

# ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В ЕКОНОМІЦІ КРАЇН ЄС: СУЧАСНИЙ АСПЕКТ

©2024 ГАЛУЦЬКИХ Н. А., ДІДОРЧУК І. Л., ШУБА О. А., МАМЕДОВА М. В.

УДК 305:311  
JEL: D63; J16; K38

## Галуцьких Н. А., Дідорчук І. Л., Шуба О. А., Мамедова М. В. Гендерна нерівність в економіці країн ЄС: сучасний аспект

Метою статті є визначення сучасного стану гендерної рівності в економіці країн ЄС та узагальнення пропозицій щодо подолання наявної гендерної нерівності. Розуміння гендерної нерівності завжди залежало від рівня суспільного розвитку, і до цього часу в науковій спільноті немає єдиного підходу до трактування сутності поняття «гендерна нерівність». Основними чинниками існування гендерної нерівності в економіці країн ЄС є релігія, стереотипи та гендерні установки, які взаємопов'язані між собою і певною мірою впливають на гендерну нерівність у суспільстві. Релігію можна віднести до чинників, які безпосередньо призвели до виникнення гендерної нерівності. Наявні групи стереотипів відіграють значну роль у існуванні гендерної нерівності: перша група стереотипів поділяє чоловіків та жінок на основі рис маскуліності (домінантність, активність, здатність до лідерства) та фемінності (залежність, емоційність); друга група стереотипів включає уявлення про розподіл сімейних і професійних ролей між чоловіками (активна участь у громадському житті, відповідальність за матеріальне забезпечення родини) та жінками (відповідальність за взаємини в родині); третя група гендерних стереотипів стосується особливостей характеру праці (жіноча праця має бути виконавського й обслуговуючого спрямування, а чоловіки повинні зосередитись на творчій та керівній діяльності). Європейський Союз ставиться до гендерної нерівності як до значної проблеми, яка залишається перешкодою для подальшого економічного розвитку. Так, упродовж всього існування ЄС рівень зайнятості жінок там є значно нижчим порівняно з чоловіками (економічна активність жінок становить близько 64% при рівні зайнятості чоловічого населення майже 73,8%). Ще одним показником, що характеризує гендерну нерівність, є диференціація у заробітній платі за однаковою або подібну працю. Гендерні розриви (різниця в середній оплаті праці чоловіків і жінок, розраховується у відсотках) суттєво різняться в різних країнах ЄС: найбільшим рівнем гендерного розриву в оплаті праці відзначається Естонія (25,2%), найменшим – Румунія (5%). З метою аналізу стану гендерної рівності зазвичай використовують індекс гендерної нерівності: найнижчі значення індексу спостерігаються в Данії, Нідерландах і Фінляндії, що свідчить про досягнутий у цих країнах високий рівень гендерної рівності. Натомість, Румунія, Болгарія та Словаччина характеризуються найвищим значенням індексу гендерної нерівності, тобто мають проблеми з гендерною рівністю. Таким чином, гендерна нерівність присутня в усіх сферах суспільства Європейського Союзу. З метою її подолання розробляються та впроваджуються «Стратегії гендерної рівності Європейського Союзу», які забезпечують просування гендерної рівності та деталізують напрямки дій.

**Ключові слова:** гендерна нерівність, гендерні установки, гендерні ролі, гендерна дискримінація, гендерна диференціація, індекс гендерної нерівності, Європейський Союз.

**Рис.:** 11. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 14.

**Галуцьких Наталія Андріївна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри міжнародної економіки та світового господарства, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** [n.galuckih@karazin.ua](mailto:n.galuckih@karazin.ua)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0342-7918>

**Дідорчук Ірина Леонідівна** – старший викладач кафедри міжнародної економіки та світового господарства, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** [i.didorchuk@karazin.ua](mailto:i.didorchuk@karazin.ua)

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-1580-7623>

**Шуба Олена Артурівна** – кандидат географічних наук, доцент, доцент кафедри міжнародної економіки та світового господарства, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** [e.shuba@karazin.ua](mailto:e.shuba@karazin.ua)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6186-6700>

**Мамедова Мелана Вугар кизи** – бакалавр з міжнародної економіки, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

UDC 305:311  
JEL: D63; J16; K38

## Galutsykh N. A., Didorchuk I. L., Shuba O. A., Mamedova M. V. Gender Inequality in the Economy of the EU Countries: A Modern Aspect

The aim of the article is to determine the current state of gender equality in the economy of the EU countries and to generalize proposals for overcoming the existing gender inequality. The understanding of gender inequality has always depended on the level of social development, and until now there is no unified approach to the interpretation of the essence of the concept of «gender inequality» in the scientific community. The main factors of gender inequality in the economy of the EU countries are religion, stereotypes and gender attitudes, which are interrelated and to some extent influence gender inequality in society. Religion can be attributed to the factors that directly led to the emergence of gender inequality. The existing groups of stereotypes play a significant role in the existence of gender inequality: the first group of stereotypes divides men and women on the basis of masculinity (dominance, activity, leadership ability) and femininity (dependence, emotionality); the second group of stereotypes includes ideas about the distribution of family and professional roles between men (active participation in public life, responsibility for the material support of the family) and women (responsibility for family relationships); the third group of gender stereotypes concerns the peculiarities of the nature of work (women's work should be of a performing and service direction, and men should focus on creative and managerial activities). The European Union treats gender inequality as a significant problem that remains an obstacle to further economic development. Thus, throughout the existence of the EU, the employment rate of women there has been much lower compared to men (the economic activity of women is about 64%, while the employment rate of the male population is almost 73.8%). Another indicator that characterizes gender inequality is the differentiation in wages for the same or similar work. Gender gaps (the difference in the average pay of men and women, calculated as a percentage) vary significantly in different EU countries: Estonia has the highest

level of gender pay gap (25.2%), Romania has the lowest (5%). In order to analyze the state of gender equality, the gender inequality index is usually used: the lowest values of the index are observed in Denmark, the Netherlands and Finland, which indicates a high level of gender equality achieved in these countries. On the other hand, Romania, Bulgaria and Slovakia are characterized by the highest value of the gender inequality index, that is, they have problems with gender equality. Thus, gender inequality is present in all areas of society in the European Union. In order to overcome it, the «Gender Equality Strategies of the European Union» are being developed and implemented, which ensure the promotion of gender equality and detail the directions of action.

**Keywords:** gender inequality, gender attitudes, gender roles, gender discrimination, gender differentiation, gender inequality index, European Union.

**Fig.:** 11. **Tabl.:** 2. **Bibl.:** 14.

**Galutskykh Nataliia A.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of International Economics and World Economy, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

**E-mail:** n.galuckih@karazin.ua

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0342-7918>

**Didorchuk Iryna L.** – Senior Lecturer of the Department of International Economics and World Economy, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

**E-mail:** i.didorchuk@karazin.ua

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-1580-7623>

**Shuba Olena A.** – PhD (Geography), Associate Professor, Associate Professor of the Department of International Economics and World Economy, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

**E-mail:** e.shuba@karazin.ua

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6186-6700>

**Mamedova Melana V.** – Bachelor of International Economics, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

Гендерна рівність належить до основних принципів функціонування ЄС. Проте проблема гендерної нерівності досі залишається актуальною: існують як різниці в оплаті праці й обмежений доступ до високих посад, так і бар'єри для підприємництва, що є загрозою сталому розвитку країн ЄС. Тому аналіз сучасного стану гендерної нерівності в економіці країн ЄС і визначення факторів, що на неї впливають, а також узагальнення наявних пропозицій щодо її подолання є актуальними.

Метою статті є визначення сучасного стану гендерної рівності в економіці країн ЄС та узагальнення наявних пропозицій щодо подолання гендерної нерівності. Питання гендерної нерівності в економіці країн ЄС має високий ступінь розробленості серед науковців економічної сфери. Так, цій темі присвятили свої роботи чимало закордонних учених, а саме: М. Brussevich, Е. Dabla-Norris, Сh. Kamunge та ін. У своїх наукових роботах і публікаціях науковці досліджували актуальні проблеми гендерної нерівності в економіці країн ЄС, створюючи своєрідне науково-теоретичне підґрунтя для підвищення економічного рівня та розвитку країни загалом. Дану тему також активно досліджували такі вітчизняні економісти: І. О. Грицай, Г. Г. Жуковська, К. Б. Левченко, О. О. Остапенко, О. І. Сулова, О. О. Уварова та інші.

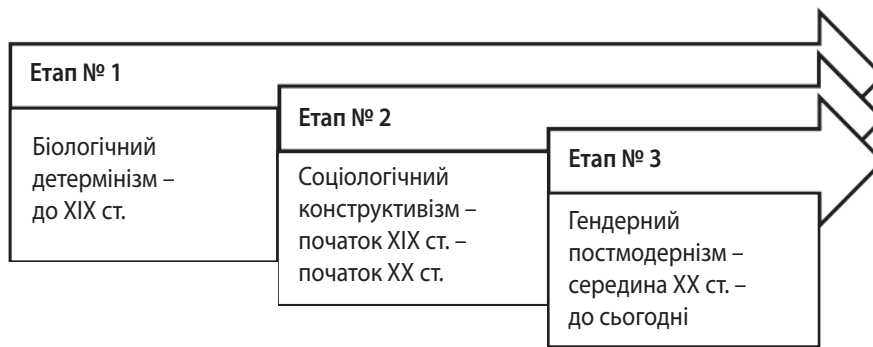
Сутність поняття «гендер» значно ширше, ніж характеристика статі, яка включає біологічні відмінності між чоловіками та жінками. Поняття «нерівність» у контексті гендеру найчастіше вказує на наявність відмінностей у статусі, можливостях чоловіків та жінок. Тобто гендерна нерівність – це відсутність однакових прав, можливостей та доступу до них через свою гендерну приналежність

[1]. Сам термін «гендер» вперше було використано американським психоаналітиком Робертом Дж. Столлером у 1960-х роках [2]. Розуміння гендерної нерівності завжди залежало від рівня суспільного розвитку. Доцільно навести таку класифікацію етапів еволюції наукових поглядів стосовно сутності поняття гендерної нерівності (рис. 1).

На етапі «біологічний детермінізм» гендерну нерівність вважали результатом біологічних відмінностей між чоловіками та жінками. Науковці на етапі «соціального конструктивізму» визначали, що гендерна нерівність існує не лише з біологічних відмінностей, а формується через соціокультурні чинники. Етап «гендерного постмодернізму» характеризується значними змінами в підходах до гендерних питань, досліджуючи різні форми дискримінації [3]. Також існує класифікація, яка передбачає поділ наукових поглядів стосовно сутності поняття «гендерна нерівність» на дві групи (рис. 2).

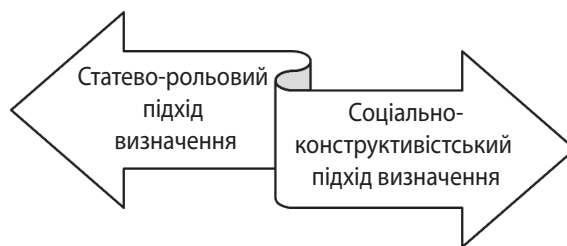
Статеворольовий підхід відзначає фізіологічні та біологічні різниці між чоловіками та жінками як визначальні для гендерних ролей та функцій і визнає існування відмінних ролей чоловіків та жінок у суспільстві. Соціально-конструктивістський підхід вважає гендерну нерівність результатом соціальної конструкції очікувань, ролей і стереотипів, тобто формується в процесі навчання та соціалізації. Важливо відзначити відсутність у науковій спільноті єдиного підходу до трактування сутності поняття «гендерна нерівність». Перелік основних чотирьох підходів пропонується на рис. 3.

У публікаціях, присвячених дослідженню чинників гендерної нерівності, найчастіше розгля-



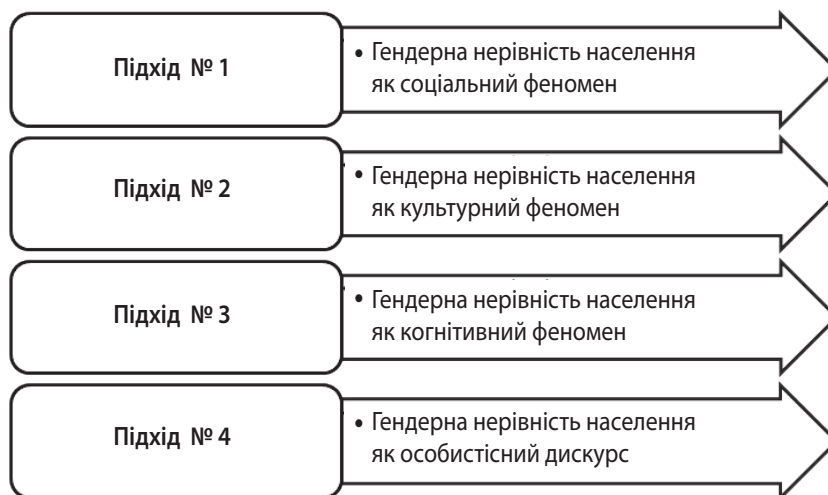
**Рис. 1. Етапи еволюції наукових поглядів стосовно сутності поняття «гендерна нерівність»**

Джерело: сформовано авторами на основі [3].



**Рис. 2. Наукові погляди стосовно сутності поняття «гендерна нерівність»**

Джерело: сформовано авторами на основі [4].



**Рис. 3. Сучасні підходи до трактування сутності поняття «гендерна нерівність»**

Джерело: сформовано авторами на основі [1].

даються основні з них, які притаманні економіці ЄС (рис. 4).



**Рис. 4. Основні чинники існування гендерної нерівності в економіці країн ЄС**

Джерело: сформовано авторами на основі [5].

Ці чинники взаємопов'язані між собою і є невід'ємною частиною нашого життя, але їх наявність певною мірою впливає на гендерну нерівність у суспільстві. Так, релігію можна віднести до чинників, які безпосередньо призвели до виникнення гендерної нерівності. Найпоширеніші у світі релігії (буддизм, християнство та іслам) загалом мають консервативні уявлення про гендерні ролі: чоловік вважається головою родини, а роль жінки обмежується сімейними обов'язками, що призводить до наявних стереотипів, які обмежу-

ють можливості жінок у певних сферах. Стереотипи відіграють значну роль в існуванні гендерної нерівності. Перелік основних груп стереотипів наведено на *рис. 5*.

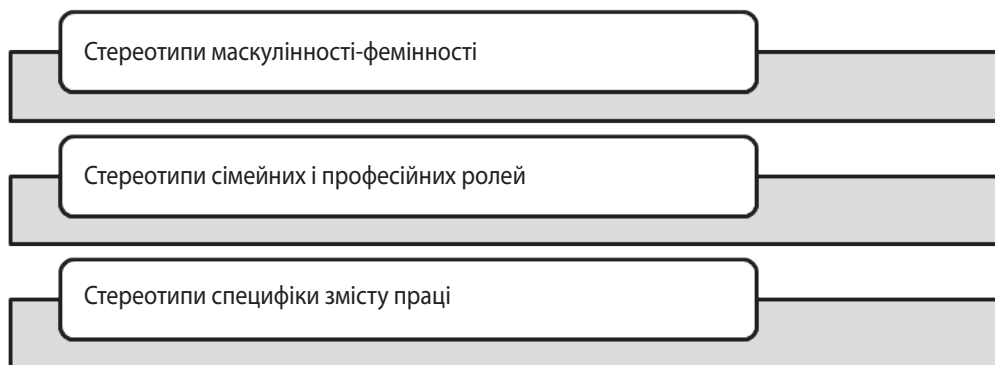
Перша група стереотипів поділяє чоловіків та жінок на основі рис маскулінності (домінантність, активність, здатність до лідерства) та фемінності (залежність, емоційність). Друга група стереотипів включає уявлення про розподіл сімейних і професійних ролей між чоловіками (активна участь у громадському житті, відповідальність за матеріальне забезпечення родини) та жінками (відповідальність за взаємини в родині). Третя категорія гендерних стереотипів стосується особливостей характеру праці: жіноча праця має бути виконавського та обслуговуючого спрямування, а чоловіки повинні зосередитись на творчій та керівній діяльності [6].

Європейський Союз, що являє собою унікальне партнерство країн, які об'єдналися на основі спільних демократичних цінностей, ставиться до гендерної нерівності як до значної проблеми, яка залишається перешкодою до

подальшого економічного розвитку. Основні економічні показники Європейського Союзу наведені на *рис. 6*.

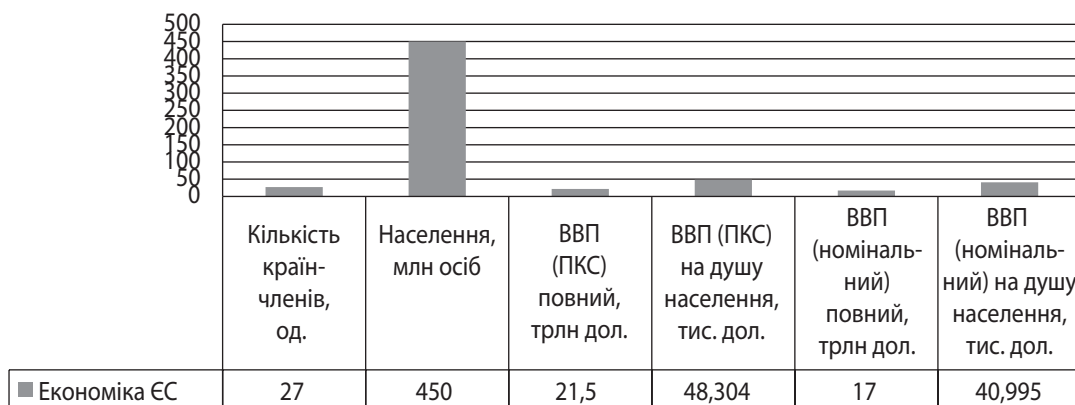
Попри високі значення макроекономічних показників Європейського Союзу, існують негативні фактори, які уповільнюють даний процес, до яких належить гендерна дискримінація населення. Так, упродовж всього існування ЄС рівень зайнятості жінок є значно нижчим порівняно з чоловіками. На кінець 2022 р. економічна активність жінок у країнах ЄС становила близько 64% при рівні зайнятості чоловічого населення за аналогічний період майже 73,8% [8]. З метою врегулювання проблеми гендерної нерівності урядами країн ЄС розроблено відповідну нормативно-правову базу, яку наведено в *табл. 1*.

Проте, незважаючи на таку кількість нормативно-правових актів, економіка ЄС все ще має ознаки гендерної дискримінації, що найбільше проявляється в рівні зайнятості та рівні оплати праці. Виходячи з того, що країни, які входять до складу ЄС, характеризуються різним рівнем економічного розвитку та зайнятості, необхідно аналізувати



**Рис. 5. Основні групи гендерних стереотипів**

Джерело: сформовано авторами на основі [6].



**Рис. 6. Основні макроекономічні показники Європейського Союзу на початок 2023 р.**

Джерело: сформовано авторами на основі [7].

## Нормативно-правова база ЄС, яка регулює питання гендерної нерівності

№ з/п	Назва нормативно-правового акта	Характеристика та основний зміст
1	2	3
1	Договір ЄС 1957 р.	Закріплює право на рівну оплату праці для всього населення, у тому числі для жінок і чоловіків, встановлює законодавче регулювання гендерної нерівності на робочому місці
2	Директива 75/177/ЄЕС 1975 р.	Закріплює рівність оплати праці в суспільстві
3	Директива 76/207/ЄЕС 1976 р.	Закріплює рівне ставлення до чоловіків та жінок у процесі працевлаштування та професійної підготовки
4	Директива 79/7/ЄЕС 1979 р.	Закріплює рівне ставлення до чоловіків та жінок у процесі соціального захисту
5	Директива 86/378/ЄЕС 1986 р. (1996 р.)	Закріплює рівність пенсійної системи
6	Директива 86/613/ЄЕС 1986 р.	Закріплює рівність зайнятості чоловіків та жінок
7	Директива 92/85/ЄЕС 1992 р.	Про здоров'я та безпеку на робочому місці для вагітних, жінок після пологів та матерів, які годують
8	Директива 96/34/ЄС 1996 р.	Про домовленість стосовно батьківської допомоги з догляду за дитиною
9	Директива 97/80/ЄС 1997 р.	Закріплює можливість формування доказової бази щодо гендерної нерівності в суспільстві
10	Директива 2004/113/ЄС 2004 р.	Закріплює рівний доступ до товарів та послуг у суспільстві
11	Директива 2006/54/ЄС 2006 р.	Закріплює рівність можливостей щодо освітнього та професійного розвитку суспільства

Джерело: складено авторами на основі [9].

рівень зайнятості жінок окремо в різних країнах. Країни ЄС, які мають найвищий показник рівня економічної зайнятості жінок, наведено на *рис. 7*.

З *рис. 7* видно, що найвищим рівнем зайнятості жінок характеризуються 7 країн (Швеція, Нідерланди, Данія, Німеччина, Литва, Естонія та Фінляндія). Відповідно, можна виділити дві країни ЄС (Італія та Греція), які мають найнижчий рівень зайнятості жінок (*рис. 8*).

Крім того, в країнах ЄС є гендерні відмінності у сфері зайнятості. Так, можна відзначити, що рівень безробіття серед жінок вищий, ніж серед чоловіків (*рис. 9*).

З *рис. 9* видно, що поступово розрив скорочується, але все ще рівень безробіття серед жінок залишається вищим.

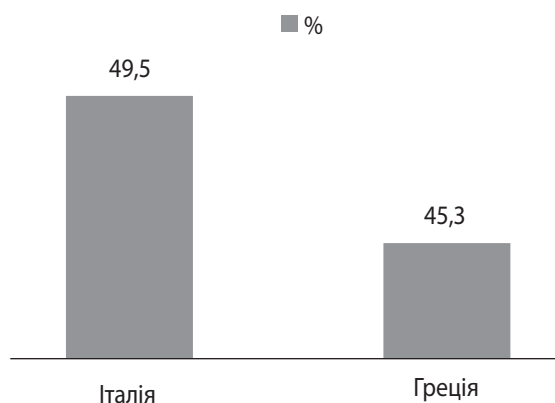


Рис. 8. Країни ЄС з найнижчим рівнем економічної зайнятості жінок на кінець 2022 р.

Джерело: сформовано авторами на основі [10].

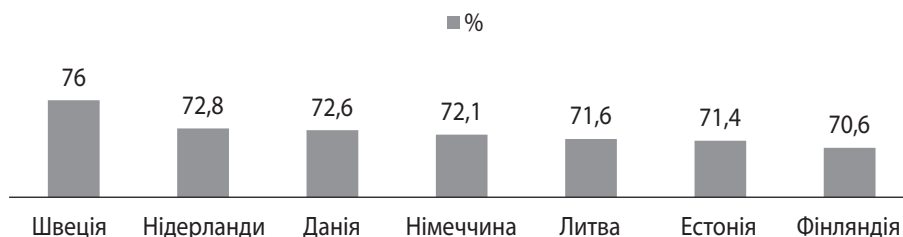


Рис. 7. Країни ЄС з найвищим рівнем економічної зайнятості жінок на кінець 2022 р.

Джерело: сформовано авторами на основі [10].



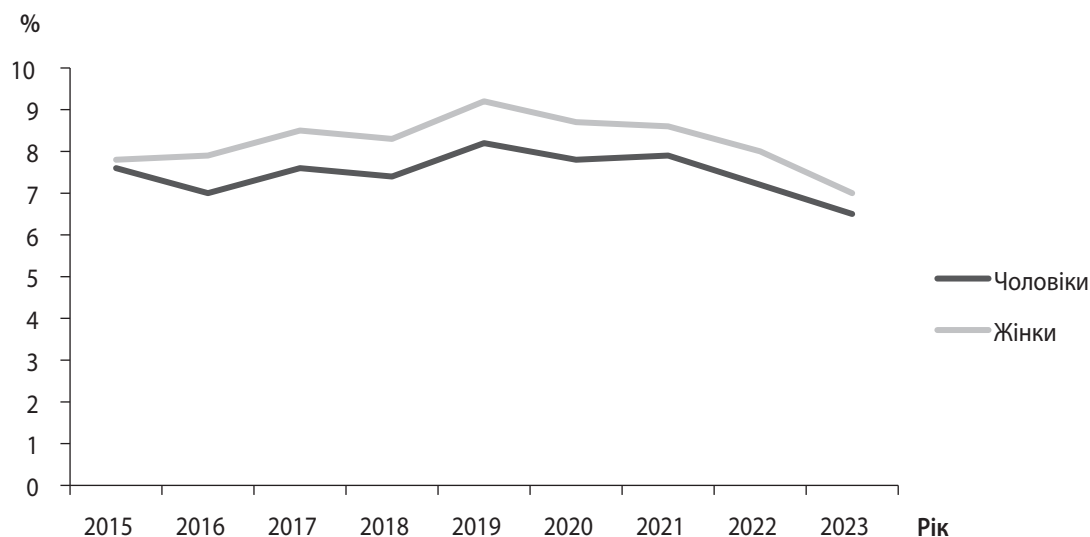


Рис. 9. Середній рівень безробіття в ЄС серед жінок і чоловіків за період 2015–2023 рр., %

Джерело: сформовано авторами на основі [10].

Наступним показником, що характеризує гендерну нерівність, є диференціація в заробітній платі за однакову або подібну працю. Гендерна диференціація оплати праці в середньому складала 16,1% (у 2022 р.). Гендерні розриви (різниця в середній оплаті праці чоловіків і жінок, розраховується у відсотках) суттєво різняться в різних країнах ЄС.

На рис. 10 відображено дані гендерного розриву в оплаті праці в окремих країнах ЄС.

Як видно з даних рис. 10, найбільшим рівнем гендерного розриву в оплаті праці відзначається Естонія (25,2%), найменшим – Румунія (5%). Серед факторів, що впливають на гендерну нерівність у

заробітній платі, основним є існування вертикальних (різні рівні ієрархії у виробничому процесі, де жінки частіше представлені на нижчих рівнях) і горизонтальних (розподіл між різними секторами економіки, в яких нижчий рівень оплати, наприклад освіта або соціальна робота, де традиційно працюють жінки) розділень на ринку праці. Крім того, до таких факторів можна віднести різницю в рівні освіти та досвіду на ринку праці та інші.

З метою аналізу стану гендерної рівності зазвичай використовують індекс гендерної нерівності (англ. *Gender Inequality Index* – інтегральний показник, який відображає нерівність у можливостях досягнень між чоловіками і жінками в трьох

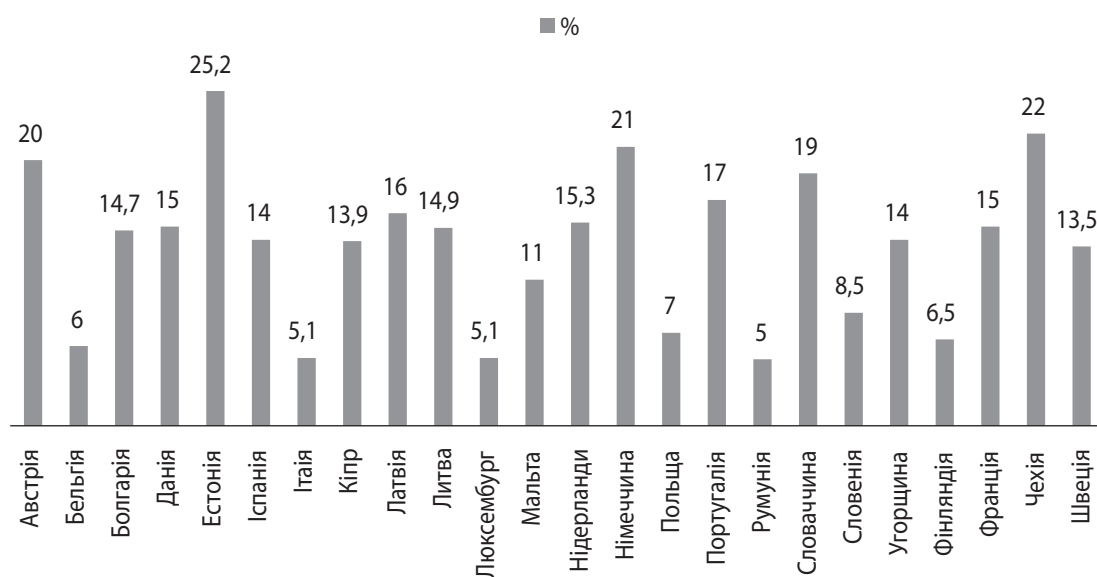


Рис. 10. Гендерні розриви в оплаті праці в окремих країнах ЄС на кінець 2022 р., %

Джерело: сформовано авторами на основі [10].

вимірах: репродуктивне здоров'я; розширення прав і можливостей; економічна активність жінок і чоловіків). Значення індексу гендерної нерівності в окремих країнах ЄС наведено в *табл. 2*.

вень безробіття серед жінок залишається вищим порівняно з чоловіками, тому питання подолання гендерної нерівності залишається все ще не вирішеним [12].

Таблиця 2

Індекс гендерної нерівності в окремих країнах ЄС на кінець 2022 р.

Країна ЄС	Значення індексу гендерної нерівності	Країна ЄС	Значення індексу гендерної нерівності
1. Австрія	0,053	15. Литва	0,105
2. Бельгія	0,048	16. Люксембург	0,044
3. Болгарія	0,210	17. Латвія	0,151
4. Хорватія	0,093	18. Мальта	0,167
5. Кіпр	0,123	19. Німеччина	0,073
6. Чехія	0,120	20. Італія	0,056
7. Данія	0,013	21. Польща	0,109
8. Естонія	0,100	22. Португалія	0,067
9. Фінляндія	0,033	23. Румунія	0,280
10. Франція	0,083	24. Словаччина	0,180
11. Греція	0,119	25. Словенія	0,071
12. Іспанія	0,057	26. Швеція	0,023
13. Нідерланди	0,025	27. Угорщина	Відсутні дані
14. Ірландія	0,074		

**Джерело:** складено авторами на основі [11].

З табл. 2 видно, що найнижчі значення індексу спостерігаються в Данії, Нідерландах і Фінляндії, що свідчить про досягнутий у цих країнах високий рівень гендерної рівності. Натомість Румунія, Болгарія та Словаччина характеризуються найвищим значенням індексу гендерної нерівності, тобто мають проблеми з гендерною рівністю.

Існування гендерної нерівності має певні негативні наслідки для економіки ЄС, до яких можна віднести такі:

1) зниження рівня продуктивності через менш ефективне використання людських ресурсів, що обмежує потенціал економічного зростання та конкурентоспроможності країни;

2) зниження рівня економічної стабільності країни через нерівності в розподілі доходів жінок і чоловіків;

3) збільшення витрат на соціальне забезпечення жінок, які через недостатню участь у робочому процесі розраховують на допомогу держави.

Загалом, у країнах ЄС відбувається поступове зростання кількості жінок на ринку праці, але це не свідчить про подолання дискримінації жінок. Значна частина жінок припиняє працювати після народження дітей. Крім того, у всіх країнах ЄС рі-

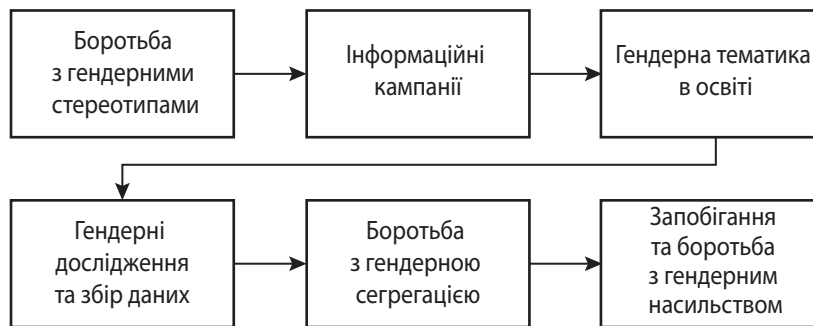
З метою досягнення гендерної рівності урядом ЄС впроваджується «Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020–2025 рр.» [13], яка забезпечує просування гендерної рівності та деталізує напрямки дій, а саме:

- 1) моніторинг гендерної проблематики в різних секторах економіки (державна допомога в секторі інфраструктури, цифровій сфері, енергетиці, сільському господарстві тощо має містити гендерну перспективу);
- 2) співпраця з усіма країнами-членами та консультації з організаціями громадянського суспільства, захисниками прав жінок і молоді;
- 3) боротьба проти гендерного насильства (особлива увага приділяється жінкам з інвалідністю, жінкам-мігрантам і жінкам, які зазнають дискримінації за сексуальною орієнтацією чи віком) і сприяння розширенню можливостей жінок та дівчат в економічній, соціальній, політичній сферах (у тому числі в нових сферах політики, таких як «зелена» та цифрова трансформація), а також гендерній рівності в освіті. Крім того, план привносить гендерну перспективу;

- 4) встановлення збалансованого за гендерними принципами керівництва (на вищих політичних та управлінських рівнях);
- 5) створення всеохопної системи моніторингу, яка сприятиме доступу до інформації про встановлення гендерної рівності в усьому світі.

Крім того, розроблені шість соціальних правил, які сприятимуть зменшенню гендерної нерівності в економіці ЄС (рис. 11):

1. *Боротьба з гендерними стереотипами* має на меті проведення заходів, які підвищують рівень обізнаності суспільства про шкідливість гендерної нерівності.
2. *Інформаційні кампанії* мають розроблятися з орієнтацією на чоловіків та жінок різної вікової категорії.
3. *Гендерна тематика в освітньому процесі* передбачає включення програм з гендерної нерівності в навчальні курси шкіл та університетів.
4. *Гендерні дослідження та збір даних* мають проводитись систематично з метою розуміння причин гендерної нерівності.
5. Гендерна сегрегація (поділ людей відповідно до їх біологічної статі) є негативним фактором розвитку економіки країн ЄС, тому важливо проводити заходи щодо її подолання, одним із яких є *гендерно-змішані школи та класи*.



**Рис. 11. Соціальні правила, розроблені з метою забезпечення гендерної рівності в економіці ЄС**

Джерело: сформовано авторами на основі [14].

## ВИСНОВКИ

Гендерна рівність належить до основних принципів функціонування ЄС, проте проблема гендерної нерівності досі залишається актуальною. Основними чинниками існування гендерної нерівності в економіці країн ЄС є релігія, стереотипи та гендерні установки. Європейський Союз ставиться до гендерної нерівності як до значної проблеми, бо рівень зайнятості жінок є значно нижчим порівняно з чоловіками. Найвищим рівнем зайнятості жі-

нок характеризуються Швеція, Нідерланди, Данія, Німеччина, Литва, Естонія та Фінляндія, а найнижчий рівень зайнятості жінок мають Італія та Греція. Крім того, в країнах ЄС є диференціація в заробітній платі за однаковою або подібну працю. Гендерні розриви суттєво різняться в різних країнах ЄС: найбільшим рівнем гендерного розриву в оплаті праці відзначається Естонія, найменшим – Румунія. З метою аналізу стану гендерної рівності використовують індекс гендерної нерівності, найнижчі значення якого спостерігаються в Данії, Нідерландах і Фінляндії, що свідчить про досягнутий в цих країнах високий рівень гендерної рівності. Натомість Румунія, Болгарія та Словаччина характеризуються найвищим значенням індексу гендерної нерівності, тобто мають проблеми з гендерною рівністю.

Таким чином, гендерна нерівність присутня в усіх сферах суспільства Європейського Союзу, з метою подолання якої розробляються та впроваджуються «Стратегії гендерної рівності Європейського Союзу», які забезпечують просування гендерної рівності та деталізують напрямки дій. ■

## БІБЛІОГРАФІЯ

1. Світова економіка : підручник / за ред. Голикова А. П., Довгань О. А. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2014. 348 с.
2. Стратегія сталого розвитку: європейські горизонти : підручник / Якименко І. Л., Петрашко Л. П., Димань Т. М. та ін. Київ : НУХТ, 2022. 337 с.

3. Чугаєв О. А. Європейське бізнес-середовище: навч. посіб. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2020. 183 с.
4. Економічна політика Європейського Союзу та громадянське суспільство: навч. посіб. / за заг. ред. Кубатка О. В., Ковальова Б. Л. Суми : Сумський державний університет, 2023. 235 с.
5. Світ на порозі змін: колективна монографія / кер. авт. кол-ву Н. О. Краснікова. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2021. 279 с.



6. Міжнародний маркетинг: навч. посіб. / С. Ф. Смерічевський, Т. В. Князева, Ю. П. Колбушкін, та ін. Київ : НАУ, 2019. 164 с.
7. Eurostat. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J?\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J\\_pageSize=11&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J\\_sort=lastUpdateDate&p\\_auth=NytdDaMX&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J\\_collection=CAT\\_PREREL](https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J?_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_pageSize=11&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_sort=lastUpdateDate&p_auth=NytdDaMX&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_collection=CAT_PREREL)
8. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. Київ : «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
9. Жуковська Г. Г., Левченко К. Б., Остапенко О. О., Сулова О. І. *Гендерна політика в нормативно-правових документах*. Ч. 1. Київ, 2020. 186 с. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>
10. European Vector of Economic Development. Дніпро : ТОВ «Роял Принт», 2023. 152 с.
11. Analyzing Gender. Women and Men in Development. Stockholm : SIDA, 2003. 18 p.
12. Brussevich M., Dabla-Norris E., Kamunge Ch. et al. Gender, Technology, and the Future of Work. *Seria "Staff Discussion Note"*. Vol. 2018. Iss. 007. DOI: <https://doi.org/10.5089/9781484379769.006>
13. Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020–2025 рр. (Ч. 1). URL: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/>
14. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність: навч. посіб. Київ : ФОП Голембовська О. О., 2018. 204 с.

## REFERENCES

- Analyzing Gender. Women and Men in Development*. Stockholm: SIDA, 2003.
- Brussevich, M. et al. "Gender, Technology, and the Future of Work". *Seria "Staff Discussion Note"*, vol. 2018, no. 007. DOI: <https://doi.org/10.5089/9781484379769.006>

- Chuhaiev, O. A. *Yevropeiske biznes-seredovyshche* [European Business Environment]. Kyiv: VPTs «Kyivskiy universytet», 2020.
- Ekonomichna polityka Yevropeiskoho Soiuzu ta hromadianske suspilstvo* [European Union Economic Policy and Civil Society] / ed. by O. Kubatok, B. Kovalov. Sumy: Sumskyi derzhavnyi universytet, 2023.
- European Vector of Economic Development*. Dnipro: TOV «Roial Prynt», 2023.
- Eurostat. [https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J?\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J\\_pageSize=11&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J\\_sort=lastUpdateDate&p\\_auth=NytdDaMX&\\_estatsearchportlet\\_WAR\\_estatsearchportlet\\_INSTANCE\\_bHVzuvn1SZ8J\\_collection=CAT\\_PREREL](https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J?_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_pageSize=11&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_sort=lastUpdateDate&p_auth=NytdDaMX&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_collection=CAT_PREREL)
- Hrytsai, I. O. *Mekhanizm zabezpechennia pryntsyphu hendernoi rivnosti: teoriia ta praktyka* [The Mechanism for Ensuring the Principle of Gender Equality: Theory and Practice]. Kyiv: «Khai-Tek Pres», 2018.
- "Stratehiia hendernoi rivnosti Yevropeiskoho Soiuzu 2020-2025 rr. (Ch. 1)" [Gender Equality Strategy of the European Union 2020-2025 (Part 1)]. <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/>
- Smerichevskiy, S. F. et al. *Mizhnarodnyi marketynh* [International Marketing]. Kyiv: NAU, 2019.
- Svit na porozi zmin* [The World is on the Verge of Change]. Dnipro: Vydavets Bila K. O., 2021.
- Svitova ekonomika [World Economy]. Kharkiv: KhNU imeni V. N. Karazina, 2014.
- Uvarova, O. O. *Prava zhinok ta henderna rivnist* [Women's Rights and Gender Equality]. Kyiv: FOP Holembovska O. O., 2018.
- Yakymenko, I. L. et al. *Stratehiia staloho rozvytku: yevropeiski horyzonty* [Sustainable Development Strategy: European Horizons]. Kyiv: NUKhT, 2022.
- Zhukovska, H. H. et al. "Genderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh" [Gender Policy in Normative and Legal Documents], part 1. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>