

ПОСТУП УКРАЇНИ В СФЕРІ ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Філонюк Віталій Віталійович

*аспірант кафедри європейської економіки і бізнесу,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

Забезпечення гендерної рівності та розширення прав жінок, закріплені в Цілі №5 сталого розвитку ООН, є суттєвим чинником соціальної справедливості та економічного зростання. Ціль №5 сталого розвитку передбачає ліквідацію всіх форм дискримінації та насильства щодо жінок і дівчат, забезпечення рівного доступу до освіти, економічних ресурсів, охорони здоров'я та лідерства, а також на створення умов для рівної участі жінок у політичному, економічному та суспільному житті [1].

Європейський Союз підтримує реалізацію Цілі №5 через Гендерну стратегію 2020–2025, яка визначає конкретні політики та інструменти для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Гендерна рівність, закріплена в Цілі №5, є важливим чинником підвищення ефективності економічних і політичних процесів у ЄС. Для України впровадження Цілі №5 є невід'ємним кроком у процесі євроінтеграції, адже вона дозволяє адаптуватися до європейських стандартів гендерної рівності та підвищувати участь жінок у прийнятті рішень.

Реалізація Цілі №5 сталого розвитку передбачає не лише формальне забезпечення рівності прав, а й створення передумов для економічної незалежності жінок. У цьому контексті дедалі більшої ваги набуває поняття економічного уповноваження, яке охоплює процес розширення доступу жінок до фінансових ресурсів, освіти, участі у ринку праці, соціальної підтримки та можливостей для підприємництва [2].

Практичне втілення принципів економічного уповноваження жінок можна простежити через показники гендерної рівності, зокрема за результатами Індексу гендерної рівності ЄС, розробленого Європейським інститутом гендерної рівності (EIGE), що дає змогу оцінити реальний поступ країн у забезпеченні рівних можливостей. Індекс гендерної рівності складається із шести доменів, які відображають рівень досягнень у забезпеченні рівних можливостей у основних сферах: робота, гроші, знання, час, вплив та здоров'я [3].

Рівень гендерної рівності в ЄС, за Індексом, підвищився із 63,1 бала у 2013 році до 71 бала у 2024 році. Протягом даного періоду найбільше

покращення спостерігалось у сфері «Вплив» – на 19,5 бала, тоді як у інших доменах приріст складав від 2 до 5 пунктів [3]. У березні 2025 р. було вперше презентовано результати Індексу гендерної рівності України, розрахованого за методологією EIGE. Це унеможливило порівняння динаміки, проте дозволяє здійснити базову оцінку рівня гендерної рівності у порівнянні з країнами ЄС, визначити сильні та слабкі сторони у різних сферах суспільного життя та оцінити ефективність політики, спрямованої на економічне уповноваження жінок (рис. 1).

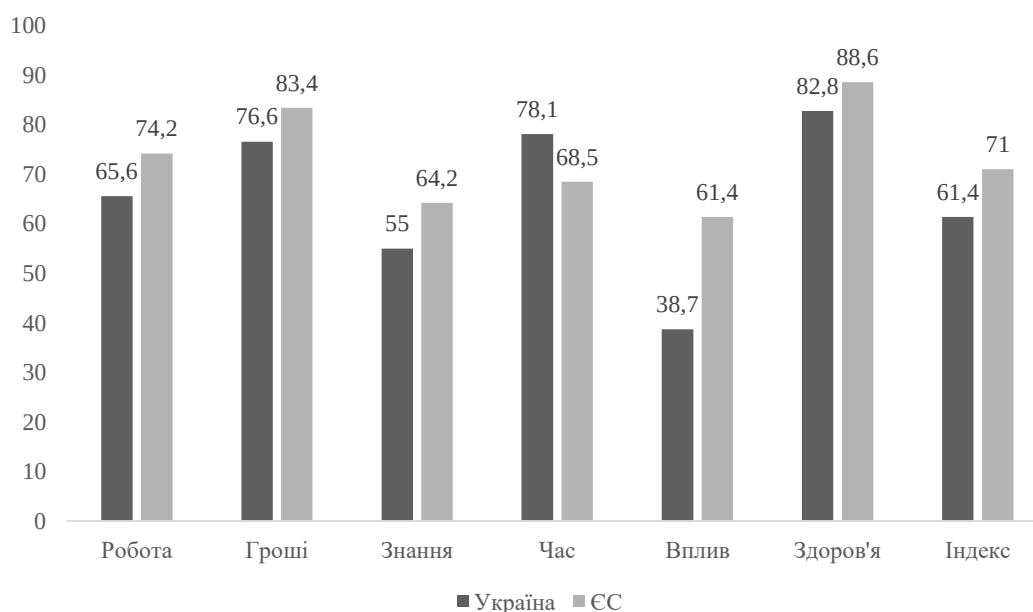


Рис. 1. Значення Індексу гендерної рівності в Україні (2025) та ЄС (2024)

Джерело: побудовано на основі [3; 4]

З результатом у 61,4 бала, що на 9,6 пунктів нижче за середній рівень ЄС, Україна випереджає 8 країн ЄС і посідає 20 місце в рейтингу. Як видно з рис. 1, майже у кожній сфері середньоєвропейський показник вище за український, особливо помітне відставання за доменом «Вплив». В Україні, як і в більшості країн ЄС, спостерігається горизонтальна сегрегація праці (жінки значно більше представлені у сферах освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги). Крім того, слабо розвинена інфраструктура догляду за дітьми, що обмежує участь жінок у ринку праці (домен «Робота»). З іншого боку, за доменом «Час» Україна випереджає всі країни ЄС із показником 78,1 бала [3, 4].

З огляду на суттєвий прогрес ЄС у домені «Вплив» за останнє десятиліття та значне відставання України, доцільним є аналіз представництва жінок на лідерських позиціях у бізнесі та економіці (рис. 2).

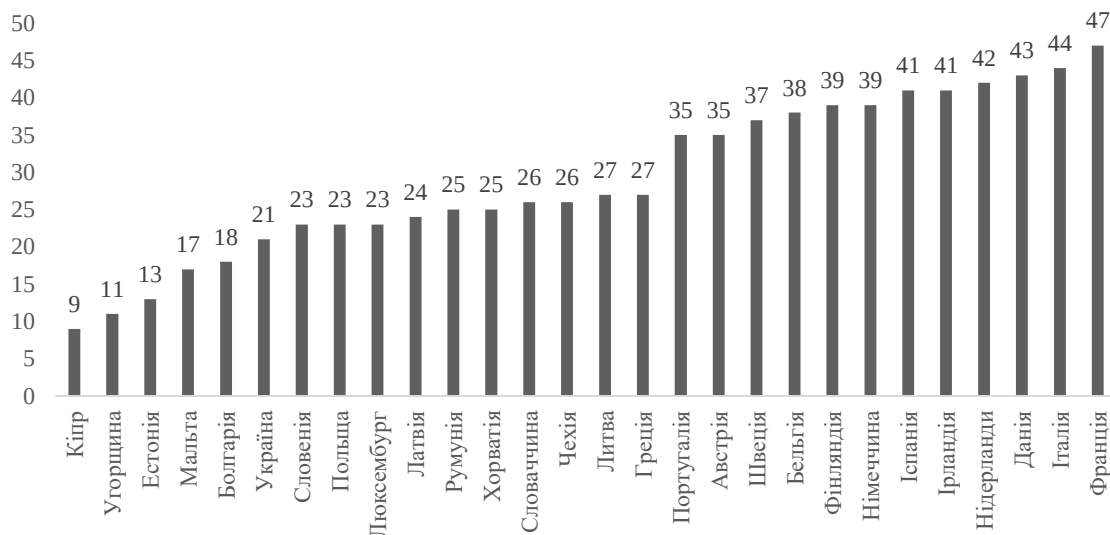


Рис. 2. Частка жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній України та ЄС у 2024 році, %

Джерело: побудовано на основі [3; 4; 5]

Рис. 2 демонструє значні відмінності між країнами ЄС та Україною щодо частки жінок у наглядових радах і радах директорів найбільших компаній у 2024 році. Найвищі показники зафіксовано у Франції (47%), Італії (44%) та Данії (43%), що свідчить про результативність квотування та системних політик гендерної рівності. Україна з показником 21% наближається до середнього рівня країн Центрально-Східної Європи, проте все ще суттєво поступається західноєвропейським державам.

Прогрес ЄС у домені «Вплив» зумовлений активним впровадженням політик гендерного балансу в управлінні компаніями, запровадженням квот для жінок у наглядових радах та стимулюванням корпоративної відповідальності. Зокрема, у листопаді 2022 року було прийнято Директиву 2022/2381, яка містить наступні вимоги до червня 2026 року: частка жінок серед невиконавчих директорів повинна становити не менше 40%; частка жінок серед усіх директорських посад повинна становити щонайменше 33%; решта компаній повинна встановити індивідуальні цілі задля покращення гендерного балансу серед директорів [6].

У контексті євроінтеграції для України важливою є адаптація положень й іншої Директиви ЄС – про прозорість оплати праці, яка зобов'язує роботодавців забезпечити право працівників на отримання інформації про рівень заробітку та забороняє дискримінацію за ознакою статі в оплаті праці. Директива передбачає запровадження звітності про гендерний розрив у зарплатах, механізмів контролю та санкцій у разі його перевищення [7].

Отже, для України досягнення Цілі №5 сталого розвитку має не лише соціальне, а й інтеграційне значення. В умовах євроінтеграції Україні

доцільно орієнтуватися на стандарти ЄС, поступово запроваджуючи механізми забезпечення гендерного балансу на лідерських позиціях компаній. Зокрема, варто передбачити законодавчі норми щодо мінімальної частки жінок у наглядових радах державних і приватних підприємств, а також механізми моніторингу їхнього дотримання. Адаптація положень Директиви ЄС про прозорість оплати праці сприятиме зменшенню гендерного розриву в оплаті праці.

Список використаних джерел:

1. Глобальний договір ООН в Україні. 17 Цілей сталого розвитку. URL: <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-rozvytku/> (дата звернення: 15.10.2025).
2. Вінська О. Й., Філонюк В. В. Теоретичне осмислення економічного уповноваження жінок. *Ефективна економіка*. 2025. №5. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.5.91> (дата звернення 15.10.2025).
3. Європейський інститут гендерної рівності (EIGE). Gender Equality Index. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about> (дата звернення 16.10.2025).
4. Український жіночий фонд. Індекс гендерної рівності в Україні. URL: https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2025/03/gender_index_ukr_web.pdf (дата звернення 16.10.2025).
5. Вокс Україна. Квотування чи м'які заходи: що обирає Україна, щоб збільшити число жінок в наглядових радах. URL: <https://voxukraine.org/kvotuvannya-chy-m-yaki-zahody-shho-obyrae-ukrayina-shhob-zbilshyty-chyslo-zhinok-u-naglyadovyh-radah> (дата звернення: 16.10.2025).
6. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng> (дата звернення: 16.10.2025).
7. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng> (дата звернення: 17.10.2025).