

УДК 305-055.2:330

Зеленко О.М., к.е.н.

Луцький національний технічний університет

<https://orcid.org/0000-0002-9004-0203>

oksana_zelenko@ukr.net

Oksana Zelenko, Candidate of Economic Sciences

Lutsk National Technical University

Зеленко С.В. к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

<https://orcid.org/0000-0001-6074-1749>

zelenkos82@gmail.com

Serhii Zelenko, PhD in Economics, Associate Professor

Lutsk National Technical University

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНІ

У статті наводяться статистичні дані щодо розміру середньомісячної заробітної плати за статтю та видами економічної діяльності на основі гендерно чутливих даних, дані свідчать, що чоловіки отримують більшу заробітну плату. У відсотковому співвідношенні відображено участь жінок у фізичному підприємстві в Україні, вказуючи на певний прогрес у цій сфері, дані наближені до гендерної рівності. З'ясовано, що серед керівників за ознакою статі серед усіх активних підприємств за регіонами України домінуючі позиції займають чоловіки. Зазначається також наявність ініціатив та програм для підтримки жінок у бізнесі, розвитку їхніх лідерських навичок та сприяння професійному росту.

Загальний висновок статті полягає в тому, що проблема жіночого лідерства залишається актуальною, а зусилля у напрямку створення умов для розвитку жіночого лідерства та забезпечення рівних можливостей для обох гендерів є важливим завданням для сучасного суспільства.

Ключові слова: жіноче лідерство, гендер, гендерно чутливі дані, фемінізм, суспільство.

STATE AND PROSPECTS OF THE DEVELOPMENT OF WOMEN'S LEADERSHIP IN UKRAINE

The article provides statistical data on the size of average monthly wages by gender and types of economic activity based on gender-sensitive data, the data show that men receive higher wages. The percentage ratio reflects the participation of

women in physical entrepreneurship in Ukraine, indicating a certain progress in this area, the data are close to gender equality. It was found out that among managers, by gender, among all active enterprises in the regions of Ukraine, dominant positions are held by men. The presence of initiatives and programs to support women in business, develop their leadership skills and promote professional growth is also noted.

The general conclusion of the article is that the problem of female leadership remains relevant, and efforts in the direction of creating conditions for the development of female leadership and ensuring equal opportunities for both genders are an important task for modern society.

Key words: female leadership, gender, gender-sensitive data, feminism, society.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У багатьох країнах, включаючи країни колишнього радянського простору, конституційно закріплено рівність прав жінок і чоловіків, як у сфері економіки, так і у політиці. Формально немає юридичних перешкод для активної участі жінок у бізнесі. Проте, незважаючи на цю заявлену рівність, жінки ще не представлені достатньо в політичній і бізнес-еліті. Така ситуація, ймовірно, має свої корені в самому жіночому населенні — у їхній можливій нездатності або небажанні займати відповідальні посади у цих сферах.

Аналіз останніх досліджень. Ліберальний фемінізм вважає, що чоловіки і жінки повинні мати принципову рівність, і у цьому контексті стандартом рівності вважається статус чоловіка. Дослідники, які аналізують методи управління, стверджують, що в основі стилів керівництва чоловіків і жінок немає значущих відмінностей. На підставі багатьох емпіричних досліджень організацій не виявлено вагомих різниць у поведінці чоловічих і жіночих лідерів. Вони вважають, що обраний стиль керівництва більше залежить від посади, яку займає особа, аніж від її статі (Владлена Буларова, 2011).

Такий підхід вказує на те, що твердження про «природну» нездатність жінок до лідерства є лише стереотипом, який використовується для штучного обмеження можливостей жінок у прагненні до влади, визначаючи їх «природне призначення» у ролі дружини і матері.

Розвиваючись в Україні, явище жіночої емансипації стало об'єктом уваги вчених, таких як Ольга Волошина, Марія

Дроздова, Валентина Корнієнко, Олена Микитко, Тетяна Орлова, Владлена Буларова.

Цілі статті. На основі дослідження загального розвитку виокремити стан та перспективи розвитку жіночого лідерства в Україні, провести порівняльну характеристику та запропонувати шляхи до рівного гендерного статусу жінок у суспільстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток жіночого лідерства в Україні є актуальним напрямком, спрямованим на забезпечення рівних можливостей та репрезентації гендерних груп у всіх сферах суспільства.

Україна приділяє увагу створенню законодавчих механізмів для захисту прав жінок та стимулювання їх участі в політиці та бізнесі. Згідно ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» який набрав чинності з 1 січня 2006 року, встановлюється: «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України».

Гендерний підхід – це стратегія, яка гарантує урахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків як необхідної складової у плануванні, впровадженні, моніторингу та оцінці політик і програм у політичних, економічних, культурних і соціальних сферах, з метою забезпечення рівних можливостей і благополуччя для обох гендерів.

З іншого боку, гендерний підхід стає дієвим лише тоді, коли маємо наявні гендерно чутливі дані, які дозволяють виявити розриви між гендерами всередині груп, розрізнені потреби та інтереси жінок і чоловіків, та врахувати ці різниці при прийнятті рішень.

За даними Державної служби статистики у I кварталі 2021 року розмір заробітної плати за гендерно чутливими даними має таке відображення (рис. 1).

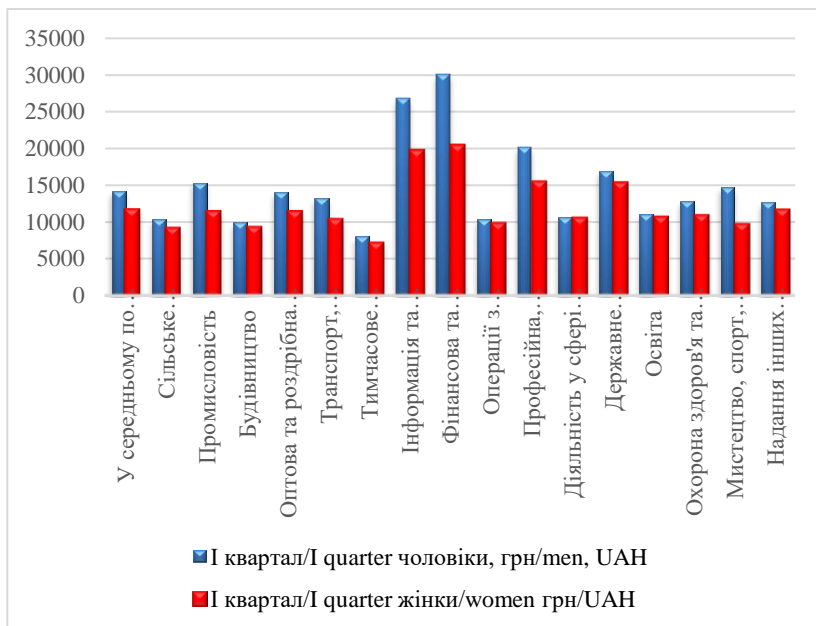


Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за I квартал у 2021 році [3]

Отже, згідно статистичних даних різниця у заробітній платі між чоловіками і жінками у багатьох секторах, зокрема в сферах промисловості, транспорту, інформації та телекомунікацій, фінансовій та страховій діяльності, чоловіки мають вищі середні зарплати порівняно з жінками. Різні галузі мають різні рівні оплати праці. Найвищі середні зарплати вказуються у секторах авіаційного транспорту, інформаційних технологій, а також у державному управлінні та обороні. Деякі сектори, такі як діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, мають практично рівний розподіл зарплат між чоловіками та жінками (100% до заробітної плати чоловіків).

Також, варто зазначити, про виклики у секторах з низькими показниками гендерної рівності, зокрема мистецтво, спорт і розваги, мають значно нижчий відсоток до заробітної плати

жінок порівняно з чоловіками, що може вказувати на можливі виклики у забезпеченні гендерної рівності в цих галузях.

Загальною тенденцією є необхідність удосконалення гендерної рівності в різних економічних секторах для забезпечення справедливості та рівних можливостей для обох гендерів. Згідно даних Державної служби статистики, станом на 01 листопада 2022 року кількість активних підприємств за регіонами України з розподілом за ознакою статі керівника виглядає таким чином (табл. 1) (Державна служба статистики).

Таблиця 1

Кількість активних підприємств за регіонами України з розподілом за ознакою статі керівника

	Заг. к-ть активних під-тв, одиниць	Активні підприємства			
		Чоловіки		Жінки	
		кіль-ть, одиниць	частка, у %	кіль-ть, одиниць	частка, у %
Україна	659755	429672	65,1	230083	34,9
Вінницька обл.	21753	14024	64,5	7729	35,5
Волинська обл.	15413	9951	64,6	5462	35,4
Дніпропетровська обл.	50939	32384	63,6	18555	36,4
Донецька обл.	28807	15426	53,5	13381	46,5
Житомирська обл.	16728	10290	61,5	6438	38,5
Закарпатська обл.	16159	10589	65,5	5570	34,5
Запорізька обл.	26128	17040	65,2	9088	34,8
Івано-франківська обл.	18774	12392	66,0	6382	34,0
Київська обл.	35294	24289	68,8	11005	31,2
Кіровоградська обл.	15296	9765	63,8	5531	36,2
Луганська обл.	11918	6418	53,9	5500	46,1
Львівська обл.	43473	29746	68,4	13727	31,6
Миколаївська обл.	18982	11769	62,0	7213	38,0
Одеська обл.	39401	25123	63,8	14278	36,2
Полтавська обл.	21511	14030	65,2	7481	34,8
Рівненська обл.	14691	9616	65,5	5075	34,5
Сумська обл.	12865	8298	64,5	4567	35,5

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6
Тернопільська обл.	14596	9858	67,5	4738	32,5
Харківська обл.	38133	24777	65,0	13356	35,0
Херсонська обл.	14508	8534	58,8	5974	41,2
Хмельницька обл.	18139	11923	65,7	6216	34,3
Черкаська обл.	18652	12005	64,4	6647	35,6
Чернівецька обл.	10659	7191	67,5	3468	32,5
Чернігівська обл.	12606	7984	63,3	4622	36,7
м.Київ	124330	86250	69,4	38080	30,6

*Джерело [3]

Отже, в Україні є 659 755 активних підприємств. Із них 65,1% керівників – чоловіки (429 672 підприємства), та 34,9% – жінки (230 083 підприємства).

Розподіл за ознакою статі керівника має великі регіональні відмінності. Найнижчий рівень жіночого лідерства відзначається у м. Києві (30,6%), Львівській (31,6%) та Київській (31,2%) областях. Найвищий рівень у Донецькій (46,5 %), Луганській (46,1%) та Херсонській (41,2%) областях.

Загалом, жінки є керівниками меншої кількості підприємств порівняно з чоловіками, і цей тривалий розподіл спостерігається у всіх областях та в м. Києві.

Наприклад, у Донецькій області відсоток жіночих керівників (46,5%) є більшим, ніж в середньому по країні (34,9%), але все одно нижчим порівняно з іншими областями.

Враховуючи ці висновки, можна визначити, що деякі регіони та галузі виявляють високий рівень гендерної рівності в підприємництві, в той час як інші можуть потребувати додаткових заходів для підтримки жінок у керівництві бізнесом.

Варто, також, зазначити, що з'являються ініціативи та програми, спрямовані на підтримку жінок у бізнесі, розвиток їх лідерських навичок та сприяння їхньому професійному росту. Багато жінок активно включаються в громадську діяльність та

неприбутковий сектор, обіймаючи посади керівників та впливових осіб.

Для прекрасної половини збільшується доступ до освітніх програм та навчання яке спрямоване на розвиток лідерських компетенцій, що у майбутньому дозволяє їм займати важливі посади у різних сферах. Важливо відмітити, що найбільша гендерна рівність відповідно до даних Державної служби статистики України прослідковується у кількості зареєстрованих фізичних осіб-підприємців за регіонами України з розподілом за ознакою статі керівника. Ця статистика має такий вигляд (рис. 2).



Рис. 2. Кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців в Україні з розподілом за ознакою статі керівника [3]

Отже, за вище зазначеними статистичними даними по Україні, щодо фізичних осіб-підприємців за гендерною ознакою, підтверджується, що гендерна рівність у цьому секторі є найоптимальнішою порівняно з керівництвом підприємствами загалом (табл.1). Зокрема: загальна кількість фізичних осіб-підприємців становить 1 359 002. З них 53,1% – чоловіки (721 011 осіб), та 46,9% – жінки (637 991 осіб).

Відсоток жінок фізичних осіб-підприємців (46,9%) є більшим, ніж серед керівників підприємств загалом (34,9%). Це свідчить про те, що сфера підприємництва є однією з тих галузей,

де жінки активніше взяли за власний бізнес порівняно з традиційними формами зайнятості.

Подібно до раніше розглянутих даних, гендерна рівність має свої відмінності в різних регіонах України. Так, деякі області можуть мати більший внесок жінок у фізичне підприємництво порівняно з іншими.

Загалом, ці дані підтверджують, що гендерна рівність у сфері фізичного підприємництва в Україні є актуальним питанням, і важливо сприяти розвитку жіночого лідерства у всіх регіонах країни.

Цікавим фактом є зростання уваги до питань гендерної рівності в медіа. З'являються проекти та ініціативи, спрямовані на підвищення видимості та визнання досягнень жінок у всіх галузях. Водночас, програми менторингу та обміну досвідом допомагають жінкам розвивати свої лідерські здібності, отримувати поради від досвідчених лідерів і створювати мережі підтримки.

Важливим аспектом є наявність ініціатив для підтримки участі жінок у політиці, зокрема, через встановлення квот та інші заходи, спрямовані на зменшення гендерних нерівностей.

Приємним фактом є те, що все більше компаній та організацій звертає увагу на питання гендерної рівності та активно працює над створенням сприятливого середовища для розвитку жіночого лідерства. Вважаємо це доробком від активної участі жінок у громадянському житті, а також наявності жіночих рухів та організацій, спрямовані на захист прав та інтересів жінок.

Хоча вже досягнуто певний прогрес, важливо продовжувати працювати над створенням умов для розвитку жіночого лідерства та забезпечення рівних можливостей для всіх гендерів.

Висновки. Отже, проблема жіночого лідерства залишається актуальною та є у центрі уваги соціологів, науковців та громадських обговорень і не може бути ігнорована в сучасному світі. Нині важливо не обговорювати, чи може жінка бути лідером, але досліджувати те, яким чином, в рамках яких стратегій, жінки можуть найефективніше реалізовувати свої

лідерські якості. Вирішення цього питання стає ключовим не лише для самих жінок, а й для всього суспільства, якщо воно прагне оптимально використовувати лідерський потенціал цієї значущої соціальної групи.

Список бібліографічного опису:

1. Владлена Буларова (2011). Лідерство у гендерному вимірі. *Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії* Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Тернопіль. С. 263-266.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 03.08.2023 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
3. Державна служба статистики. Офіційний сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

References:

1. Vladlena Bularova (2011). Leadership in the gender dimension. *Henderna osvita – resurs rozvytku parytetnoi demokratii Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii*. (pp. 263-266). Ternopil [in Ukrainian].
2. Law of Ukraine on ensuring equal rights and opportunities of women and men № 2866-IV (2023, August 08). [in Ukrainian]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
3. State Statistics Service. Official site. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>