через надання їм доступу до фінансових послуг;

- сприяння повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх жінок і чоловіків, а також захисту трудових прав і забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх працівників.

Яким має бути прогрес України на шляху до економічного зростання, показано на рис. 2.

Необхідною умовою переходу до сталого економічного зростання, як підкреслено у Національній доповіді, є реалізація стратегії активного інклюзивного розвитку, один з основних параметрів якого — робота в напрямі досягнення гендерної рівності.

Гендерна нерівність в економічних можливостях населення має численні виміри, що

Індикатори	2015 р.	2020 р.	2025 р.	2030 р.
8.1.1.	90,2	104,0	106,0	107,0
8.1.2.	13,5	23,0	28,0	22,0
8.1.3.	19,2	25,0	28,0	30,0
8.1.4.	64	50	45	40
8.2.1.	0,23	0,26	0,35	0,45
8.2.2.	99,1	101,0	101,6	105,8
8.2.3.	0,88	0,87	0,82	0,77
8.3.1.	64,4	66,0	68,0	70,0
8.4.1.	17,7	17,0	16,5	13,5
8.5.1.	100	75	60	55
8.5.2.	100	70	50	45
8.5.3.	26	22	17	12
8.6.1.	6,5	8,3	9,5	10,5
8.6.2.	59	70	75	80
8.6.3.	...	ДАНІ ОЧІКУЮТЬСЯ
8.6.4.	81	30	25	20

Рис. 2. Цільові значення індикаторів за Ціллю 8 «Гідна праця та економічне зростання» до 2030 р. [14]

охоплюють працевлаштування і модель зайнятості, рівень заробітків та володіння активами, можливості кар'єрного зростання або залучення до підприємницької діяльності. Гендерна нерівність — це глобальна проблема: в усьому світі жінки мають обмежений доступ до економічних можливостей та прийняття рішень, а також зазнають дискримінації.

Україна також стикається з серйозними викликами у здійсненні рівних прав та можливостей жінок: гендерні розриви і нерівність в економічних можливостях та дискримінація на ринку праці, обмежений доступ жінок до фінансів, бізнесу й торгівлі [16]. Згідно з даними Державної служби статистики України, протягом 2010–2017 рр. економічна активність та

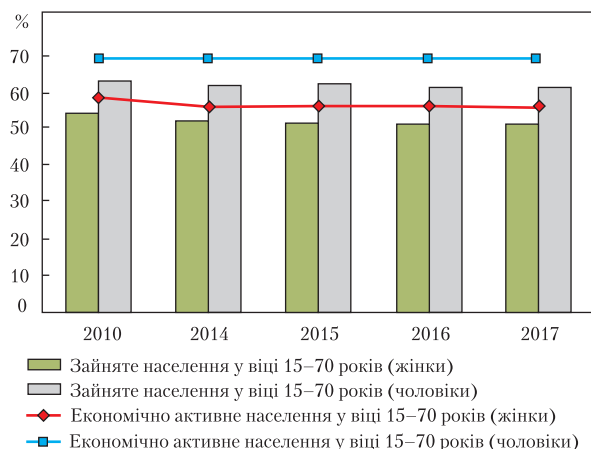


Рис. 3. Динаміка економічної активності та рівня зайнятості на ринку праці українських жінок і чоловіків [17]

рівень зайнятості українських жінок на ринку праці є стабільно нижчими, ніж у чоловіків [17]. У 2017 р. ці показники дорівнювали 55,7% і 51,4% для жінок та 69,0% і 61,4% для чоловіків відповідно (рис. 3). Це підтверджується даними доповіді «ООН-жінки» [4], яка є всеосяжною і авторитетною оцінкою прогресу, прогалин та недоліків у процесі реалізації ЦСР з точки зору гендерної рівності. У цій доповіді показано, що занадто часто економічні та соціальні права жінок не реалізуються повною мірою, тому що жінки змушені пристосовуватися до життя в «чоловічому світі»:

- жінки частіше, ніж чоловіки, працюють в умовах нестабільної зайнятості. Так, у країнах, що розвиваються, майже 75% робочих місць жінок перебуває в неформальному секторі економіки, залишаючи жінок без соціального захисту;

- жінки становлять 83% домашніх працівників у світі, при цьому більшість з них не мають законного права на мінімальну заробітну плату;

- жінки в середньому у світі заробляють на 24% менше, ніж чоловіки (рівень розриву в оплаті праці різниться залежно від країни; за даними Держстату, в Україні середньомісячна зарплата чоловіків перевищує зарплату жінок на 26,6%).

Гендерний розрив у рівні заробітної плати є основним проявом гендерної нерівності, що акумулює вплив усіх дисбалансів у моделях зайнятості. Хоча порівняно з початком 2000-х років цей розрив скоротився, середня заробітна плата жінок і досі не перевищує 75% середньої заробітної плати чоловіків: за підсумками 9 місяців 2017 р. працівник-чоловік в Україні в середньому заробляв 8 271 грн на місяць, жінка — 6 414 грн, тобто майже на 2 000 грн менше. За розрахунками з даних Держстату [17], гендерний розрив в оплаті праці порівняно з 2015 р. збільшився на 1,6%, а за розрахунками Світового банку, на кожен зароблений жіночою гривню український чоловік заробляє 1,67 грн.

У цьому аспекті Україна значно поступається європейським державам, у яких гендерні відмінності в заробітній платі становлять у середньому 16,4% (ЄС-27 у 2016 р.). Хоча слід зазначити, що абсолютно в усіх країнах Євро-союзу чоловіки на керівних посадах отримують більшу платню, ніж жінки.

В Україні ситуацію погіршує те, що фактично жінки працюють більше за чоловіків. Середній робочий день чоловіка триває 7 годин 48 хвилин, тоді як жінка в середньому працює 8 годин 39 хвилин. І майже 5 годин жінка витрачає на неоплачувану працю з приготування їжі, прибирання, догляду за дитиною. Чоловіки приділяють сімейним справам 1,5 години на день.

Серед чинників, що визначають нижчі заробітки жінок, — вплив професійної сегрегації за ознакою статі, внаслідок якої жіноча зайнятість здебільшого зосереджується в менш оплачуваних видах економічної діяльності (освіта, охорона здоров'я, надання соціальної допомоги, функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури) та на посадах нижчого рівня; жінки частіше зайняті в режимі неповного робочого часу; є відмінності в тривалості трудового стажу тощо. Водночас численні дослідження і моніторинги підтверджують випадки прямої гендерної дискримінації на ринку праці, що проявляється як в упередженому ставленні роботодавців до працевлаштування

жінок, так і в нижчій оплаті жіночої праці при виконанні однакової роботи (рис. 4).

Стереотипне сприйняття жінок як менш цінних працівників значною мірою зумовлене можливістю материнства і тривалою перервою в зайнятості (відпустка з догляду за дітьми до досягнення ними 3-річного, а в окремих випадках — 6-річного віку). Дійсно, виховання дітей дошкільного віку часто зміщує пріоритети працюючих жінок у бік сімейних обов'язків. Рівень зайнятості жінок, які мають дітей у віці 3–5 років, помітно нижчий, ніж рівень зайнятості всіх жінок віком 25–44 років (59% і 71% відповідно). Тому створення умов, які давали б можливість працівникам з дітьми поєднувати професійні і сімейні обов'язки, потребуватиме адвокаційної роботи з працедавцями, застосування дистанційної зайнятості та гнучкого режиму роботи, розвитку мережі дошкільних дитячих закладів, особливо в сільській місцевості. Заохочення підприємницької діяльності жінок є важливим завданням інклюзивного розвитку з огляду на наявність бар'єрів, з якими жінки більшою мірою, ніж чоловіки, стикаються в плані започаткування бізнесу та доступності кредитних ресурсів для його розвитку.

У міжнародній практиці стан жіночого підприємництва розглядається як складова економічної політики у сфері МСП (малі та середні підприємства). За останніми даними⁵, середньозважене значення індексу підприємницької діяльності жінок в Україні становить 2,5 бала, що значно нижче, ніж в інших країнах Східного партнерства. З огляду на це є потреба у створенні сприятливого середовища для розвитку ділової активності та бізнесових ініціатив жінок, розширення грантових форм

⁵ Розвиток жіночого підприємництва оцінюється за такими секторами: «Система підтримки підприємницької діяльності жінок», «Інституційна підтримка економічної політики щодо підприємницької діяльності жінок», «Передова практика в галузі підприємницької діяльності жінок» та «Навчання з метою розвитку підприємницької діяльності жінок». Джерело: Країни Східного партнерства — 2016: оцінка застосування Європейського акта з питань малого бізнесу. http://www.oecd.org/globalrelations/SME_Policy_Index_Eastern_Partners_2016_Russian.pdf

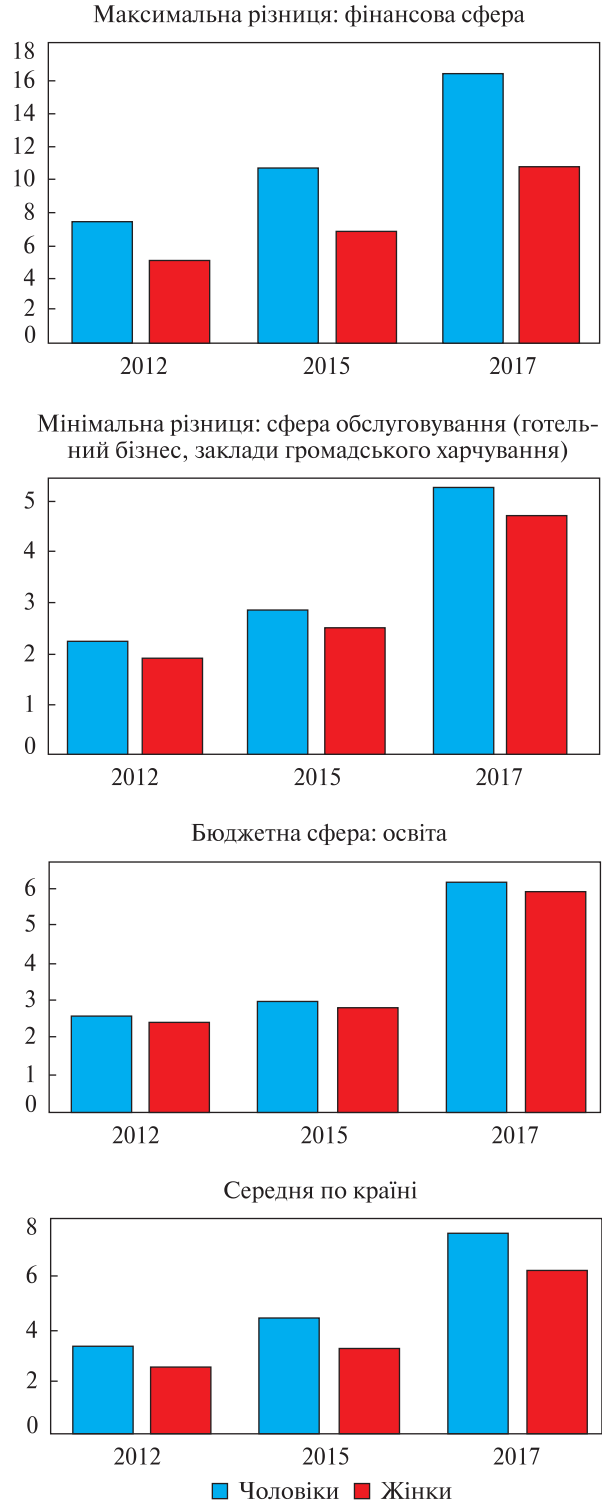


Рис. 4. Оплата праці українських жінок і чоловіків у різних сферах

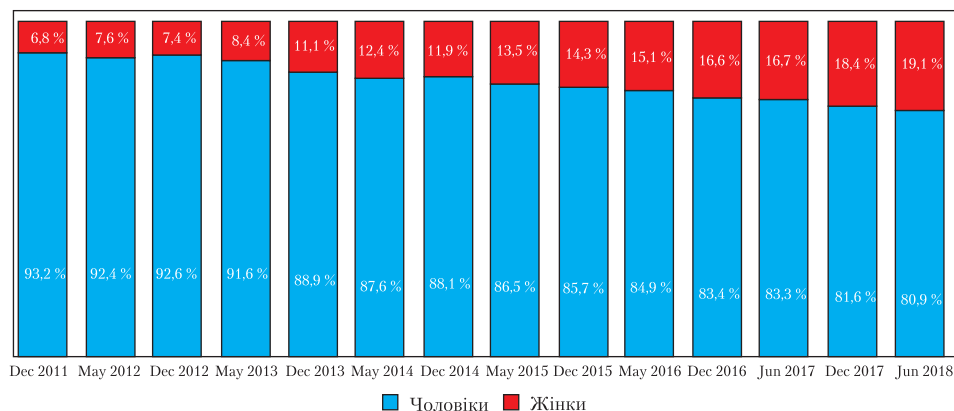


Рис. 5. Гендерний розподіл серед українських розробників в ІТ-сфері, в середньому за всіма спеціальностями (за результатами опитування Dou.ua «Зарплати українських розробників», 2018)

підтримки і програм мікрокредитування жіночого підприємництва.

За даними Міжнародної організації праці, в усьому світі жінкам не лише платять менше, а й частка жінок менша у високооплачуваних професіях, зокрема у сфері інформаційних технологій (ІТ) та телекомунікацій. Розрив в оплаті праці в цих професіях найбільший, і він зростає на верхньому рівні заробітної платні. Так, гендерний розрив в оплаті праці серед керівників становить близько 40%, що вдвічі вище, ніж розрив на середньому кар'єрному рівні (20%)⁶.

В Україні найбільший гендерний розрив в оплаті праці спостерігається у високооплачуваних галузях⁷, де традиційно переважають чоловіки, зокрема у сфері інформаційних технологій.

Водночас Європейська комісія у своєму звіті за 2017 р. [18] зазначає, що сферою діяльності з найбільшим потенціалом інклюзії та забезпечення економічного зростання завдяки залученню жінок є саме сектор ІКТ (Єврокомісія оцінює економічний ефект від залучення

⁶ Глобальний звіт 2016 р. Нерівність в оплаті праці на робочому місці. МОП, 2016 р.

⁷ Водночас найнижчий розрив в оплаті праці спостерігається в державних галузях з низькою заробітною платнею — сфера освіти та охорона здоров'я, де переважно працюють жінки. Маючи нижчі доходи, жінки стикаються з вищими ризиками бідності й частіше опиняються серед найвразливіших категорій населення, які претендують на державну соціальну допомогу.

жінок в ІКТ-сектор на рівні збільшення річного приросту ВВП в ЄС на 9 млрд євро). Цей висновок актуальний не лише для ринку ЄС, а й для України, що зумовлює доцільність проведення досліджень з виявлення гендерних розривів на вітчизняному ринку праці, вивчення потенціалу та проблем залучення жінок до вітчизняного ІКТ-сектору, визначення ключових бар'єрів та шляхів їх подолання для забезпечення інклюзивності та нової якості економічного зростання.

Виявлений авторами статті взаємозв'язок інклюзивності та Цілей сталого розвитку дозволяє обґрунтувати напрями удосконалення процесу моніторингу Глобальних цілей в Україні: доцільним є розширення переліку ключових індикаторів за завданням «Розширення економічних можливостей жінок» у рамках цілі «Гендерна рівність» такими індикаторами: частка жінок у сферах діяльності з високим експортним потенціалом; частка жінок — студентів ІТ-спеціальностей; частка жінок — абітурієнтів ІТ-спеціальностей [19].

Попередні дослідження показують, що залучення жінок до керування ІТ-компаніями позитивно впливає на їх розвиток. Серед причин довірити жінці управлінську посаду виділяють такі [20]:

- ІТ-компанії заробляють на 34% більше, якщо в менеджменті жінок більше, ніж у конкурентів;
- у парламентах розвинених, економічно стабільних країн високою є питома вага жінок:

у Німеччині і Швеції — по 47%, у Франції — 39%; для порівняння: в Україні — 12%;

- середня кількість жінок у топ-менеджменті ІТ-компаній — 21%;

- ІТ-компанії з Fortune 500, у топ-менеджменті яких є принаймні три жінки, демонструють високі показники зростання повернення доходу з інвестованого капіталу (66% компаній), збільшення рентабельності власного капіталу (53% компаній) і зростання доходів з продажу (45% компаній);

- ділова активність жінок зростає з року в рік, наприклад, у США з 1997 по 2012 р. кількість власниць бізнесу збільшилася вдвічі — з 5 до 10 млн.

Проте загалом кількість жінок, залучених до ІТ-сектору, залишається низькою. З рис. 5 видно, що частка жінок, залучених в ІТ-сферу, не перевищує 20% (це усереднені дані по галузі). Якщо аналізувати розподіл жінок за спеціальностями, то виявляється, що жінок, які працюють на позиціях, безпосередньо пов'язаних з програмуванням (software engineer), набагато менше — 7%. Проте на позиціях тестувальників програмного забезпечення та забезпечення якості частка жінок вища за середню по галузі і становить більш як 31%.

В Україні поширена практика «входу» в ІТ саме через позицію інженера з якості, оскільки поріг входу на неї нижчий, ніж на програміста. Загалом маємо ситуацію, коли крім того, що частка жінок в ІТ-сфері незначна, вони ще й переважно обіймають менш престижні та менш оплачувані посади. Тому важливим є з'ясування факторів впливу на відмову жінок від вибору ІТ-спеціалізації. З цією метою автори дослідили особливості гендерних аспектів вибору спеціальностей для здобуття вищої освіти та подальшого працевлаштування у високотехнологічних і наукомістких сферах діяльності (knowledge-intensive activities, КІА) з високим рівнем оплати праці.

Методологія дослідження. Передусім важливо встановити, як співвідносяться гендерні аспекти результатів ЗНО з вибором ІТ-спеціальностей, що з високою ймовірністю можуть забезпечити в подальшому гідний рівень

оплати праці. Автори провели аналіз за гендерною ознакою первинної знеособленої бази результатів ЗНО з окремих предметів по всій Україні у 2016–2017 рр., яку було отримано за запитом до Українського центру оцінювання якості освіти. Також нас цікавив гендерний розріз вступників, які обирали ІТ-спеціальності (зокрема, загальна кількість поданих заяв та кількість прийнятих на перший курс абітурієнтів). Складність цієї оцінки полягала в тому, що у 2017 р. неможливо було провести гендерний аналіз вступників через відсутність їх повних даних на сайті www.vstup.info. Тому довелося використовувати базу вступників 2015 р., яка містила відповідну інформацію (ім'я та по батькові абітурієнта). Проте виявилось, що в Центрі якості оцінювання освіти немає інформації щодо результатів ЗНО за 2015 р. через вилучення серверів після проведеної вступної кампанії. Проте, на нашу думку, порівняння бази вступників 2015 р. з базами осіб, що склали ЗНО у 2016 та 2017 рр., є коректним, оскільки суттєвих гендерних змін серед випускників цих років не відбулося (щодо вибору предмету для подальшого складання ЗНО). Крім того, окремі виші (Києво-Могилянська академія та Львівська політехніка) на своїх сайтах розмістили списки прийнятих на перший курс абітурієнтів на 2017–2018 навчальний рік, що дало змогу встановити відсутність суттєвих гендерних змін порівняно з 2015 р.

Систему якості оцінювання випускників організовано так, що випускник може обрати не більше чотирьох предметів для складання ЗНО. При цьому один предмет — українська мова та література — є обов'язковим для вступу у будь-який виш. Другий предмет випускники можуть обрати з двох — історії чи математики, два інших можуть бути будь-якими з переліку предметів, що виносяться на ЗНО. Отже, якщо людина обирає другим предметом історію, то, як правило, для подальшого навчання вона орієнтується на блок спеціальностей, не пов'язаних з інформаційними технологіями.

Вибір з класифікатора спеціальностей, які можуть підпадати під категорію ІТ, ґрунтувався на тому, що для вступу на ці спеціальності

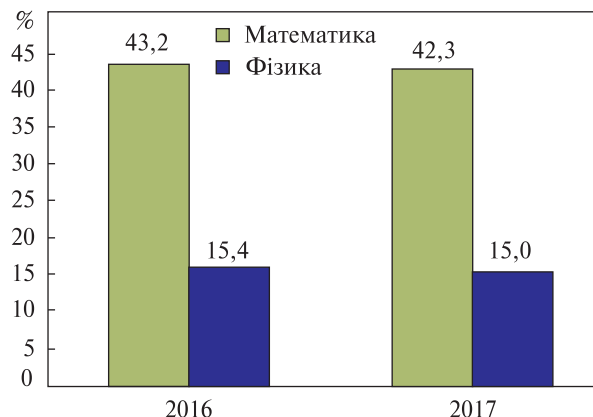


Рис. 6. Частка дівчат у загальній кількості випускників загальноосвітніх закладів, які склали ЗНО, %

більшість вишів у 2015 р. у порядку експерименту висували вимогу складання ЗНО з математики за поглибленим рівнем. У такий спосіб ми відібрали 12 спеціальностей (відповідно до Переліку наукових спеціальностей 2011 р.), які підпадали під категорії «Інформатика і кібернетика», «Інформатика, обчислювальна техніка та автоматизація»:

- 1) економічна кібернетика (6.030502);
- 2) прикладна математика (6.040301);
- 3) інформатика (6.040302);
- 4) системний аналіз (6.040303);
- 5) комп'ютерні науки (6.050101);
- 6) комп'ютерна інженерія (6.050102);
- 7) програмна інженерія (6.050103);
- 8) системна інженерія (6.050201);
- 9) автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології (6.050202);
- 10) безпека інформаційних і комунікаційних систем (6.170101);
- 11) системи технічного захисту інформації (6.170102);
- 12) управління інформаційною безпекою (6.170103).

Виші для нашої вибірки відбирали на основі міжнародного рейтингу закладів вищої освіти Webometrics⁸ та рейтингу, складеного ІТ-компаніями в Україні і наведеного на сайті спіль-

⁸ Ranking WEB of Universities. <http://webometrics.info/en>

ноти ІТ-фахівців DOU⁹. До уваги також було взято й інші міжнародні рейтинги університетів. У результаті ми сформували репрезентативну вибірку українських університетів, що випускають висококваліфікованих фахівців в ІТ-сфері:

- 1) Вінницький національний технічний університет (ВНТУ);
- 2) Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара (ДНУ);
- 3) Запорізький національний технічний університет (ЗНТУ);
- 4) Національний університет «Кієво-Могилянська академія» (НаУКМА);
- 5) Київський національний університет імені Тараса Шевченка (КНУ);
- 6) Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (НТУУ КПІ);
- 7) Національний університет «Львівська політехніка» (ЛУ ЛП);
- 8) Національний авіаційний університет (НАУ);
- 9) Одеський національний політехнічний університет (ОНПУ);
- 10) Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» (ХАІ);
- 11) Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (НТУ ХПІ).

Набір студентів на окремі спеціальності до університетів з цієї вибірки є нерівномірним. Так, Кієво-Могилянська академія готує спеціалістів лише з трьох спеціальностей, але її випускники користуються високим попитом серед роботодавців ІТ-сектору. Крім того, важливою є загальна кількість студентів, прийнятих на ІТ-спеціальності в цілому по вишах.

У межах університетської автономії кожний виш має право крім обов'язкового ЗНО й того, що стосується обраної спеціальності і має найбільший ваговий коефіцієнт при підрахунку балів (для ІТ-спеціальностей — це математика з ваговим коефіцієнтом 0,5), обирати самостійно третє ЗНО. Для ІТ-спеціальностей це

⁹ <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-universities-2016/>

Рис. 7. Частка жінок з усіх, хто подав заявки на вступ, і серед усіх зарахованих на 1-й курс за ІТ-спеціальностями у 2015 р., %

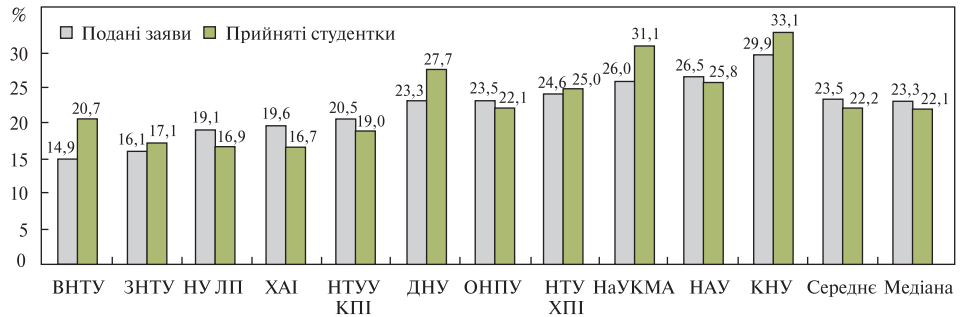
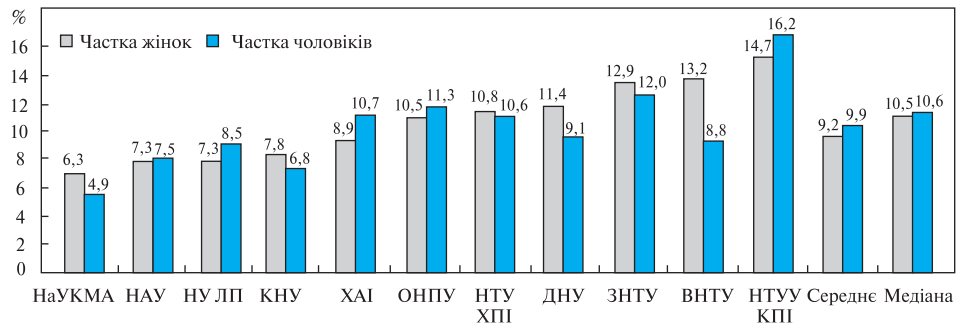


Рис. 8. Частка жінок/чоловіків, зарахованих на 1-й курс за ІТ-спеціальностями у 2015 р., від загальної кількості заяв, поданих жінками і чоловіками відповідно, %



найчастіше фізика або іноземна мова, набагато рідше — географія чи історія. Тому для дослідження результатів ЗНО знеособленої бази випускників ми обрали два предмети — математику й фізику, які безпосередньо пов'язані з подальшим вступом на ІТ-спеціальності.

Для дослідження результатів ЗНО за гендерною ознакою первинну базу результатів було очищено від учасників, які не були випускниками загальноосвітніх закладів. Це було зроблено, виходячи з аналізу бази, який підтвердив припущення, що учні професійно-технічних училищ або випускники минулих років складають ЗНО значно гірше, ніж випускники шкіл поточного року, а відтак, шанси подання ними документів на ІТ-спеціальності є вкрай низькими. В результаті було з'ясовано, що кількість дівчат, які обирають як друге обов'язкове ЗНО математику, становить близько 40% (рис. 6). Крім того, дівчата значно рідше обирають як третє ЗНО фізику, яка є головним третім предметом вибору університетів для вступу на ІТ-спеціальності.

Встановлено, що частка дівчат, які подають документи на ІТ-спеціальності, за винятком

окремих спеціалізацій (економічна кібернетика, прикладна математика та управління інформаційною безпекою) є значно меншою від частки їх участі у ЗНО з математики і більшою мірою корелює з часткою їх участі у ЗНО з фізики (рис. 7).

Найнижчими частки жінок від усіх, хто подав заявки, та усіх прийнятих на 1-й курс за ІТ-спеціальностями є в політехнічних університетах, найвищими — у класичних університетах. Співвідношення між кількістю прийнятих на 1-й курс та кількістю поданих заяв на вступ для чоловіків і жінок є приблизно однаковим і становить 1:10 в цілому для всіх спеціальностей (рис. 8), що свідчить про рівні можливості (здібності) жінок і чоловіків опанувати ІТ-спеціальності. Тобто технічна специфіка не є причиною дисбалансів на ринку праці.

Гендерні диспропорції серед абітурієнтів та студентів ІТ-спеціальностей перетікають у гендерну нерівність на ринку праці у сфері ІТ. Так, згідно з даними CUTIS [16]¹⁰, в ІТ-сфері в Україні жінки керують лише 25,53% компаній,

¹⁰ CUTIS — Канадсько-український проект з підтримки торгівлі та інвестицій. <https://cutisproject.org/>

а частка ІТ-компаній, якими володіють тільки жінки, становить 11,96%, тоді як тільки чоловіки володіють 47,88% компаній.

Розрив в оплаті праці на користь чоловіків у цій сфері становить 22% (в середньому чоловіки отримують 10 280 грн на місяць, а жінки — 8 022 грн)¹¹. Навіть у спеціальностях, традиційно відкритих для обох статей, за виконання рівноцінних завдань на однакових посадах жінкам часто сплачують менше. Це глобальний феномен, який проявляється на всіх поверхах ієрархії успіху [20].

Результати здійсненого дослідження свідчать про таке:

1) кількість жінок, які складають математику як профільне ЗНО, коливається у межах 42–43%, проте питома вага жінок, які подають документи на ІТ-спеціальності, майже удвічі нижча (близько 24%);

2) питома вага жінок серед зарахованих абітурієнтів становить близько 22%;

3) співвідношення між кількістю прийнятих на 1-й курс студентів та кількістю заяв, поданих до університетів, для чоловіків і жінок є приблизно однаковим у цілому для всіх ІТ-спеціальностей;

4) гендерні диспропорції серед абітурієнтів та студентів ІТ-спеціальностей згодом стають причиною гендерної нерівності на ринку праці в ІТ-сфері.

З наведених результатів можна зробити висновки, що гендерна нерівність на ринку праці у високооплачуваних сферах економічної діяльності, зокрема в ІТ-сфері, має в Україні свої особливості й глибоке коріння і формується на етапі виховання та навчання у школах. Тому більш детального дослідження потребують результати ЗНО у гендерному розрізі за спеціальностями, релевантними до ІТ-спеціалізації, що сприятиме виявленню причин формування гендерних деформацій на ранніх етапах — під час навчання у школі та при виборі спеціалізації в університеті.

Висновки. Забезпечення гендерної рівності на ринку праці є одним з ключових параметрів

¹¹ За даними спеціалізованого порталу спільноти ІТ-фахівців Dou.ua.

побудови інклюзивного суспільства і досягнення нової якості економічного зростання. Гендерна нерівність проявляється у таких аспектах:

- нерівний доступ жінок до економічних ресурсів;
- дискримінація жінок на ринку праці, яка проявляється в нерівній оплаті праці, нерівних можливостях та незахищеній зайнятості;
- непропорційне навантаження на жінку в частині неоплачуваної праці (догляд за дітьми, людьми похилого віку, хворими тощо);
- низький рівень участі жінок у прийнятті рішень (проблема непропорційного представлення жінок у сфері прийняття рішень, на керівних позиціях в установах, організаціях та на підприємствах).

Численні дослідження доводять, що подолання гендерної нерівності забезпечить зростання світового ВВП. Цілі сталого розвитку сприяють досягненню гендерного балансу на ринку праці, що, в свою чергу, стимулює розвиток підприємництва і створення робочих місць.

Ініціатива ООН «Принципи розширення прав та можливостей жінок — бізнес означає рівноправність» передбачає план дій з досягнення гендерної рівності до 2030 р. Україна поки що не приєдналася до цієї ініціативи, яку вже підтримали 93 країни світу. Разом з тим, Україна взяла на себе зобов'язання щодо досягнення адаптованих Цілей сталого розвитку, серед яких є і гендерна рівність. Отже, до 2030 р. має бути розширено економічні можливості жінок і досягнуто таких величин індикаторів:

- співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків — 0,85;
- рівень зайнятості жінок віком 25–44 роки, які мають дітей віком 3–5 років, — 70%;
- середньозважений індекс підприємницької діяльності жінок (індекс політики щодо МСП) — 3 бали;
- співвідношення тривалості неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляд за дітьми та іншими родичами тощо) жінок та чоловіків (величину показника не визначено).

У цьому зв'язку слід звернути увагу на брак статистичних даних саме у гендерному розрізі, що не дозволяє повною мірою оцінити відмінності в позиціях чоловіків і жінок в економічній сфері в Україні, а також встановити більш чіткі індикатори моніторингу національних ЦСР за напрямом «Гендерна рівність. Економічні права та можливості». Тому автори статті обґрунтували доцільність розширення переліку ключових індикаторів за Ціллю 5 такими індикаторами: частка жінок у сферах діяльності з високим експортним потенціалом; частка жінок — студентів ІТ-спеціальностей; частка жінок — абітурієнтів ІТ-спеціальностей.

В Україні, як і загалом у світі, жінкам не лише платять менше, жінок кількісно менше у високооплачуваних професіях, зокрема у сфері ІТ- та телекомунікацій. Розрив в оплаті праці в цих професіях більший і зростає на вищому рівні заробітної платні. У середньому заробітна плата чоловіків в Україні на чверть перевищує оплату праці жінок на одних і тих

самих посадах. Крім того, жінки більше зайняті на неоплачуваній праці.

Гендерна нерівність — це глобальна проблема, основна причина якої полягає у гендерних стереотипах. Проблема гендерних стереотипів у суспільстві можна вирішити тільки через об'єднання зусиль держави, сектору освіти, бізнесу та медіа для підвищення обізнаності суспільства. Серед інших рекомендацій можна відзначити необхідність створення сприятливих умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків працівниками з дітьми; застосування дистанційної зайнятості та гнучкого робочого графіка; збільшення кількості дошкільних дитячих закладів; заохочення жінок до підприємницької діяльності, створення сприятливого середовища для розвитку їх ділової активності, розширення грантових форм підтримки та програм мікрокредитування жіночого підприємництва, забезпечення допомоги у започаткуванні бізнесу та доступності кредитних ресурсів для його розвитку.

REFERENCES

[СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ]

1. Sustainable Development Goals: 17 Goals to Transform Our World. 2018. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>
2. Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan. World Bank, 2006. <http://documents.worldbank.org/curated/en/295371468315572899/Gender-equality-as-smart-economics-a-World-Bank-Group-gender-action-plan-fiscal-years-2007-10>
3. Joint Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Review of the European Neighbourhood Policy. European Commission. Brussels, 18.11.2015. <https://www.europeansources.info/record/joint-communication-to-the-european-parliament-the-council-the-european-economic-and-social-committee-and-the-committee-of-the-regions-a-new-response-to-a-changing-neighbourhood/>
4. Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights. UN Women's flagship report. <http://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/04/publicationprogress-of-the-world> [Прогресс женщин мира в 2015–2016 годах: преобразование экономических систем и реализация прав: доклад ООН. <http://eca.unwomen.org/ru/digital-library/publications/2015/04/publicationprogress-of-the-world>]
5. Woetzel J., Madgavkar A., Ellingrud K., Labaye E., Devillard S., Kutcher E., Manyika J., Dobbs R., Krishnan M. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Report McKinsey Global Institute. September 2015. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
6. Hindlian A., Lawson S., Banerjee S., Mirabal D., Shan H., Campbell-Mohn E. Closing the gender gaps: Advancing women in corporate America. Goldman Sachs Global Markets Institute, 2018. <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/gmi-gender-gaps.html>
7. Lawson M., Martin M. The Commitment to Reducing Inequality Index 2018: A global ranking of governments based on what they are doing to tackle the gap between rich and poor. Oxfam International, 2018. <https://www.oxfam.org/en/research/commitment-reducing-inequality-index-2018>

8. Women in the workplace. LeanIn.Org and McKinsey. Report 2015. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/women-in-the-workplace>
9. Misercola M. Higher Returns with Women in Decision-Making Positions. Credit Suisse, 2016. <https://www.credit-suisse.com/corporate/en/articles/news-and-expertise/higher-returns-with-women-in-decision-making-positions-201610.html>
10. Thurmond M.A. Women in leadership and the financial performance of the Fortune 500. Pepperdine University, 2009. <https://pepperdine.contentdm.oclc.org/digital/collection/p15093coll2/id/35/>
11. High achievers: recognizing the power of women to spur business and economic growth. Ernst & Young, 2012. <https://www.shinnihon.or.jp/shinnihon-library/publications/research/2012/pdf/2012-08-13-report-E.pdf>
12. Step It Up for Gender Equality. UN Women, 2018. <http://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up>
13. Sustainable Development Goals. <http://sdg.org.ua/en/about-sdgs>
[Цілі розвитку тисячоліття. <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/mdgs>]
14. Sustainable Development Goals: Ukraine (National Report). Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. <http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=05822f66-290b-4b51-a392-347e76eb5f>
[Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». 2017. http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf]
15. The Global Gender Gap Report 2016. <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>
16. Mescheryakova G. Application of gender aspects in the international trade may ensure sustainable development. CUTIS. 2017. <https://cutisproject.org/news/mescheryakova-gender-aspects/>
[Мещерякова Г. Застосування гендерних аспектів у міжнародній торгівлі може забезпечити сталий розвиток. CUTIS. 2017.]
17. *Ekonomichna aktyvnist naseleण्याy Ukrainy. 2017. (Economic activity of the population of Ukraine in 2017)*. Kyiv, 2018. http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf
[Економічна активність населення України 2017. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К., 2018.]
18. Employment and social developments in Europe 2017. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission). <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d90add9-9e79-11e7-b92d-01aa75ed71a1/language-en>
19. Bobukh I.M., Shchegel S.M. Strategic environments of economic growth in Ukraine: inclusiveness as a key priority. *Visn. Nac. Akad. Nauk Ukr.* 2018. (7): 55. <https://doi.org/10.15407/visn2018.07.055>
[Бобух І.М., Щегель С.М. Стратегічні орієнтири економічного зростання України: інклюзивність як ключовий пріоритет. *Вісник НАН України*. 2018. № 7. С. 55–70.]
20. Bondar M. Vtoryye sredi ravnykh. Chto meshayet zhenshchine poluchit vysokooplachivayemuyu rabotu. *Fokus*. August 15, 2018. No. 32 (587). <https://focus.ua/ukraine/403993>
[Бондарь М. Вторые среди равных. Что мешает женщине получить высокооплачиваемую работу. *Фокус*. 15 августа 2018. № 32 (587).]

I.M. Bobukh, S.M. Shchegel, O.A. Gerasimova

Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine (Kyiv)

GENDER INCLUSION IN THE ECONOMY: IMBALANCES IN PAYMENT FOR LABOUR

The article outlines the main results of the first year of the study titled “Inclusiveness as a key aspect of creating the fundamentals for a new quality of economic growth in Ukraine”. For the purpose of scientific analysis and formation of holistic understanding of inclusiveness as the key priority of creating the basis for a new quality of economic growth in Ukraine, the authors explore the peculiarities of inclusive economic development, as well as the possibilities of its achievement in countries with different levels of socioeconomic development. The key directions of economic growth are defined in accordance with the Global Sustainable Development Goals (SDG); the stages of SDG implementation are defined within the framework of the United Nations Development Program (UNDP) in Ukraine as a prerequisite for the achievement of the goals of inclusive development; the goal of sustainable development, which has the greatest potential for the formation of inclusive society in Ukraine, is substantiated.

Keywords: economic growth, inclusiveness, sustainable development goals, gender equality.