О.О.Лазоренко,
кандидат філософських наук,
старший науковий співробітник Інституту
філософії імені Г.С.Сковороди НАН України;
Президент ГО «Жіноча Професійна Ліга»

ПОЛІТИЧНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ВИМІРИ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЄС

Дискусії щодо вектору трансформації українського суспільства, шляхів подальшої модернізації України набули нового змісту у рамках процесу імплементації принципів та норм Угоди про асоціацію поміж Україною та ЄС (Угоди). Потрібно інтегрувати ґендерні аспекти з метою сприяння активної участі жінок у процесі моніторингу імплементації Угоди, яка також здійснюється організаціями громадянського суспільства. Просування ґендерної рівності в України – з наголосом на рівності прав та можливостей жінок і чоловіків – є не лише суттєвим з точки зору прав людини, а й має сенс в економічному вимірі. Згідно з даними Державної служби статистики, жінки в Україні отримують на 25% нижчу зарплату порівняно з чоловіками. Найбільший розрив у заробітній платні у 2016 р. був у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку. Тут наймані працівниці отримують лише половину від зарплати чоловіків. На другому місці різниця в оплаті роботи у сфері фінансової та страхової діяльності. Таким чином, розширення політичних та економічних прав і можливостей є необхідними умовами для досягнення цілей Пекінської декларації, а також Порядку денного ООН у галузі сталого розвитку на період до 2030 року, які ратифіковані Україною у 2016 р. Це означитиме також формування рівного доступу до ресурсів, а також розширення можливостей як жінок, так і чоловіків у всіх сферах публічного і приватного життя в країні.

Українські законодавчі норми щодо ґендерної рівності

Імплементацією правових норм ЄС у сфері рівності прав та можливостей жінок та чоловіків стало питанням й української політики після підписання Україною Угоди про асоціацію з ЄС, яка набула чинності у повному обсязі 1 вересня 2017 р. Зокрема, така

© О.О.Лазоренко

робота регламентується статтею 424 та Додатком XL Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами, з іншої, та повинна бути проведена протягом трьох років з моменту набуття чинності Угоди. Інституціональним органом, який координує імплементацію норм щодо ґендерної політики на національному рівні, є Міністерство соціальної політики України. Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні складається із системи центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, інституту радників з ґендерних питань, інститутів та організацій громадянського суспільства.

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють правовідносини забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні, є Конституція України, а саме – Розділ ІІ «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина». Стаття 24 Конституції гарантує українським громадянам та громадянкам рівність конституційних прав і свобод: «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується «наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей… у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці…» [1]. До переліку документів означеного спрямування належать: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року»; Наказ Міністерства соціальної політики від 08.06.2012 № 345 «Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі»; Наказ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 01.02.2013 №11/02-13 «Про експертну раду з питань недискримінації та ґендерної рівності при Представникові Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з питань дотримання прав дитини, недискримінації та ґендерної рівності», Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [2], тощо.

Огляд нормативно-правової бази ЄС стосовно ґендерної рівності

В Європейському Союзі та в європейських інституціях сформувалася значна нормативно-правова база стосовно ґендерної рівності. Надалі наведемо деякі з базових документів. «Уперше ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків була зафіксована у Римських договорах (1957). Зокрема, у статті 119 йдеться про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці без дискримінації на основі статі». У Маастрихтському договорі (1992), у статті 2 зазначається про цінності, що характеризуються «плюралізмом, недискримінацією, терпимістю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок і чоловіків». В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї «рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (стаття 118), «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» (стаття 119). У Хартії фундаментальних прав ЄС (2000) у статті 21 йдеться про заборону дискримінації на основі низки ознак, зокрема статі. Стаття 23 документу присвячена тематиці рівності між чоловіками і жінками: «Рівність між чоловіками і жінками має бути забезпечена у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу і заробітну плату. Принцип рівності не суперечить ідеї збереження або прийняття заходів, що передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі». У статті йдеться про можливість прийняття так званих позитивних дій, серед яких можуть бути і гендерні квоти. Пізніше у Лісабонському договорі (2007) до тематики гендерної рівності на ринку праці (статті 1 і 2) і боротьби з дискримінацією на основі статі (стаття 5) додаються такі, як подолання торгівлі людьми, зокрема, жінками і дітьми (статті 63, 69), подолання насильства у сім'ї» [3].

Проблематиці розбудови та імплементації принципу ґендерної рівності присвячені також низка *європейських Директив, Рекомендацій та Стратегій*. Так, Директива ЄС «Про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг» за 2004 р. вимагає, щоб Співтовариство у своїй різносторонній діяльності намагалося ліквідувати нерівність і поширювати рівність чоловіків і жінок [4, 37–43]. В «Інтегрованих настановах

для досягнення росту та зайнятості 2005–2008», затверджених на засіданні Європейської Ради у липні 2005 р., йдеться про те, що потрібно дотримуватися комплексного ґендерного підходу та ґендерної рівності в усіх заходах та досягнення середнього рівня зайнятості у Європейському Союзі, який становитиме 70% в загальному, і не менше як для 60% жінок» [5]. Європейської комісія (ЄК) розробила низку політичних документів, серед яких «Стратегію рівності між жінками та чоловіками на 2010–2015» та «Стратегію запровадження ґендерної рівності на 2016–2019» у грудні 2015 [6]. «Стратегія рівності між жінками та чоловіками» презентує робочу програму Європейської комісії з питань ґендерної рівності на 2010–2015 рр. Ця стратегія висвітлює внесок ґендерної рівності в економічне зростання і сталий розвиток, та підтримує імплементацію ґендерної рівності в Стратегії Європи 2020. Стратегія ЄК на 2010–2015 рр. містить перелік п'яти ключових сфер для просування ґендерної рівності: 1) рівна економічна незалежність для жінок та чоловіків; 2) рівна оплата праці рівної цінності; 3) рівність при прийнятті важливих рішень 4) гідність, недоторканність і припинення насильства за ознакою статі; і 5) сприяння ґендерній рівності за межами ЄС. Своєю чергою, Стратегія ЄК на 2016–2019 рр. підтверджує попередню політичну лінію ЄК у ґендерній рівності та зберігає фокус на таких п'яти напрямах політики та практичної дії:

1. збільшення участі жінок на ринку праці та рівну економічну незалежність жінок і чоловіків;
2. скорочення ґендерного розриву в оплаті праці, доходах і пенсійних виплатах, і тим самим боротьба з бідністю серед жінок;
3. забезпечення рівності поміж жінками та чоловіками в процесі прийняття рішень;
4. боротьба з насильством за ознакою статі та захисту і підтримки жертв;
5. заохочення ґендерної рівності та прав жінок по всьому світу.

Ґендерна демократія як політичний наратив ідеї рівності можливостей чоловіків та жінок

Запровадження терміна «ґендерна демократія» у 1990-х роках пов'язують з німецькими дослідницями Ґалиною Бедковські (Halina Bedkowski) та Ґундою Вернер (Gunda Werner), а також з Австрійським Міністром у справах жінок Джоанною Дохал (Johanna Dohal) [7].

Ґендерна демократія – за визначенням Gunda Werner Інституту – спрямована на досягнення рівної участі жінок і чоловіків у політиці, корпоративному світі, і в усіх сферах суспільного життя шляхом реформування і скасування недемократичних структур і всіх форм влади, які засновані на гнобленні та насильстві. Цей підхід заснований на широкому визначенні демократії – той, який вимагає рівних прав і можливостей для людей в усьому їх різноманітті. Оскільки існує велика кількість ґендерної ідентичності, ґендерна демократія відкидає дихотомію чоловічий / жіночий, стверджуючи, замість того, що кожна людина – жінка, чоловік, або інакше – повинні мати право і можливість самостійно визначати свій спосіб життя, тип відносин, і таким чином, виходячи за рамки стереотипних уявлень про жінок і чоловіків[8].

Проблематика привернула увагу й українських дослідниць. Так, ґендерна демократія трактується як «система волевиявлення обох статей (жінок і чоловіків) у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплено й реально забезпечено політико-правовими принципами та діями, розбудовою суспільних і державних структур. Ґендерна демократія утверджує рівну суспільну цінність жінок і чоловіків (принцип ґендерного паритету), що включає рівні права, обов'язки та відповідальність представників обох статей і перед суспільством, і однієї перед іншою» [9]. Наведене вище визначення української дослідниці обмежує поле застосування принципів ґендерної демократії однією сферою – третім сектором або громадянським суспільством, залишаючи поза увагою інші складові українського соціального простору, як-то політику та економіку. Тому авторка вважає більш релевантною дефініцію ґендерної демократії, якою оперує Gunda Werner Інститут.

Якими повинні бути умови життєдіяльності, щоб наблизити суспільство, спільноту або організацію до гендерної демократії? Окреслимо найбільш вагомі аспекти, серед яких: суспільно значущі відносини можуть бути сформовані будь-ким, незалежно від тієї ролі, яку приписують ґендерній ідентичності. Крім того, ці відносини не відміняють механізмів ґендерної специфіки влади і панування. У рамках символічного гендерного порядку можуть бути прийнятні численні моделі, соціальні практики та спосіб життя, де всі вони розглядаються як ті, що мають однакову юридичну силу; і не є ні маргінальними, ні заснованими на чоловічих або жіночих стереотипах і кліше. Також, в умовах гендерної демократії рівність можливостей

існує для всіх, незалежно від статі, і стать не має ніякого значення в розподілі позицій, робочої сили або влади.

У контексті соціального простору термін ґендерної демократії фокусується на двох складових:

– у національному та міжнародному вимірі ґендерна демократія визначається як рівність чоловіків та жінок у контексті представницької демократії (Європейський пакт з питань ґендерної рівності);
– перебуваючи під впливом феміністської та ґендерної теорій, ґендерна демократія включає в себе критику як представницької демократії, так і національної держави і наднаціональних форм управління.

Зосередимося на перший складовій, проаналізуючи, наскільки українська практика дотична до ідеалів ґендерної демократії у політичній сфері. Емпіричним підґрунтям подальшого аналізу слугуватиме низка вітчизняних досліджень, де застосовувалися методи ґендерного аналізу та гендерного моніторингу щодо жіночого представництва у вищому законодавчому органі країни, серед політичних партій тощо. Так, у Національному огляді виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН під назвою «Ґендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні» [10], який був представлений Міністерством соціальної політики України в 2014 р., та у підготовці якої брала експертну участь авторка, наводяться показники представництва жінок у порівняні з чоловіками: у Верховної Ради України, серед депутатів місцевих органів влади, співвідношення серед вищих державних службовців в Україні. Підкреслюється, що політичне представництво та участь жінок на національному рівні залишається низькою, незважаючи на певні позитивні тенденції, які спостерігаються. Так, у Верховній Раді України IV скликання (з роком виборів у 2002 р.) кількість депутатів-жінок складала 5,5% серед 509 депутатів. У нинішньому, XIII скликанні (вибори 2014 р.) кількість жінок депутатів сягає 12% серед 423 депутатів.

Таблиця 1.

Співвідношення за статтю серед депутатів Верховної Ради України IV – XIII скликань (чис.жін./чис.чол.)*

Рік виборів до ВРУ, період скликання	2002–2006	2006–2007	2007–2012	2012–2014	2014– на п'ять років
чис.жін./чис.чол.	28/481	42/441	42/499	46/432	52/371

«На 1 січня 2013 р. жінки становили 12% депутатів обласних рад, 23% депутатів районних рад, 28% депутатів міських рад, 51% депутатів сільських рад та 46% депутатів селищних рад. Однак залежність між рівнем повноважень ради та її ґендерним складом залишається очевидною: традиційно жінки значно краще представлені у представницьких органах нижчих рівнів, зокрема серед депутатів сільських та селищних рад» [11, 37]. Таблиця 2 дає уявлення щодо цього політичного представлення жінок на місцевому рівні.

Таблиця 2.

Співвідношення за статтю серед депутатів місцевих органів влади (чис.жін./чис.чол.)**

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2015 орієнт.
42/58	42/58	42/58	42/58	42/58	42/58	35/65	35/65	37/63	37/63	37/63	44/56	-	-	50/50

В аналітичному звіті «Ґендерний моніторинг парламентських виборів 2014», який проводили ВГО «Жіночий Консорціум України» і Міжнародна жіноча мережа, наводиться огляд ґендерного компоненту передвиборчих програм політичних партій та їхніх списків. Таблиця 3 присвячена рейтингу політичних партій за сукупним показником ґендерного оцінювання.

Таблиця 3.

Рейтинг політичних партій за сукупним показником гендерного оцінювання

Політична партія, назва	Всього балів	% від макс. значення***
1	2	3
Ліберальна партія України	33	25
Політична партія «Об'єднання "САМОПОМІЧ"»	30	23
Політична партія «Сила Людей»	28	21
Політична партія «Громадянська позиція» (Анатолій Гриценко)	28	21
Радикальна партія Олега Ляшка	27	21
Політична партія «Блок лівих сил України»	27	21
Комуністична партія України	26	20
Політична партія «Опозиційний блок»	25	19
Політична партія «ПРАВИЙ СЕКТОР»	20	15
Політична партія «НАРОДНИЙ ФРОНТ»	19	15
Партія «ВІДРОДЖЕННЯ»	18	14

Продовження табл.

1	2	3
Політична партія «Всеукраїнське об'єднання "Свобода"»	18	14
Партія Зелених України	18	14
Політична партія «Конгрес Українських Націоналістів»	18	14
Політична партія «Всеукраїнське аграрне об'єднання "ЗАСТУП"»	17	13
Політична партія «Всеукраїнське політичне об'єднання "УКРАЇНА – ЄДИНА КРАЇНА"»	17	13
Партія «Солідарність жінок України»	16	12
Партія Сергія Тігіпка «Сильна Україна»	15	11
Політична партія «Всеукраїнське об'єднання "Батьківщина"»	14	11
Політична партія «Єдина Країна»	12	9
Політична партія «5.10»	11	8
Партія «Блок Петра Порошенка»	10	8
Політична партія «Громадянський рух України»	9	7
Українська партія «Зелена планета»	8	6
Політична партія «Сила і Честь»	8	6
Політична партія «Інтернет-партія України»	7	5
Політична партія «Національна Демократична партія України»	7	5
Політична партія «НОВА ПОЛІТИКА»	2	1
Політична партія «УКРАЇНА МАЙБУТНЬОГО»	1	0,8

Теоретичні напрацювання щодо ґендерної демократії стали основою та утворили базову структуру організаційної культури низки європейських організацій та фондів. Вони розбудовують свою діяльність, спираючись на філософію та принципи ґендерної демократії. Наприклад, це притаманно німецькому Фонду імені Генріха Бьолля (який працює також в Україні), в програмних документах якого стверджується, що ґендерна демократія є одночасно ідеалом та організаційним принципом їхньої роботи, що знайшло відображення у статуті установи [12] та у програмних пріоритетах, серед яких були визначені права жінок, права ЛГБТ та ґендер і різноманіття.

Взяті Україною зобов'язання у досягненні ґендерної рівності у політичній сфері були зафіксовані у Цілях Тисячоліття ООН до 2015 р. Планувалося досягти забезпечення ґендерного співвідношення на рівні не менше 30% до 70% тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади. *Досягти цієї мети до 2015 р. не вдалося***,** адже це потребувало наявності, наприклад,

у Верховній Раді України 30% жінок, що станом навіть на кінець 2017 р. не є втіленим фактом.

Означена проблематика політичної участі жінок також має місце в *Цілях сталого розвитку ООН до 2030 р.*; в національних консультаціях щодо розробки завдань та індикаторів *Цілей сталого розвитку для України* брала участь авторка літом-осінню 2016 р. [13]. Для української редакції Цілі сталого розвитку (ЦСР) № 5 «Забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат» було запропоновано:

- По-перше, змінити формулювання національного завдання 5.5 на нову редакцію, яка дотична до глобального формулювання цього завдання: «Розширення прав та можливостей жінок задля забезпечення паритетного представництва жінок і чоловіків на вищих рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті».
- По-друге, додати до індикаторів національного формулювання пункт 5.5.4 «Частка жінок на вищих управлінських посадах та ґендерна сегрегація за професійною ознакою та секторами економіки». Адже сегрегації за ознакою статі у сфері зайнятості розвинута в Україні, вона простежуються за професіями та видами економічної діяльності. Загалом, «переважно жіночі» сектори характеризуються ознаками з більш низькою середньою заробітною платою, зниженням соціального престижу і більш низькою суспільною цінністю праці. Ґендерна сегрегація за професійною ознакою та за секторами економіки в Україні становить 34,2% у 2014 р. згідно з Ґендерним дослідженням ЄБРР і Світового Банку за 2016 р. [14].
- По-третє, індикатор «Підприємницька діяльність жінок» у контексті «Індексу політики щодо МСП. Оцінка реалізації Акту з питань малого бізнесу для Європи», ОЕСР, ЄК, ЄФН, ЄБРР, 2016 [15], як зазначено у пункті 5.a.3, окрім «Середньозважений індекс оцінки підприємницької діяльності жінок», має нові три підпункти (яких у дослідженні за 2012 р. ще не було), які були включені до «середньозваженого індексу оцінки підприємницької діяльності жінок» спільного дослідження низки європейських інституцій у 2015–2016 рр. Які це показники? Йдеться про: 1. Система підтримки підприємницької діяльності жінок; 2. Інституційна підтримка, яка сприяє економічній політиці у сфері підприємницька діяльність жінок; 3. Передова практика у сфері підприємницька діяльність жінок; 4. Навчання з метою розвитку підприємницької діяльності жінок [15, 76].

Таким чином, **висновок перший:** модель ґендерної демократії має обмежене застосування у соціальному просторі країни. Присутній *низький рівень політичного представництва жінок* на рівні прийняття та ухвалення політичних рішень, який обмежує можливість впливу на їхнє прийняття, з проведенням подальшого контролю за реалізацією і звітуванням. Так, тільки вперше у 2014 р. був подоланий бар'єр у 10% представництва жінок у Верховній Раді України. Спираючись на висновки державного *Звіту (2014) щодо виконання Україною Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW*) [16, 9] зазначимо, що «в місцевих державних адміністраціях та органах місцевого самоврядування немає єдиної структури, яка б відповідала за цей напрям роботи. Існують міста і райони, де немає уповноважених (координаторів) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, відсутні консультативно-дорадчі органи, проблемами подолання дискримінації за ознакою статі або взагалі ніхто не займається, або робота проводиться формально».

Висновок другий: при формуванні ґендерно збалансованої моделі функціонування держави, має сенс наголосити на певних ключових трендах, які дуже важливі для нашої країни Незважаючи на дискусійність питання впливу розширення політичними прав і можливостей жінок на їхні соціально-економічні права та можливості або навпаки, зосередимося у подальшому аналізі на проблематиці саме стимулювання участі жінок в економічній діяльності в Україні.

Ключові напрями для розширення економічних прав і можливостей жінок в Україні

Успіх реформування економіки України залежить від того, наскільки всі категорії населення беруть у цьому участь. Особливо це стосується жінок, адже вони складають більшість серед осіб працездатного віку (52,07%) [17, 38], більшість серед працюючих осіб з вищою освітою (56%) в країні. Водночас кількість жінок, що знаходяться *поза робочою силою* **(**цей показник також включає тих, хто зневірився знайти роботу) становить 41,4% [18, 52], а це у два рази більше, ніж серед чоловіків (таких тут 28,7%). На позиціях керівниць підприємств та великих організацій в Україні працює невелика кількість жінок.

Звертаючись до цієї проблематики, спочатку має сенс зосередитися на визначенні терміна «економічні можливості та права жінок».

Дефініція терміна *«економічні можливості та права жінок»* (англ. women`s economic empowerment) визначається фахівцями як набір законів, правил, практик, стратегій, звичаїв та поглядів, які дають жінкам можливість брати участь у робочій силі на ринку праці та усіх сферах економічно активної діяльності на умовах, приблизно рівних з чоловіками, будь-то найманою співробітницею або власницею бізнесу. Розширення економічних можливостей і прав жінок акцентується на тому*, що завдяки цій політиці збільшується доступ жінок до економічних ресурсів, включаючи робочі місця***,** *фінансові послуги***,** *отримання майна та інших виробничих активів***,** *розвитку навичок та інформації про ринок в цілому або окрему індустрію*. Базуючись на результатах проведених авторкою у 2010–2012 польових досліджень, спостережень під час міжнародних акцій та поточної діяльності [19] відзначимо, що первинну роль тут повинна мати продумана політика та стратегія, яка буде мати фінансові джерела для своєї реалізації, а також низку інших складових, факторів, аналізу яких буде присвячена наступна частина статті.

Підсумовуючи, **у висновку третьому**, зазначимо, що важливими елементами для розширення економічних можливостей та прав жінок є шість складових:

- політика в галузі ринку праці, економічного розвитку малого та середнього підприємництва, соціальної та бюджетно-податкової сфер, і освітня політика (особливим наголосом на політику щодо неформального навчання дорослих);
- моніторинг практики застосування усього комплексу ґендерно-чутливої політики в країні;
- забезпечення доступу жінок до фінансування;
- освіта та навчання для дівчат та жінок;
- правовий і соціальний статус жінки ;
- характеристики загального ділового середовища.

Для того, щоб охарактеризувати сучасний стан справ в Україні у царині «економічних можливостей та прав жінок» загалом (бо тут йдеться не тільки про жіноче підприємництво), наведемо данні міжнародного моніторингу, який сфокусований саме на означеній проблематиці. Моніторинг був проведений впливовим журналом «The Economist», де були задіяні данні від Світового банку, ООН, Міжнародної організації праці (МОП), Всесвітнього економічного Форуму і Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Моніторинг має назву «Індекс економічних можливостей

жінок». Була проведена оцінка по 113 країнах світу та окремо по країнам Європи. Перші місця у загальному та Європейському індексі займають Швеція, Бельгія та Норвегія, Україна тут знаходиться на 53 місці поміж Колумбією та Перу. Якщо взяти окремо по країнам Європи, то цей перелік включає 34 країни. Європейський «Індекс економічних можливостей жінок» починається з Швеції, її показник найкращій, а список країн тут замикає Росія. України займає 31 місце**.** Воно знаходиться поміж Албанією, яка займає 30 місце та Сербією, яка є 32; а також Молдовою, яка опинилася на 33 позиції, загалом серед 34 країн Європи [20, 33–37]. Отже, законодавці, уряд і нація в цілому не може собі дозволити ігнорувати й надалі той внесок, який роблять та ще більше зможуть привнести жінки в усіх сферах діяльності, за умови розширення їхніх прав та можливостей. Але таке розширення економічних можливостей потребує ефективної державної політики, цілісного підходу і довгострокових зобов'язань з боку всіх учасників та учасниць процесу розвитку.

Тенденція посилення інтересу до фактору економічних можливостей саме жінок притаманна розвинутим країнам. Так, Європейський Союз у своєму «Акті Європи про малий бізнес» робить особливий наголос на розширенні участі жінок в економіці через участь у підприємницькій діяльності, вважаючи це фактором, що підвищить конкурентоспроможність бізнесу загалом. Загальна оцінка України за першим напрямом «Навчання навичкам підприємництва та підприємницька діяльність жінок», яка наведена в згаданому раніше дослідженні «Індекс політики щодо МСП. Оцінка реалізації Акту з питань малого бізнесу для Європи», 2016 р. (далі «Індекс політики щодо МСП») *є найнижчою* серед країн Східного партнерства (Азербайджан (2,59), Вірменія (2,63), Білорусь (2,39), Грузія (2,70), Республіка Молдова (2,57) та Україна (2,25). Зазначимо, що Індекс політики щодо МСП укладався провідними європейськими інституціями: такими як Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Європейська Комісія (ЄК), Європейським Банком Реконструкції та Розвитку(ЄБРР) та Європейським Фондом Освіти (ЄФО) – двічі (в 2012 та у 2016 рр.) для країн Східного партнерства. Ця оцінка для України склала всього 1,50 бали (відкориговані до 1,65 бали за новою методикою) з 5 можливих у 2012 р. [21, 28–29, 79–81] та 2,25 бали з 5 можливих у 2016 р. [22].

Наведені результати міжнародних досліджень дають можливість зробити **висновок четвертий**, *що жіноче підприємництво за*

більше, ніж 25 років незалежності України не отримало розгалуження, особливо в середньому і великому бізнесі. Хоча констатується певне поліпшення показників країни за останні чотири роки, водночас, зазначається, що відсутня спеціальна державна політика щодо розвитку підприємницької діяльності жінок; бракує релевантних даних щодо жіночого бізнесу та про перспективні ініціативи жінок-підприємниць; відсутній національний механізм розповсюдження інформації щодо реальних прикладів діяльності жінок у цій царині, обміну передовим досвідом та розробками. Але водночас, підприємниці зі сфери мікро- та малого бізнесу зайняли в українській економіці певну, досить стабільну, хоч і обмежену за своїми розмірами і можливостями, нішу. Соціальна мобільність та економічна поведінка жінок – вузли найважливіших соціальних і економічних проблем українського суспільства, адже, як вже зазначалося, жінки становлять більшість населення України. Однак, за оцінками Інституту демографії НАН України, жінкам підконтрольні тільки 5%–10% економічних ресурсів в країні.

Такий стан справ у царині жіночого підприємництва потребує аналізу *внутрішніх проблем і слабких сторін, зовнішніх викликів, бар'єрів, що стримують розвиток жіночого підприємництва в Україні*. Розпочнемо з характеристики внутрішніх слабких сторін і зовнішніх викликів, з якими стикаються представниці *малого та середнього підприємництва (МСП) в Україні*. До кола *внутрішніх проблем***,** властивих представницям МСП, слід віднести чотири їхні аспекти.

По-перше, психо-фізичний аспект, адже жінки у своєї більшості емоційно реагують на невдачі, часто-густо рівень емоційного навантаження для них важкий; до того ж у малому і мікро бізнесі існує певна «відірваність від суспільства», немає реалізації в спілкуванні, тощо.

По-друге, поведінковий і рольовий аспект. Жінкам часто-густо не вистачає впевненості в своїх силах і позитивного ставлення до себе. Розвиток навичок асертивності (тобто впевненості в собі), підвищення самооцінки і формування ефективного типу спілкування наддасть жінкам більше шансів для професійного зростання. Тут важливою є поведінка за принципом «Я зможу. Я зроблю. Я доб'юся». Є жінки, які мають від народження впевнений у собі тип поведінки, але для переважної більшості (це справедливо й по відношенню до чоловіків), вимагає докладання зусиль, щоб сформувати в собі такий тип поведінки. Одним з ефективних шляхів формування, розвитку

ції навички у дорослих людей є тренінг асертивності, який допомагає розвинути здібності прийняття і здійснення рішень, осмислення рівня свого впливу на інших людей, корекції невпевненої поведінки. Успіх взагалі, а діловий зокрема, приходить до жінки, яка впевнена, що зможе його досягти.

Що стосується рольового аспекту, то згідно «теорії ролей», люди виступають в різних ролях, з якими пов'язане їхнє життя. Ці ролі з перебігом певного періоду часу можуть змінюватися, але кожен/кожна з нас відіграє набір різних ролей, як в особистому, так і в професійному плані. За визначенням ґендерні ролі – це перелік певних культурних, соціальних і суспільних різнопланових очікувань щодо поведінки чоловіків і жінок. Одночасно ви можете бути донькою, подругою, дружиною, підприємницею, громадською діячкою і вченим. Однак, відповідно до ґендерних стереотипів, уявлень, які є певною мірою переважають в українському суспільстві, жінка перш за все повинна себе реалізовувати в сімейному колі, а чоловік виконувати громадські, політичні функції, робити бізнес, кар'єру. Цей стереотип часто може привести до конфлікту (на особистісному чи груповому рівні) між роллю «дружини» і «підприємниці», не вирішення якого суттєво вплине на можливість жінки самореалізуватися в економічний діяльності.

По-третє, слабкі матеріальні, фінансові та технічні можливості, якими володіють представниці МСП, як на старті бізнесу, так і в процесі роботи. Більшість не мають достатнього стартового капіталу; обмеженим є доступ до оренди виробничих приміщень, потрібних для розміщення підприємства, закупівлю необхідної сировини, що найчастіше робить нереальним початок виробничої діяльності. Тому жінки часто вибирають сфери бізнесу невиробничого характеру, які вимагають мінімальних початкових фінансових і матеріальних вкладень для його старту і розвитку.

По-четверте, внутрішні проблеми ведення бізнесу: проблематично одночасно заплатити усі податки і збори, й при цьому займатися розвитком бізнесу; необхідно постійно відстежувати новації у фіскальному законодавстві і думати про оптимізацію витрат на адміністрування ведення підприємницької діяльності; впровадження інновацій; інвестиції в людський капітал часто є непосильним тягарем для МСП. Так, персонал у торговельній сфері, у ґотельному бізнесі, в охороні здоров'я та освіті, характеризується високою плинністю через низьку оплату праці, а також через повну або часткову

відсутність соціального пакету. Соціальний пакет – це важлива частина мотиваційних інструментів для будь-яких компаній. Однак керівниці МСП необхідно навчитися продумано і ґнучко використовувати не лише матеріальну компенсацію при оплаті праці, а й нематеріальну мотивацію персоналу. Серед основних інструментів нематеріальної мотивації персоналу можна виділити: *моральне стимулювання* (офіційне визнання досягнень, організація культурно-масових заходів, певні привілеї при досягненні певного статусу в компанії); *продумана організація праці* (наприклад, зручний графік праці, чіткість постановки робочих завдань, визначення часових рамок для виконання робочих завдань і відповідального співробітника за його виконання); *менеджмент людських ресурсів* (системи найму, оцінки та оплати праці, програми розвитку і навчання персоналу та мотивації); *організаційна культура* (розроблена корпоративна політика і культура: в ці поняття традиційно входять: цінності, переконання і правила компанії, корпоративне ґасло і символіка, етапи розвитку організації із зазначенням найбільш значущих досягнень, фотографій; важливість прикладу лідера організації).

Серед зовнішніх викликів і проблем для жіночого малого і середнього підприємництва (МСП) виділимо п'ять.

Перший виклик: низька розвинутість серед співробітників малих компаній етики праці. Бізнес то є велика відповідальність, відсутність цінності праці – і як наслідок – низька продуктивність праці; наприклад, продуктивність праці в країні у декілька разів нижче у порівнянні з Європою і США. Серед співробітників практикується штучне невиконання норми – щоб не працювати більше.

Другий виклик пов'язаний з непостійним і неоднозначним національним законодавчим та інституційним полем: часті зміни податкової політики в останні роки значно впливають на здатність підприємців планувати та прогнозувати свою діяльність, збільшують вартість адміністрування ведення бізнесу. За ступенем складності адміністрування податків Україна у щорічному рейтингу Світового банку міцно закріпилася в трійці найбільш відсталих економік. Інституційна нестабільність щодо МСП політики визначається тим, що є часта зміна державних координуючих органів, запроваджені національні програми з підтримки МСП не включають окремих індикаторів та завдань щодо підтримки жіночого підприємництва, а загалом взагалі не мають достатніх джерел для фінансування та впровадження.

Третій зовнішній виклик полягає у низькому попиті на товари

і послуги МСП. Як однією з причин цього називається зниження рівня життя в країні через негативний вплив макроекономічних показників (девальвація гривні, інфляція, фінансова і соціальна нестабільність); збройний конфлікт на сході країни і кризу: падіння купівельної спроможності (мало купується одяг, мало будується); іноземний бізнес має тенденцію до закриття. Як наслідок цих причин дуже низька або взагалі відсутня практика замовлення послуг і покупки товарів у місцевих МСП.

Четвертий виклик – у складності ведення бізнесу і несприятливому бізнес кліматі в країні. Складність ведення бізнесу виявляється у регуляторній сфері (проблеми залишаються з митним законодавством, банкрутством тощо); в непомірній кількості органів державного контролю, повноваження яких постійно змінюються, і діяльність яких часто мотивована фіскальними інтересами; недостатнім доступом до фінансування (у вже згаданому Індексі політики щодо МСП говориться, наприклад, про низький відсоток фірм, оборотний капітал яких фінансується банками). А також, брак фінансування у сферах інновацій і підтримки бізнесу; схем стимулювання експорту; гальмування судової реформ. Ускладнює ведення малого бізнесу жінкам (це повною мірою стосується й чоловіків-підприємців) надмірний податковий тягар. За даними опитування Інституту економічних досліджень і політичних консультацій, на надмірну податкове навантаження нарікають керівники для всіх типів підприємств в Україні, вона має другий за важливістю показник (60,2%) серед проблем у веденні підприємницької діяльності в країні [23, 25]. Загалом, високий регуляторний/фіскальний тиск, корупція, недостатній доступ до фінансування і часті зміни в економічному законодавстві в сукупності призводять до несприятливого бізнес клімату в Україні.

П'ятий виклик пов'язаний з патріархальними і ґендерними стереотипами. Має місце феномен «скляної стелі»: у суспільстві домінують стереотипи сприйняття щодо жінок, як-то «твій рівень – це мікро та малий бізнес», а подальше зростання і розвиток – «це доля своїх хлопців»; спостерігається обмеженість горизонтальної мобільності в традиційно «чоловічі сфери праці».

Підсумовуючі, **у висновку п'ятому,** зазначимо, *що перешкоджають створенню та розвитку свого бізнесу жінкам:* брак знань і досвіду; низький рівень стратегічного бачення і менеджерських компетенцій у багатьох керівниць мікро-, малих підприємств; відсутність стартового капіталу та інституціональної підтримки, складне

регулювання і фіскальне навантаження для малого та середнього бізнесу, недостатність наочних зразків для наслідування; низький або нестабільний попит на послуги та товари МСП; високі ризики у веденні діяльності як МСП; ґендерна нерівність у доступі до основних ресурсів; відсутність профільної і сегментованої за сферами економічної діяльності інформації, аналітики та єдиного інформаційного ресурс а для МСП взагалі, а для жінок зокрема у вільному доступі; відсутність державної та інших форм підтримки для жіночого підприємництва.

У заключенні наголосимо, що досягнення рівності в політичних та економічних правах і розширення можливостей жінок у цій царині не є «швидким рішенням». Це вимагає ефективної державної політики, якісної вітчизняної аналітичної бази, провайдерів змін, адвокаційні кампанії, навчальні та просвітницькі заходи, фінансові джерела для такої діяльності для жіночих громадських організацій, і нарешті, створення національної інфраструктури підтримки розширення прав та політичного представництва і економічних можливостей жінок. Це має бути сформований цілісний підхід, де буде налагоджено співробітництва у трикутнику органів влади-бізнесу-організацій громадянського суспільства, а також укладання та виконання довгострокових зобов'язань з боку всіх учасників.

ЛІТЕРАТУРА ТА ПРИМІТКИ

1. Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://portal.rada.gov.ua
2. Див.: План імплементації Директиви Ради 2004/113/ЄС про реалізацію принципів рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг. [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/document/247902935/Action%20plan_113_13.01.15.pdf; Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80
3. *Марценюк Тамара*. Ідея та цінність гендерної рівності у політиці Євро пейського Союзу: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://povaha.org.ua/ideya-ta-tsinnist-hendernoji-rivnosti-u-polititsi-evropej skoho-soyuzu/

4. ДИРЕКТИВА РАДИ 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року. Про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг. – Брюссель: Офіційний вісник ЄС, L 373, 21 грудня 2004 р. – С.37–43.
5. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) від 18 грудня 2006 року. Про основні компетенції для навчання протягом усього життя. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_975
6. Див.:The Strategy for equality between women and men 2010–2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/ ; EU "Strategic engagement for gender equality 2016–2019" [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf
7. Див.: Ґендерна демократія [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_democracy
8. Див.: Gender democracy as a goal and an organisational principle. Gunda Werner Institute, January 2012. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.gwi-boell.de/en/2012/01/10/gender-democracy-goal-and-organisational-principle
9. *Шевченко Зоя*. Словник ґендерних термінів [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://a-z-gender.net/ua/genderna-demokratiya.html
10. Див.: Ґендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. – К, 2014. Міністерство Соціальної Політики України за сприяння Програми ООН Жінки «Підсилення підзвітності у фінансуванні ґендерної рівності. Партнерство ЄС і ООН з ґендерної рівності» в Україні, Представництва Фонду Ф.Еберта в Україні та Українського жіночого фонду. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.uwf.kiev.ua/files/genderna_politika_ukr_web.pdf
11. Див.: Ґендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. – К, 2014. – с.37.
12. Див.: Ґендерна демократія. Фонд імені Генріха Бьолля [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://ua.boell.org/uk/2013/12/10/genderna-demokratiya-0
13. Див.:ГО «Жіноча Професійна Ліга» (Україна) взяла участь у національних консультаціях по Порядку денному 2030 р., яке проводило Міністерство економічного розвитку і торгівлі України та ПРООН. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://lpw.org.ua/ua/news/?pid=667 та Результати адвокаційної роботи ГО «Жіноча Професійна Ліга»: Адаптація Цілей Сталого Розвитку (ЦСР) для України http://lpw.org.ua/ua/news/?pid=675

14. Див.: Country Gender Assessment for UKRAINE, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2016
15. Див: Индекс экономической политики в сфере МСП. Страны Восточного партнерства, 2016. Оценка применения Европейского Акта о малом бизнесе. ОЭСР, ЕК, ЕФО, ЕБРР, 2016. – 408с.
16. Див.: Восьма періодична Доповідь про виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 2014 / Міністерство соціальної політики України. – с.9. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://mlsp.kmu.gov.ua/labour/control/ uk/publish/category?cat_id=160780
17. Див.: Розподіл постійного населення України за статтю та віком станом на 1 січня 2013 року\ Статистичний Збірник. Державна служба статистики України.– Київ, 2013.– с.38
18. Див. Економічна активність населення України у 2012 р.\ Статистичний Збірник. Державна служба статистики України.– Київ, 2013. – с. 52
19. Базуючись на результатах проведених авторкою у 2010-2012 польових досліджень аналізу навчальних потреб жінок – представників малого та середнього бізнесу в Україні у формі 3-х фокус-груп та кабінетних досліджень для підготовки аналітичної доповіді для МФК (IFC); спостережень під час участі у 2012 р. у конференції ЄФО (ETF) на тему «На шляху до видатних досягнень у галузі підприємництва та навичок підприємницької діяльності» під час Глобального тижня підприємництва у Брюсселі; участі в національних консультаціях у листопаді 2011 та дискусії у березні 2012 для дослідження Індексу політики МСП у країнах-учасницях Східного партнерства (2011–2012) разом з ОЕСР, ЄФО, ЄБРР; діяльності створеної у 2013 р. – по теперішній час при ГО «Жіноча професійна ліга» Ініціативної групи з підтримки жіночого підприємництва в Україні.
20. *Lazorenko, Olena* (2014). Women`s SMEs in Different National Contexts // Innovative SMEs by Gender and Age Around the Mare Balticum, Hansea Parliament & the Baltic Sea Academy, Hamburg. p.33–37
21. Див.: SME Policy Index: Eastern Partner Countries. Progress in the Implementation of the Small Business Act for Europe, OECD, EU, ETF, EBRD, 2012, pp.28–29, 79–81.
22. Див. SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2016 – Assessing the implementation of the Small Business Act for Europe. OECD, European Union, EBRD, ETF [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E5B597CD15164A86C125800A00334F97/$file/SME%20Policy%20Index%20Eastern%20Partners%202016_EN.pdf
23. Див: Оцінка потреб України у галузі сприяння міжнародної торгівлі. Вплив торгівельної політики на людський розвиток. United Nations Development Programme Regional Centre for Europe and the CIS, – К, 2011 – с.25

* Джерело: Підготовлено О.Лазоренко на підставі загальних аналітичних даних поданих на веб-сайті Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list?skl=8

** Джерело: Міністерство соціальної політики України. Ґендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. – К, 2014. – С.38.

*** Максимальне значення – 130 балів.

Лазоренко О.О. Політичні та економічні виміри ґендерної рівності в Україні та ЄС.

У запропонованих розвідках з ґендерної рівності здійснюється огляд правових засад, а також політичних і економічних наративів ідей та практик у царині рівності можливостей чоловіків та жінок в Україні і ЄС. Просування ґендерної рівності в України є не тільки суттєвим з точки зору прав людини, взятих міжнародних зобов'язань країни (серед яких – Пекінська декларація, Угода про асоціацію поміж Україною та ЄС, Цілі сталого розвитку ООН до 2030, тощо), а й має сенс в економічному вимірі. Спираючись на результати спостережень, проведених українських польових досліджень аналізу навчальних потреб жінок-представниць малого та середнього підприємництва (МСП), сформулюваний перелік внутрішніх проблем і слабких сторін, бар'єрів, що стримують зростання жіночих МСП в Україні. У статті наводяться певні рекомендації – у формі висновків – для сприяння формуванню позитивних зрушень у царині розширення політичних та економічних можливостей жінок у країні. Означені висновки були представлені під час авторської участі в консультаціях з громадськістю, в експертних групах в органах влади.

Ключові слова: ґендерна рівність, Цілі сталого розвитку (ЦСР), розширення прав та можливостей жінок

Лазоренко Е. Политические и экономические измерения гендерного равенства в Украине и ЕС.

В предложенном исследовании по гендерному равенству проводится обзор правовых основ, а также политических и экономических нарративов идей и практик в области равенства возможностей мужчин и женщин в Украине и ЕС. Продвижение гендерного равенства в Украине является не только существенным с точки зрения прав человека, взятых международных обязательств страны (среди которых – Пекинская декларация, Соглашение об ассоциации между Украиной и ЕС, Цели устойчивого развития ООН до 2030 и т.д.), но и имеет смысл в экономическом измерении.

Опираясь на результаты наблюдений, проведенных украинских полевых исследований анализа обучающих потребностей женщин-представительниц малого и среднего предпринимательства (МСП), сформулированный перечень внутренних проблем и слабых сторон, барьеров, сдерживающих рост женских МСП в Украине. В статье приводятся ряд рекомендации – в форме выводов – для содействия формированию положительных сдвигов в области расширения политических и экономических возможностей женщин в стране. Указанные выводы были представлены во время авторского участия в консультациях с общественностью, в экспертных группах в органах власти.

Ключевые слова: гендерное равенство, Цели устойчивого развития (ЦУР), расширение прав и возможностей женщин.

Lazorenko O. Political and economic dimensions of gender equality in Ukraine and the EU.

The proposed gender equality study reviews the legal framework as well as political and economic narratives of ideas and practices in the area of equality of opportunities for men and women in Ukraine and the EU. The promotion of gender equality in Ukraine is not only meaningful from the point of view of human rights, the international commitments undertaken by the country (including the Beijing Declaration, the Association Agreement between Ukraine and the EU, the United Nations Sustainable Development Goals until 2030, etc.), but also makes sense in economic terms. Based on the results of observations, conducted Ukrainian field studies on the analysis of the learning needs of women representatives of small and medium enterprises (SMEs), a list of internal problems and weaknesses, barriers that inhibit the growth of women's SMEs in Ukraine are formulated. The article provides some recommendations – in the form of conclusions – to facilitate the formation of positive changes in the area of political and economic empowerment of women in the country. The mentioned conclusions were presented during the author's participation in the public consultations, expert groups within the authorities.

Key words: Gender Equality, Sustainable Development Goals (SDGs), empowerment of women.