

УДК 316.34; 331.5

**Міщук Галина Юріївна,***доктор економічних наук, професор кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування*

## ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ЯК ПЕРЕШКОДА ДЛЯ СТАНОВЛЕННЯ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ: ОЦІНКА ПРОЯВІВ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ВТРАТ

Проаналізовано прояви гендерної нерівності в Україні, у т.ч. на ринку праці, що є свідченням збереження дискримінації жінок. З метою об'єктивної оцінки гендерного дисбалансу на ринку праці використано індекс Дункана, який в Україні у 2017 р. навіть за оптимістичними оцінками становить щонайменше 0,221. Визначено, що гендерна нерівність можливостей реалізації права на працю є одним із бар'єрів становлення середнього класу. На основі міжнародних експертних оцінок економічних втрат унаслідок гендерної нерівності визначено, що втрати ВВП в Україні тільки за рахунок порушення гендерного балансу у сфері зайнятості становлять не менше 59,6 млрд грн. Водночас, втрати суспільної продуктивності звужують можливості бюджетування соціальної сфери в частині зменшення надходжень до фондів соціального страхування щонайменше на 9 млрд грн. Запропонований підхід до аналізу наслідків гендерної нерівності може використовуватися для оцінки ефективності програм збалансування ринку праці та управління соціально-трудовою сферою, зокрема передумов формування нерівності населення за доходами й становлення середнього класу.

**Ключові слова:** гендерна нерівність, зайнятість, індекс Дункана, ВВП, середній клас.

**Постановка проблеми.** Нерівність у різних її проявах характерна для будь-якого суспільства. Проте форми існування останньої, масштаби та регуляторні дії з метою її подолання належать сьогодні до найбільш комплексних та очевидних оцінок якості державного управління соціально-економічними відносинами. Серед інших різновидів нерівності гендерна нерівність – не лише незаперечне порушення прав людини. Сам факт її існування несумісний з концепцією соціальної держави. Попри всю соціальну актуальність зазначеної проблеми її економічні наслідки мають не менше значення. Гендерна дискримінація у різних суспільних процесах, зокрема в доступності робочих місць, справляє суттєвий вплив на перспективи реалізації власного трудового потенціалу, мотивацію участі в суспільному житті та людського розвитку. Відтак, гендерна нерівність, маючи тісний зв'язок з рівнем доходів через можливості зайнятості, справедливо викликає занепокоєння наукового загалу, аналітичних організацій, представників управлінських структур різного рівня.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Гендерна нерівність у зв'язку із загальними для всього людства проблемами її існування та слабким прогресом у цій сфері була зарахована експертами ООН до тих ключових проблем, які необхідно було вирішити в переліку Цілей розвитку тисячоліття до 2015 року [1]. Водночас, неістотні зрушення у розв'язанні цієї проблеми зумовили збереження її серед ключових цілей стійкого розвитку людства в порядку денному дій до 2030 року [2].

Гендерна нерівність найбільш повно характеризується та підлягає відповідному статистичному моніторингу в оцінках Програми розвитку ООН (далі – ПРООН) та Всесвітнього економічного форуму (далі – ВЕФ), для чого створені відповідні інструменти аналізу – індекси гендерної нерівності та гендерного розриву. В Україні гендерна нерівність та пов'язані з нею втрати внаслідок неповного використання людського потенціалу є об'єктом аналізу багатьох вітчизняних науковців. З економічної точки зору найбільшу увагу привертають ті, в яких досліджені можливості участі жінок у робочій силі [3], проаналізовано інструментарій оцінювання та світовий досвід забезпечення рівності [4], визначені пріоритети гендерної політики в контексті досягнення стратегічних цілей економічного розвитку [5]. Актуальність проблеми гендерної нерівності щодо праці та дискримінації в її оплаті дала поштовх відповід-

© Міщук Г.Ю., 2018

ним дослідженням у відносно нових сегментах ринку праці. З-поміж них певною мірою неочікуваними є результати дослідження гендерних особливостей функціонування ІТ-ринку. Його інноваційність та дефіцит пропозиції праці при недостатньо адаптованій під потреби цього ринкового сегмента системі підготовки спеціалістів самі собою є факторами, які мусять стримати будь-які дискримінаційні чинники формування попиту на працю. Попри це, як встановлено аналітиками одного із спеціалізованих Інтернет-ресурсів, жінки у сфері ІТ зазнають дискримінації в оплаті праці, маючи суттєві розриви в заробітній платі порівняно з чоловіками навіть на неспеціалізованих посадах, які не вимагають глибоких фахових знань безпосередньо в ІТ (наприклад, HR, менеджер проекту, керівник групи/команди (Team Lead): на цих посадах різниця в оплаті праці становить відповідно 400, 550 і 1150 дол. США на місяць на користь чоловіків) [7]. Звичайно, легальна зайнятість в ІТ навіть з наявною диференціацією доходів позитивно впливає на рівень життя фахівців цієї сфери та загалом створює передумови економічного зростання, а отже, як наслідок, – зменшення частки малозабезпеченого населення через вплив державних перерозподільчих механізмів. Але цей ринок тільки один з небагатьох забезпечує можливості зайнятості з високими заробітками. І якщо навіть для нього, попри особливості сучасної кон'юнктури, характерні суттєві диспропорції в оплаті праці, то щодо традиційних видів діяльності можна говорити про ще суттєвішу гендерну дискримінацію.

Враховуючи зазначене, **метою статті** є перевірка гіпотези про наявність гендерної нерівності в економічних можливостях, а також оцінка її наслідків з огляду на перспективи становлення середнього класу в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Як було відзначено, найбільш комплексними глобальними індикаторами гендерної нерівності є індекси гендерного розриву та гендерної нерівності, що розраховуються ВЕФ та ПРООН. При цьому в індексі гендерної нерівності з огляду на склад його компонентів перевагу віддано демографічному поряд з економічним навантаженню. Методика ВЕФ дає змогу врахувати набагато більшу кількість факторів, які всебічно характеризують стан дотримання прав жінок відносно чоловіків, зокрема й щодо суто економічних факторів. Так, розглянувши детальніше компоненти гендерного розриву (табл. 1), бачимо, що навіть низька 61 позиція у світовому рейтингу здобута переважно за рахунок показників освіти та здоров'я. Значно

гіршою є ситуація з дотриманням економічних та політичних прав жінок.

**Таблиця 1. Показники Індексу гендерного розриву для України** (складено за даними [8])

Складові індексу	Позиція у рейтингу, 2016	Позиція у рейтингу, 2017	Значення індексу, 2017*
Економічна участь та кар'єрні можливості	40	34	0,736
Рівень освіти	26	28	1,000
Здоров'я та тривалість життя	40	51	0,978
Політичні права та можливості	107	103	0,107
<b>Індекс гендерного розриву</b>	<b>69</b>	<b>61</b>	<b>0,705</b>

\* Значення "0" означає цілковиту нерівність статей, а "1" – цілковиту рівність.

Щодо економічних можливостей жінок, то детальніший аналіз цієї складової дозволяє стверджувати, що в чотирьох із п'яти компонентів економічної участі жінки потерпають від дискримінації: щодо можливостей зайнятості та співвідношень в оплаті праці, дотримання принципу рівності оплати за однакову працю, а також можливостей зайнятості на посадах законодавців та вищих посадових осіб. Економічна рівність забезпечена лише у співвідношенні чисельності професійних і технічних працівників.

Причиною дискримінації жінок у реалізації їх економічних можливостей може бути надмірне переважання чоловіків у сфері реалізації політичних прав, що створює відповідне підґрунтя економічної дискримінації. При цьому очевидним є те, що жінки не поступаються чоловікам в освіченості, але, повертаючись до першого компонента індексу гендерного розриву, видно, що результати їх навчання значною мірою нівелюються у сфері зайнятості.

Для детальнішого аналізу конкурентоспроможності жінок на ринку праці, яка визначає умови забезпечення належного рівня життя, скористаємося спеціальним методом аналізу – оцінкою гендерної сегрегації на основі індексу Дункана, – показником, рекомендованим Міжнародною організацією праці для оцінки рівності можливостей і ставлення до працівників різних статей. Його розрахунок проводять за формулами [3, с. 46]:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right| \quad (1.1) \quad \text{або:} \quad ID = \frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M} \quad (1.2)$$

Таблиця 2

## Вихідні дані та результати розрахунку індексу Дункана для України, 2017 р.

№ з/п	Показники	Значення
1	Чисельність зайнятих жінок ( $F$ ), тис. осіб	7771,2
2	Чисельність зайнятих чоловіків ( $M$ ), тис. осіб	8385,2
3	Чисельність зайнятих чоловіків у “жіночих” професіях ( $M_f$ ), тис. осіб	407,2
4	Чисельність зайнятих жінок у “жіночих” професіях ( $F_f$ ), тис. осіб	2098,9
5	$F_f/F$	0,270
6	$M_f/M$	0,049
7	Індекс Дункана	0,221

Індекс Дункана може набувати значень від 0 (досконала інтеграція) до 1 (досконала сегрегація). Якщо значення становить 0, це означає, що в кожній професійній групі чи виді економічної діяльності відсоток зайнятих жінок є таким самим, як і в економіці загалом. Як бачимо з наведених даних, в Україні ринок праці має ознаки переважання чоловічої зайнятості, що суттєво скорочує можливості використання трудового потенціалу жінок.

Якщо дотримуватися концепції цілковитої рівності на ринку праці, 22,1% жінок у 2017 р. мали б змінити професію і займатися типовими для чоловіків професійними обов'язками. Звичайно, досягнення цілковитої рівності є сумнівним з огляду хоча б на повільне впровадження новітньої техніки та технологій, які дозволять жінкам конкурувати за робочі місця у традиційно “чоловічих” видах діяльності. Але, крім повільного прогресу в багатьох видах діяльності, значної частки важкої, іноді шкідливої, фізичної праці жінки поступаються в конкурентній боротьбі щодо зайнятості навіть за такими професійними групами, як “законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядних організацій” та “професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук” – 26,4% і 23,8 % зайнятих жінок відповідно (рис. 1).

Варто зауважити, що отримані результати дещо “пом'якшують” ситуацію з гендерними співвідношеннями на ринку праці щодо зайнятості, оскільки в розрахунку індексу Дункана прийнято критичне порогове значення, за яким професії можна вважати гендерно розподіленими. Насправді багато професійних груп або наближаються до межі 75% зайнятості однієї із статей (керівники малих підприємств; технічні

де  $F_i$  – чисельність зайнятих жінок у  $i$ -тих професіях, видах економічної діяльності (ВЕД);  $n$  – кількість професій / видів економічної діяльності;  $F$  – загальна чисельність зайнятих жінок;  $F_j$  – чисельність зайнятих жінок у “жіночих” професіях, ВЕД;  $M_i$  – чисельність зайнятих чоловіків у  $i$ -тих професіях, ВЕД;  $M$  – загальна чисельність зайнятих чоловіків;  $M_f$  – чисельність зайнятих чоловіків у “жіночих” професіях, ВЕД.

Для розрахунку необхідно розподілити професії в Україні на типово “чоловічі” та “жіночі” за статистичними даними щодо зайнятості відповідних гендерних груп. Для цього скористаємось вихідними даними щодо активності населення за статтю та професійними групами, доступними у джерелі [9, с.88]. На рис.1 відображено зайнятість тільки в тих професіях, які мають чітко виражену гендерну сегрегацію.

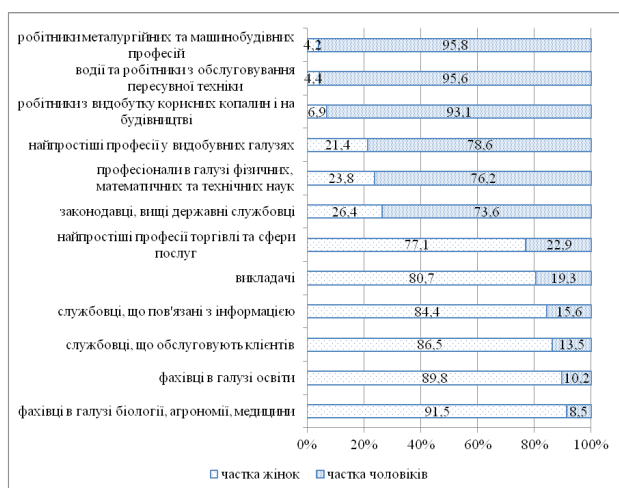


Рис. 1. Зайнятість населення України за професійними групами, в яких досягнуто критичного рівня гендерної сегрегації у 2017 р. (складено за даними [9, с.88])

Для ідентифікації таких професій застосуємо підхід науковців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, викладений у [3]. Згідно з цим підходом, гендерно розподіленими професіями можна вважати поріг зайнятості однієї із статей за певною професійною групою на рівні, що перевищує 75%. На основі проведеного поділу професійних груп, можна розрахувати індекс дисиміляції за методикою, викладеною вище (формула 1.2), – у ньому за основу береться аналіз зайнятості у “фемінізованих” професіях (розрахунок поданий у табл. 2).

фахівці в галузі прикладних наук та техніки), або ж мають дещо менші співвідношення, але явно виражені диспропорції зайнятості. Відносно рівномірно розподілений лише ринок праці для представників групи “найпростіші професії у сільському господарстві та подібних галузях”.

Тому такі результати можна вважати лише найменшим зафіксованим проявом фактично наявної гендерної нерівності на ринку праці. Додаючи до цих результатів гендерну нерівність не лише щодо можливостей зайнятості, але й в оплаті праці, можемо констатувати, що сьогодні жінки програють у конкуренції за високооплачуване робоче місце та, як наслідок, – за вищі заробітки у професії.

Якщо деталізувати негативні співвідношення в оплаті праці, які зумовлюють фінансову нерівність населення, варто зазначити, що до переліку професій з найбільшим розривом на користь чоловіків (середня заробітна плата жінок становить менше половини показника чоловіків), як з'ясовано у відповідному статистичному дослідженні, зокрема, увійшли: менеджери в освіті, охороні здоров'я та соціальній сфері; менеджери в обробній промисловості й виробництві електроенергії, газу та води; менеджери в сільському, мисливському та лісовому господарстві; оператори оптичного й електронного устаткування; професіонали з безпеки та якості; професіонали у сфері релігії [10, с.17]. Зрозуміло, що в цих галузях жінки могли б успішно реалізувати свій трудовий потенціал, якби були забезпечені рівні конкурентні умови як щодо можливостей зайняти посаду, так і недопущення дискримінації в оплаті праці за ознакою статі.

Водночас, поки що в Україні наявна дискримінація щодо жіночої зайнятості. Її фінансові наслідки є не лише індивідуальними, але й негативно позначаються загалом на можливостях розвитку економіки у вигляді зменшення податкових надходжень до бюджету, падіння купівельної спроможності населення, оскільки нижчі доходи жінок негативно впливають на попит на споживчому ринку. Звичайно, намагання вирівняти шанси на ринку праці для обох статей не означає дискримінацію щодо зайнятості чоловіків. Але, витісняючи жінок зі сфери найманої праці, яка є традиційним способом реалізації трудового потенціалу жінок (не потребує доведення той факт, що прагнення та успішні практики започаткування власного бізнесу більше характерні для чоловіків), гальмується також підприємницька активність усього населення.

На підтвердження гіпотези про існування таких залежностей та їх наслідків для реалізації потенціалу самозайнятості, малого підприємництва, а відтак, і збалансування кон'юнктури ринку праці на макроекономічному рівні можемо навести експертні оцінки щодо недоотриманих обсягів ВВП, а по суті – резервів економічного зростання країн, що надані експертами МОП та найвідомішої аудиторської компанії світу – PwC. Отже, зазначені організації оцінюють втрати ВВП за рахунок збереження гендерної дискримінації на ринку праці в таких обсягах залежно від рівня розвитку економіки країн (табл. 3).

Таблиця 3.

#### Оцінки втрат ВВП від гендерної нерівності (складено за даними [11; 12])

Група країн	Втрати ВВП, %
Світ загалом	3,9
Розвинені країни	2,6
Країни, що стрімко розвиваються	4,8
Країни, що розвиваються	2,0
Країни ОЕСР	10,8

Оцінку фінансових втрат для України проведемо, беручи для розрахунку мінімальний відсоток втраченого ВВП (2%) – для країн, що розвиваються (табл. 4).

Таблиця 4.

#### Розрахунок фінансових втрат внаслідок гендерної нерівності в Україні (розраховано автором за даними 2017 р.)

Показник	Значення
ВВП України у 2017 році, млн грн*	2982920
Можливий відсоток зростання ВВП, %	2,0
Втрати ВВП, млн грн	59658,40
у т.ч.	
фонд оплати праці, ФОП (38,93 % ВВП)*	23225,02
єдиний соціальний внесок (22% нарахувань на ФОП)	5109,50
податок з доходів фізичних осіб (18% від ФОП)	4180,50
військовий збір (1,5 % від ФОП)	348,38

\* визначено за наявними у 2017 р. даними щодо ВВП та його розподілу [13]

Як бачимо, втрати ВВП через гендерну нерівність перевищують 59 млрд грн. Як наслідок недоотриманої суспільної продуктивності від праці жінок доходи фондів соціального страхування та бюджету могли бути вищими на більш як 9 млрд грн (9638,38 млн грн) – частина цих коштів підлягала б перерозподілу через бюджетування соціальних програм (надходження у вигляді ЄСВ), ще частина (ПДФО та військовий збір) могли б

стати потужним ресурсом фінансування потреб загальнодержавного значення, в т.ч. оборони. І це лише мінімальна сума втрат. Недоотримані кошти у вигляді оплати найманої праці, для якої не було забезпечено можливостей, не втілились у вигляді споживчих витрат. Відтак економіка загалом не отримала важливого фінансового ресурсу зростання.

Отже, гендерна нерівність навіть у відносно невеликих обсягах є суттєвим стримуючим фактором економічного та соціального розвитку всієї країни. Її фінансові наслідки та звужені можливості людського розвитку для осіб, які зазнали такого впливу, мають кумулятивний ефект, що виявляється не лише через недоотримані поточні доходи, але й у втраченій мотивації реалізації власного потенціалу. Гендерно нейтральна політика зайнятості в Україні має наслідком також повільне становлення середнього класу – основного носія соціальної та економічної стабільності. Не вдаючись до деталізації проблем його підтримки в Україні, можемо констатувати, що дискримінація жінок у реалізації їх прав на працю та рівності в її оплаті тільки посилює соціальну ізоляваність частини жінок та поляризацію суспільства. Погоджуємося з тим, що ознаками середнього класу є не лише рівень доходів, який забезпечує споживання за прийнятними для суспільства стандартами, але й такі критерії, як високий рівень освіти, що гарантує стабільну зайнятість, участь у житті громадянського суспільства, зокрема підтримку позитивних соціальних змін, а також самоідентифікацію себе як представника середнього класу. Зазначене достатньо повно висвітлено у відомих працях у цьому напрямі, зокрема в [14, с. 36-37; 15]. Відтак, витіснення жінок з економічних процесів негативно позначається як на економічних можливостях, так і на перспективах соціального розвитку суспільства.

**Висновки.** Отже, в результаті проведеного дослідження можна підтвердити наявність гендерної дискримінації щодо жінок на двох напрямках реалізації їх економічних можливостей – у справедливій конкуренції за робоче місце та оплаті праці. Отримані нами оцінки нерівності та її наслідків переконливо свідчать про потребу докорінних змін у ставленні до рівності в суспільстві. Ефективність суспільного розвитку, як доводить досвід успішних країн, великою мірою визначається рівнем відповідальності суспільства, дотриманням норм гідності, рівності та забезпечення найкращих можливостей людського розвитку. Взірцева з позицій гендерної рівності країна, – Ісландія – як і інші лідери цього рейтингу, має по-

мірну диференціацію суспільства за рівнем доходів і водночас – найвищі у світі стандарти життя та макроекономічні показники. Без перебільшення, важливим драйвером таких позитивних змін в Україні можна вважати державну підтримку ініціатив, спрямованих на становлення середнього класу, основною умовою наявності якого є достатні можливості для зайнятості та доходів без дискримінації за будь-якими ознаками. Тому забезпечення належного рівня гендерної, як і інших видів рівності, потребують сьогодні посилення соціальної відповідальності держави у сфері праці та регулювання розподілу доходів. Економічна аргументація доцільності таких зусиль є, на наш погляд, доволі переконливою.

#### Список використаних джерел

1. UNDP. Millennium Development Goals [Electronic resource]. – URL: [http://www.undp.org/content/undp/en/home/sdgoverview/mdg\\_goals.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/sdgoverview/mdg_goals.html)
2. UNDP. Sustainable Development Goals [Electronic resource]. – URL: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html>
3. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України: Звіт / Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, С.Ю. Аксьонова та ін. – К., 2012 [Електронний ресурс]. – URL: [https://www.idss.org.ua/monografii/2013\\_ua\\_womens%20participation.pdf](https://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf)
4. Наумова М.А. Світовий досвід оцінювання гендерної нерівності // Економіка і організація управління. – 2017. – № 1 (25). – С. 123 – 132.
5. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України: монографія. – К.: Ц-тр Разумкова, Вид-во “Заповіт”, 2016 [Електронний ресурс]. – URL: [https://www.idss.org.ua/monografii/2016\\_Gender.pdf](https://www.idss.org.ua/monografii/2016_Gender.pdf)
6. Economic impacts of reducing the gender gap. Research Brief N°10. International Labour Organization [Electronic resource]. – URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_577685.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_577685.pdf)
7. Ипполитова И. Женщины в IT: портрет, планы, мотивация [Електронний ресурс]. – URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-woman/>
8. Global Gender Gap Report, 2017 [Electronic resource]. – Available at: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>
9. Економічна активність населення України, 2017: стат. зб. [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
10. Заробітна плага за професійними групами у 2016 році: стат. зб. [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
11. Economic impacts of reducing the gender gap. Research Brief N°10. International Labour Organization [Electronic resource]. – Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_577685.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_577685.pdf)

12. Women in Work Index 2017. PwC [Electronic resource]. – Available at: <https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html#content-free-1-fadd>
13. ВВП за 2017 рік [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
14. Лібанова Е.М. Трансформаційні процеси, соціальна стратифікація і перспективи становлення середнього класу // Економіка і прогнозування. – 2002. – № 2. – С. 34-60.
15. Середній клас в Україні: критерії ідентифікації [Електронний ресурс]. – URL: [http://old.razumkov.org.ua/upload/1416488104\\_file.pdf](http://old.razumkov.org.ua/upload/1416488104_file.pdf)
7. Ippolitova I. Zhenshchyny v IT: portret, plany, motivatsiya [Electronic resource]. – Available at: <https://dou.ua/lenta/articles/it-woman/>
8. Global Gender Gap Report, 2017 [Electronic resource]. – Available at: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>
9. Ekonomichna aktyvnist' naselelynia Ukrainy, 2017: Statystychny zbirnyk [Electronic resource]. – Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
10. Zarobitna plata za profesiynny hrupamy v 2016 rotsi: Statystychny zbirnyk [Electronic resource]. – Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
11. Economic impacts of reducing the gender gap. Research Brief N°10. International Labour Organization [Electronic resource]. – Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_577685.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_577685.pdf)
12. Women in Work Index 2017.PwC [Electronic resource]. – Available at: <https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html#content-free-1-fadd>
13. VVP za 2017 rik / Natsional'ni rakhunky [Electronic resource]. – Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
14. Libanova E. M. (2002). Transformatsiyni protsesy, sotsial'na stratyfikatsiya ta perspektyvy stanovlennya seredn'oho klasu // Ekonomika i prohnozuvannya. – № 2. – P. 34-60.
15. Seredniy klas v Ukraini: kryteriyi identyfikatsiyi [Electronic resource]. – Available at: [http://old.razumkov.org.ua/upload/1416488104\\_file.pdf](http://old.razumkov.org.ua/upload/1416488104_file.pdf)

### References

1. UNDP. Millennium Development Goals [Electronic resource]. – Available at: [http://www.undp.org/content/undp/en/home/sdoverview/mdg\\_goals.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/sdoverview/mdg_goals.html)
2. UNDP. Sustainable Development Goals [Electronic resource]. – Available at: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html>
3. IDSD (2012). Analitichne doslidzhennya uchasti zhinok u skladi robochoyi syly Ukrainy: Zvit. / E. M. Libanova, O.V.Makarova, S.YU.Aks'onovatain. [Electronic resource]. – Available at: [https://www.idss.org.ua/monografii/2013\\_ua\\_womens%20participation.pdf](https://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf)
4. Naumova M.A. (2017). Svitovyy dosvid otsynyvannya hendernoyi nerivnosti. // Ekonomika i orhanizatsiya upravlinnya. – № 1 (25). – P. 123 – 132.
5. IDSS (2016). Henderna rivnist' ta rozvytok: pohlyad v konteksti yevropeys'koyi stratehiyi Ukrainy: monohrafiya [Electronic resource]. – Available at: [https://www.idss.org.ua/monografii/2016\\_Gender.pdf](https://www.idss.org.ua/monografii/2016_Gender.pdf)
6. Economic impacts of reducing the gender gap. Research Brief N°10. International Labour Organization [Electronic

**Halyna Mishchuk,**

*Doctor of Economics, Professor in the Department of Labour Resources and Entrepreneurship at National University of Water and Environmental Engineering*

### **Gender inequality as an obstacle to the development of the middle class in Ukraine: evaluation of consequences and economic losses**

*This article presents the analyses of gender inequalities in Ukraine, including those on the labour market that is an indicator of the continued discrimination of women. In order to objectively assess the gender imbalance in the labour market, the Duncan index was used that, even on an optimistic estimate, accounted for at least 0.221 in 2017. It is determined that gender inequality in realizing the right to work is one of the barriers to the formation of the middle class. Based on international expertise of economic losses due to gender inequality in employment alone, the GDP loss in Ukraine is estimated at least UAH 59.6 billion. At the same time, the losses of social productivity narrow possibilities for budgeting the social sphere through reduced revenues to social insurance funds by at least UAH 9 billion. The proposed approach to the analysis of the consequences of gender inequality may be used for the evaluation of the effectiveness of programs for balancing the labour market and management of the social and labour sphere, in particular the preconditions for fostering inequality by income and the creation of a middle class.*

**Key words:** gender inequality, employment, Duncan index, GDP, middle class.

Стаття надійшла 04.09.2018