

УДК 339.9+305-055.2

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.207.283-291>**Вінська О.Й.**

кандидатка економічних наук

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Vinska Oksana

PhD in Economic Sc.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

<https://orcid.org/0000-0002-4360-0933>**Філонюк В.В.**

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Filoniuk Vitalii

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

<https://orcid.org/0009-0004-4397-7169>

ВИМІРЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО УПОВНОВАЖЕННЯ ЖІНОК У КРАЇНАХ ЄС: РОЗРОБКА КОМПЛЕКСНОГО ІНДЕКСУ

У статті досліджено міжнародні рейтинги гендерної рівності та їх складові. Представлено методологію розробки індексу економічного уповноваження жінок на основі ключових форм: участі в ринку праці, фінансової автономії, соціальної підтримки, доступу до освіти, підприємництва. Запропоновано формули для розрахунку індексу та його складових, обґрунтовано вагові коефіцієнти та статистичні показники для обчислень. Представлено результати розрахунку комплексного індексу економічного уповноваження жінок та його субіндексів у країнах Європейського Союзу, що дозволило ідентифікувати лідерів, послідовників та аутсайдерів у цій сфері та надати основу для рекомендацій щодо політик економічного уповноваження жінок. Окреслено чинники, що формують відмінності між країнами, та визначено сфери, у яких політика підтримки економічного уповноваження потребує посилення.

Ключові слова: економічне уповноваження жінок, гендерна рівність, гендерний розрив, індекс, субіндекс, вагові коефіцієнти, міжнародні рейтинги.

MEASURING WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT IN EU COUNTRIES: DEVELOPMENT OF A COMPREHENSIVE INDEX

The article addresses the growing global attention to gender equality as a fundamental prerequisite for sustainable socio-economic development and emphasizes the need for more precise analytical tools to evaluate disparities in women's economic participation. This study aims to analyze the constituent elements of current gender equality metrics and to propose a comprehensive index for measuring women's economic empowerment, providing a detailed account of its methodology. To achieve this goal, the research combines statistical data analysis, modeling, and a system-structural approach to develop the index formula, along with analogy methods, country grouping based on results, and data visualization to present the findings. The analysis of leading international rankings shows that their broad multidimensional coverage complicates the isolation of the economic dimension of gender equality, reinforcing the need for a specialized index of women's economic empowerment. Five subindices were developed as structural components of the comprehensive index of women's economic empowerment: labour force participation (0,50), financial autonomy (0,20), social support (0,15), access to education (0,10), and entrepreneurship (0,05). The weighting coefficients assigned according to their relative influence on economic empowerment. The results show that Luxembourg (0,670), Portugal (0,645), and Sweden (0,622) rank highest in terms of women's economic empowerment, whereas Germany (0,379), the Czech Republic (0,370), and Austria (0,360) fall to the bottom of the scale. The average level across the EU amounts to 0,493. Depending on the ratio of each country's women's economic empowerment index to the EU average, states were classified into three groups: leaders, followers and outsiders. The findings demonstrate strong policy alignment among EU countries in advancing women's economic empowerment. This progress is supported by EU-level initiatives and directives focused on pay transparency, equal pay, increasing women's representation in decision-making roles, and

improving work-life balance. The proposed approach offers a practical tool for assessing women's economic empowerment and may serve as a basis for further research, policy design, and international comparison.

Keywords: women's economic empowerment, gender equality, gender gap, index, subindex, weighting coefficients, international rankings.

JEL classification: F02, F42, J16.

Постановка проблеми. Європейський Союз – це об'єднання країн на основі спільних цінностей, однією з яких є рівність. Саме рівність чоловіків і жінок є однією з цілей ЄС, адже гарантує демократичний розвиток та соціальну справедливість в країнах-членах [1]. Задля досягнення цієї мети ЄС забезпечує не лише юридичне визнання рівності, а й формує умови для економічного та соціального розвитку, зменшення нерівностей і підвищення участі жінок у ухваленні рішень на всіх рівнях. За умов євроінтеграції забезпечення гендерної рівності є стратегічно важливим для України, оскільки сприяє гармонізації національної політики з європейськими стандартами та стимулює повернення жінок, які перебувають за кордоном, до активної участі в національній економіці та суспільному житті. Проте посилення гендерної рівності можливе лише за умови економічної незалежності жінок, що відкриває їм доступ до ресурсів, створює можливості для кар'єрного зростання та посилює їхню суспільну роль.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У сучасних наукових дослідженнях дедалі більше уваги приділяється ролі жінок в економіці, зокрема їхньому професійному розвитку та участі у різних секторах економіки. У. Мохідін та Г. Варшіні аналізують якість трудового життя жінок у банківському секторі, зокрема вплив умов праці, балансу роботи й сім'ї, можливостей кар'єрного розвитку та організаційної культури на їхній добробут і професійний досвід, а також пропонують шляхи підвищення інклюзивності та гендерної рівності в галузі [2]. Н. Сауда розглядає роль наставництва, спонсорства та культурних зрушень в організаціях у просуванні жіночого лідерства [3]. В.Ч. Гаутам, Г. Умріял, Д. Агарвал та Прія, висвітлюючи роль жінок у сільському господарстві, наголошують, що економічне уповноваження жінок – це не лише питання гендерної рівності, а й важливе для продовольчої безпеки [4]. А. Кавіпрія, С. Дінешкумар, П. Вайшнаві та Чожан досліджують труднощі з якими жінки стикаються в агросекторі, такі як обмежений доступ до виробничих ресурсів і нижча оплата праці, та пропонують шляхи їх подолання: розширення доступу до кредитів, освіти та охорони здоров'я [5]. Д. Мітілі та В. Акальа досліджують виклики, з якими стикаються жінки-підприємці у процесі створення бізнесу, а також способи поєднання професійних і особистих обов'язків у сучасному глобалізованому середовищі [6]. М. Сіронич та М. Дабич аналізують чинники, що формують професійний розвиток підприємниць у міжнародному бізнесі, зокрема питання гендерної нерівності, балансу між роботою та особистим життям [7].

Попри зростаючу увагу до теми участі жінок в економіці, невирішеною залишається проблема визначення узгоджених показників та розробки комплексного індексу економічного уповноваження жінок, що дало б змогу здійснювати порівняльний аналіз між країнами.

Метою статті є аналіз складових провідних рейтингів гендерної рівності, розробка комплексного індексу для вимірювання економічного уповноваження жінок з деталізацією його методології, групування країн за рівнем економічного уповноваження жінок. Для досягнення мети статті використано методи аналізу статистичних даних, моделювання, системно-структурний підхід для розробки формули індексу, а також методи аналогій, групування країн за результатами розрахунків і візуалізації даних для представлення результатів дослідження.

Виклад основних результатів дослідження. Гендерна рівність є багатовимірним явищем, яке досліджується через поєднання кількісних і якісних індикаторів, що дозволяють оцінити рівень участі жінок у політичній, економічній та соціальній сферах. Для дослідження гендерної рівності у світі було розроблено ряд міжнародних рейтингів (рис. 1), серед яких: Глобальний індекс гендерного розриву (Global Gender Gap Index), розроблений Всесвітнім економічним форумом; Індекс гендерної рівності (Gender Equality Index), розроблений Європейським інститутом гендерної рівності; Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index), розробником якого є Програма розвитку ООН; Індекс соціальних інститутів і гендерної рівності (Social Institutions and Gender Index), розроблений Центром розвитку ОЕСР; Індекс «Жінки, бізнес і закон» (Women, Business and the Law Index), розроблений Світовим банком; Індекс скляної стелі (Glass Ceiling Index), розроблений The Economist.

Як видно з рис. 1, вищезазначені рейтинги носять комплексний характер і розглядають всі аспекти рівності: політичну; економічну; соціальну; рівність, що стосується здоров'я; рівність в освіті тощо. Для прикладу, Індекс гендерної рівності включає показники частки членів правління центрального банку, самооцінки здоров'я. При розрахунку Глобального індексу гендерного розриву використовуються дані, що стосуються рівня грамотності, тривалості життя населення. Для економістів-міжнародників особливу значущість може мати новий комплексний індекс, який спрямований виключно на вимірювання економічного уповноваження жінок.

У попередніх напрацюваннях авторами було запропоновано комплексне визначення поняття «економічного уповноваження жінок» (ЕУЖ) як «системний процес змін, який поєднує здобуття жінками можливості ухвалювати економічні рішення і здійснювати самостійний вибір із гарантією рівноправного доступу до ресурсів, можливостей професійного розвитку та контролю за власними доходами, що у підсумку сприяє зростанню їхньої фінансової автономії та посиленню соціального впливу» [14].

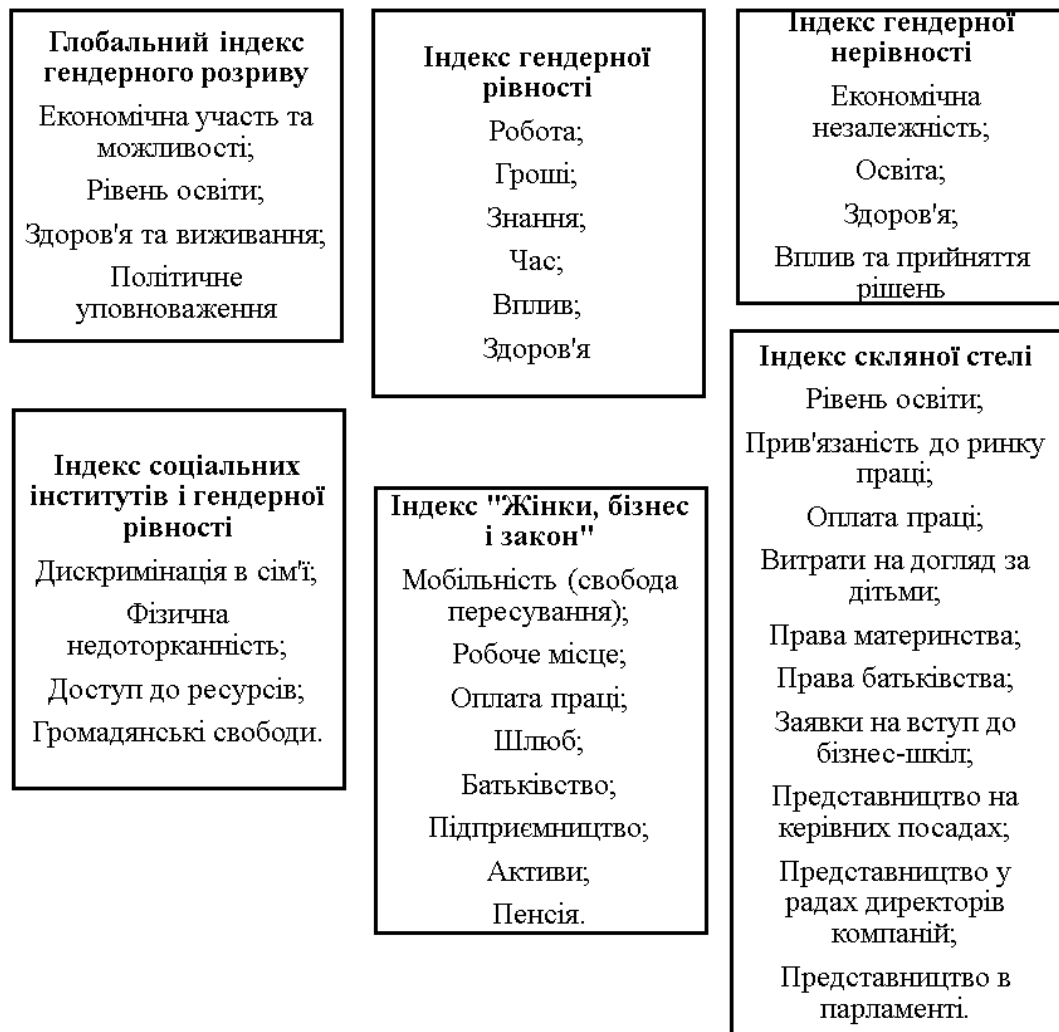


Рис. 1. Міжнародні рейтинги гендерної рівності та їх складові.

Джерело: побудовано авторами на основі [8-13]

Економічне уповноваження жінок проявляється у таких формах, як участь у ринку праці, доступ до фінансових ресурсів (у даному дослідженні фінансовий аспект вимірюватиметься через показники, що характеризують фінансову автономію жінок, оскільки у країнах ЄС відсутні суттєві гендерні відмінності у доступі

до фінансових послуг), соціальна підтримка, доступ до освіти, підприємництво [14]. Розробка комплексного індексу ЕУЖ здійснюватиметься на основі статистичних даних у гендерному розрізі, в основному з Eurostat, які відображають ключові форми економічного уповноваження жінок (табл. 1).

Таблиця 1

Субіндекси та статистичні показники Індексу економічного уповноваження жінок

Індекс економічного уповноваження жінок	Субіндекс	Статистичні показники
	Участь у ринку праці	Гендерний розрив у оплаті праці (%) Гендерний розрив у зайнятості (%) Гендерний розрив у частковій зайнятості (%) Гендерний розрив у представництві в наглядових радах і радах директорів найбільших компаній ЄС (%) Гендерний розрив у зайнятості у сферах освіти, охорони здоров'я та догляду в ЄС (%)
	Фінансова автономія	Гендерний розрив у середньомісячному заробітку за ПКС (євро) Гендерний розрив у рівні бідності (%)
	Соціальна підтримка	Охоплення дошкільною освітою (%) Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (тижнів)
	Доступ до освіти	Гендерний розрив серед випускників STEM (%)
	Підприємництво	Гендерний розрив у рівні самозайнятості (%)

Джерело: складено авторами

Сукупність обраних показників відображає різні аспекти економічної участі жінок і слугує емпіричною основою для подальших розрахунків. У розрахунках використовувались дані за 2023 р. Для забезпечення порівнюваності результатів усі показники [15-26] було нормалізовано, після чого сформовано п'ять

субіндексів, що слугують складовими комплексного показника – індексу економічного уповноваження жінок (WEE). Розподіл вагових коефіцієнтів було визначено з урахуванням їхнього відносного впливу на економічне уповноваження жінок:

$$WEE = 0,50 \times LFP + 0,20 \times FIN + 0,15 \times SOC + 0,10 \times EDU + 0,05 \times ENT, \quad (1)$$

де LFP – участь у ринку праці (labour force participation);
FIN – фінансова автономія (financial autonomy);
SOC – соціальна підтримка (social support);
EDU – доступ до освіти (access to education);
ENT – підприємництво (entrepreneurship).

Найвищого значення (0,50) набув субіндекс участі жінок у ринку праці, оскільки саме він безпосередньо відображає включеність жінок у виробничо-економічні процеси та їхню здатність отримувати стабільний дохід. Субіндекс LFP включає показники гендерного розриву в оплаті праці та зайнятості. Значущою складовою (0,20) є також фінансова автономія, що демонструє здатність жінок самостійно забезпечувати власний добробут, уникати ризику бідності. Субіндекс FIN включатиме різницю у середньому місячному заробітку жінок та чоловіків, а також гендерний розрив у ризику бідності. Субіндекс соціальної підтримки (0,15) оцінює наявність державних і інституційних

механізмів, які допомагають поєднувати роботу та сімейні обов'язки, сприяючи стабільній участі жінок у ринку праці. Субіндекси доступу до освіти (0,10) та підприємництва (0,05) розглядаються як додаткові чинники, що забезпечують можливості для розвитку та практичної реалізації економічного потенціалу жінок.

Участь жінок у ринку праці (LFP) відображає рівень їхньої економічної активності, що визначається співвідношенням у рівнях оплати праці, зайнятості, поширеністю часткової зайнятості, представленістю на керівних посадах та гендерною сегрегацією за сферами діяльності:

$$LFP = 0,30 \times GPG + 0,30 \times GEG + 0,20 \times GRB + 0,10 \times GPTG + 0,10 \times GES \quad (2)$$

де GPG – гендерний розрив у оплаті праці (gender pay gap);
GEG – гендерний розрив у зайнятості (gender employment gap);
GRB – гендерний розрив у представництві в наглядових радах і радах директорів (gender representation in boards);
GPTG – гендерний розрив у частковій зайнятості (gender part-time gap);
GES – гендерний розрив у зайнятості в сферах освіти, охорони здоров'я та догляду (gender employment segregation).

Найбільшу вагу (0,30) має гендерний розрив у оплаті праці (GPG), оскільки цей показник безпосередньо відображає рівень економічної нерівності між жінками та чоловіками. Показник гендерного розриву у зайнятості (GEG) має високу вагу (0,30), оскільки рівень зайнятості є ключовим показником економічної активності жінок. Вага показника гендерного розриву у представництві в наглядових радах і радах директорів (GRB) (0,20) пояснюється тим, що вищий рівень представництва жінок у наглядових радах свідчить про ступінь подолання вертикальної гендерної сегрегації у сфері управління. Гендерний розрив у частковій зайнятості (GPTG) відображає специфічні форми участі на

ринку праці, тому його вплив (0,10) нижчий порівняно з базовим індикатором зайнятості. Показник гендерного розриву у зайнятості в сферах освіти, охорони здоров'я та догляду (GES) із ваговим коефіцієнтом 0,10 оцінює горизонтальну сегрегацію праці, тобто нерівномірний розподіл чоловіків і жінок між секторами економіки.

Фінансова автономія жінок (FIN) характеризує їхню здатність самостійно розпоряджатися фінансовими ресурсами та приймати економічні рішення. Для її оцінювання використано показники, що відображають різницю у доходах жінок та чоловіків, а також показники, що характеризують рівень бідності:

$$IN = 0,70 \times GEAR + 0,30 \times GPOV \quad (3)$$

де GEAR – гендерний розрив у середньомісячному заробітку за ПКК (gender earnings gap);
GPOV – гендерний розрив у рівні бідності (gender poverty gap).

Гендерний розрив у середньомісячному заробітку (GEAR) (0,70) дозволяє оцінити нерівність в оплаті праці за ознакою статі з урахуванням купівельної спроможності. Високий розрив свідчить про обмежену економічну автономію жінок. Показник гендерного

розриву у рівні бідності (GPOV) має вагу 0,30 і дозволяє оцінити різницю у тому, наскільки жінки та чоловіки вразливі до бідності.

Соціальна підтримка сімей із дітьми (SOC) є важливим фактором забезпечення рівного доступу жінок

до ринку праці. Вона включає як матеріальну допомогу у вигляді оплачуваної відпустки по догляду за дитиною, так і інституційну підтримку через доступність

дошкільної освіти, що забезпечує більш стабільне поєднання роботи та сімейних обов'язків:

$$SOC = 0,70 \times PRE + 0,30 \times WML, \quad (4)$$

де PRE – охоплення дітей дошкільною освітою (pre-primary education);

WML – тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (weeks of maternity leave).

Вища вага (0,70) присвоєна показнику охоплення дошкільною освітою (PRE), який показує частку дітей відповідного віку, яка відвідує дитячі садки або інші дошкільні заклади). Цей показник має довгостроковий ефект на участь жінок у ринку праці, оскільки забезпечує можливість поєднувати роботу з доглядом за дитиною, дозволяє жінкам залишатися активними на ринку праці, підвищує стабільність зайнятості та сприяє кар'єрному розвитку. Натомість тривалість оплачуваної материнської відпустки (WML) (0,30) забезпечує короткострокову соціальну підтримку, дає жінкам фінансову безпеку у період відсутності на роботі, зменшує ризик втрати доходу і дозволяє легше повернутися на ринок праці після народження дитини.

Доступ до освіти (EDU) відображає рівень можливостей жінок здобувати якісну освіту на різних рівнях, що є базовою передумовою для їхньої подальшої економічної активності. Субіндекс EDU буде розрахований на основі гендерного розриву серед випускників STEM (освітніх програм у сферах науки, технологій,

інженерії та математики), демонструючи різницю у представленості чоловіків та жінок у галузях з високим потенціалом для здобуття затребуваних на ринку праці професій та отримання високого доходу.

Субіндекс підприємництва (ENT) використовується для кількісного вимірювання залученості жінок у підприємницьку діяльність як складової економічного уповноваження жінок. Субіндекс ENT буде розрахований на основі єдиного показника – гендерного розриву у рівні самозайнятості.

Визначені вище формули та вагові коефіцієнти дали змогу здійснити розрахунок індексу економічної емансипації жінок для країн Європейського Союзу. На основі нормалізованих значень первинних показників було отримано результати п'яти субіндексів. Подальше агрегування цих субіндексів із застосуванням відповідних вагових коефіцієнтів дозволило сформувати комплексну оцінку економічного уповноваження жінок – отримані результати наведені у табл. 2.

Таблиця 2

Результати розрахунку комплексного індексу економічного уповноваження жінок у країнах ЄС

Країна	LFP	FIN	SOC	EDU	ENT	WEE
Австрія	0,397	0,219	0,472	0,148	0,632	0,360
Бельгія	0,689	0,689	0,655	0,101	0,389	0,610
Болгарія	0,525	0,590	0,647	0,604	0,414	0,559
Греція	0,334	0,575	0,175	0,933	0,308	0,417
Данія	0,532	0,518	0,624	0,530	0,218	0,527
Естонія	0,427	0,216	0,447	0,973	0,265	0,434
Ірландія	0,534	0,459	0,767	0,591	0,000	0,533
Іспанія	0,588	0,614	0,659	0,000	0,492	0,540
Італія	0,561	0,490	0,590	0,812	0,428	0,569
Кіпр	0,476	0,532	0,365	0,550	0,633	0,486
Латвія	0,458	0,246	0,599	0,423	0,378	0,429
Литва	0,632	0,534	0,638	0,188	0,440	0,559
Люксембург	0,696	0,700	0,652	0,336	1,000	0,670
Мальта	0,480	0,710	0,552	0,376	0,219	0,513
Нідерланди	0,462	0,301	0,529	0,450	0,374	0,435
Німеччина	0,427	0,282	0,565	0,060	0,380	0,379
Польща	0,536	0,648	0,670	0,872	0,339	0,603
Португалія	0,645	0,756	0,570	0,624	0,465	0,645
Румунія	0,508	0,908	0,048	1,000	0,137	0,549
Словаччина	0,455	0,610	0,315	0,416	0,086	0,443
Словенія	0,617	0,818	0,517	0,376	0,264	0,600
Угорщина	0,348	0,534	0,727	0,040	0,442	0,416
Фінляндія	0,568	0,561	0,457	0,403	0,289	0,519
Франція	0,621	0,562	0,725	0,490	0,483	0,605
Хорватія	0,642	0,675	0,288	0,819	0,228	0,593
Чехія	0,302	0,412	0,408	0,597	0,324	0,370
Швеція	0,581	0,600	0,893	0,711	0,127	0,622
ЄС-27	0,520	0,444	0,559	0,423	0,365	0,493

Джерело: побудовано за власними розрахунками на основі [15-26]

Найвищі значення субіндексу LFP (участь у ринку праці) спостерігаються у Люксембурзі (0,696), Бельгії (0,689) та Португалії (0,645), де зафіксовані відносно низькі показники гендерного розриву в оплаті праці та зайнятості (Люксембург – єдина країна ЄС з від'ємним гендерним розривом у оплаті праці). Натомість найнижчі результати мають Угорщина (0,348), Греція (0,334) та Чехія (0,302), що пояснюється високим гендерним розривом у оплаті праці у цих країнах і значним впливом цього показника на субіндекс. У Греції зафіксовано найбільший розрив у зайнятості між чоловіками та жінками – 19,8%. Також у Німеччині та Австрії спостерігається суттєвий розрив у зайнятості жінок та чоловіків, що працюють неповний робочий день – 36,9% і 38,6% відповідно. В Угорщині на дуже низькому рівні жінки представлені на керівних посадах – частка жінок становить лише 11% – відповідно один з найбільших в ЄС гендерний розрив за цим показником.

За субіндексом FIN (фінансова автономія) найкращі результати мають Румунія (0,908), Словенія (0,818), Португалія (0,756); найгірші – Латвія (0,246), Австрія (0,219) та Естонія (0,216). У Румунії середньомісячний заробіток чоловіків більше лише на 58 євро, ніж жінок (2,6%), тоді як у Австрії 1062 євро (34%), Німеччині 1053 євро (32,1%). Також, незважаючи, що у Румунії найвища частка і жінок, і чоловіків, що перебувають під загрозою бідності – гендерний розрив у рівні бідності становить 2,2% (середній по ЄС – 2%). Словаччина – єдина країна ЄС, де частка чоловіків під загрозою бідності переважає (18% проти 17,2%).

Найвищі значення субіндексу EDU (доступ до освіти) мають Румунія (1,000), Естонія (0,973) та Греція (0,933). Найнижчі результати спостерігаються у Німеччині (0,060), Угорщині (0,040) та Іспанії (0,000). У кожній з країн ЄС частка жінок серед випускників STEM нижче, ніж чоловіків і варіюється від 27,2% в Іспанії до 42,1% у Румунії.

За субіндексом ENT (підприємництво) лідерами є Люксембург (1,000), Кіпр (0,633) та Австрія (0,632) тоді як найнижчі значення демонструють Швеція (0,127), Словаччина (0,086) та Ірландія (0,000). У Люксембурзі частка самозайнятих чоловіків (9,1%) лише на 0,5% перевищує частку жінок (8,6%), середні значення у ЄС 17,3% і 9,8% відповідно.

За субіндексом SOC (соціальна підтримка) найвищі значення мають Швеція (0,893), Ірландія (0,767) та Угорщина (0,727). Зокрема, у Швеції (68 тижнів), Болгарії (58 тижнів) та Ірландії (42 тижні) значно довша тривалість материнської відпустки, ніж у решти країн (медіанна – 18 тижнів). Найнижчі показники спостерігаються у Румунії (0,048), Греції (0,175) та Хорватії (0,288). У Румунії зафіксоване найнижче охоплення дошкільною освітою 75,7% (середня у ЄС – 92%).

У загальному рейтингу лідирують Люксембург (0,670), Португалія (0,645) та Швеція (0,622), що свідчить про високий рівень інтеграції жінок у ринок праці, належний рівень фінансової автономії та сильну соціальну підтримку в цих країнах. Найнижчі значення демонструють Німеччина (0,379), Чехія (0,370) й Австрія (0,360). Середній результат у ЄС становить 0,493.

За прикладом методології регіональної політики Європейського Союзу [27, 28] країни можна поділити на 3 групи залежно від співвідношення їхнього індексу економічного уповноваження жінок до середнього значення по ЄС:

- лідери (більш розвинені країни) – співвідношення індексу понад 100% від середнього рівня по ЄС;
- послідовники (перехідні країни) – 75-100% від середнього рівня по ЄС;
- аутсайтери (менш розвинені країни) – менше 75% від середнього рівня по ЄС.

Результати групування країн подано на рис. 2, створеному за допомогою ресурсу Datawrapper.

Як видно з рис. 2, більшість країн входить до групи лідерів (зелений), а саме Люксембург, Португалія, Швеція, Бельгія, Франція, Польща, Словенія, Хорватія, Італія, Литва, Болгарія, Румунія, Іспанія, Ірландія, Данія, Фінляндія, Мальта, зокрема у перших трьох країн співвідношення індексу перевищує 125%. До групи послідовників (жовтий) увійшли Кіпр, Словаччина, Нідерланди, Естонія, Латвія, Греція, Угорщина, Німеччина та Чехія. Єдиною країною-аутсайдером (червоний) стала Австрія зі співвідношенням 72,9%. Оскільки оцінювався не абсолютний рівень добробуту та можливостей жінок, а різниця порівняно з чоловіками, отримані результати є логічними та обґрунтованими, хоча за Індексом гендерної рівності Румунія та Хорватія є аутсайдерами [9]. З іншого боку лідерами Глобального індексу гендерного розриву 2025 за субіндексом «Економічна участь та можливості» стали Ботсвана, Ліберія, Есватіні, Молдова та Барбадос [8], тобто країни, які за загальним рівнем економічного розвитку поступаються європейським, але демонструють менший гендерний розрив на ринку праці.

Коефіцієнт варіації становить 16,7%. Це означає, що розкид значень між країнами ЄС невеликий і свідчить про високий рівень згуртованості країн ЄС за цим показником. Також за результатами Індексу гендерної рівності розрив між першою і останньою країнами ЄС скоротився: 31,5 бал між Швецією та Грецією у 2013 році та 24,5 бали між Швецією та Румунією у 2024 році [9]. Цього прогресу вдалося досягти завдяки впровадженню відповідних директив, програм та стратегій Європейського Союзу, спрямованих на посилення гендерної рівності та гармонізацію політик у цій сфері.

Зокрема, у 2019 році була ухвалена Директива 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям для батьків і осіб, які здійснюють догляд, яка, з одного боку, заохочує чоловіків брати більшу участь у вихованні дітей та зменшує гендерні диспропорції у зайнятості та розподілі сімейних обов'язків, а з іншого – встановлює мінімальні стандарти щодо гнучких умов праці, що сприяє підвищенню участі жінок у ринку праці [29]. Директива 2022/2381 про поліпшення гендерного балансу серед директорів публічних компаній встановлює цільові показники представництва жінок, які потрібно досягнути до червня 2026 року (щонайменше 40% серед невиконавчих директорів і не менше 33% серед усіх директорських посад) та зобов'язує компанії впроваджувати недискримінаційні процедури

відбору [30]. У травні 2023 року була прийнята Директива 2023/970 щодо посилення застосування принципу рівної оплати за рівну працю між чоловіками та жінками шляхом забезпечення прозорості праці, передбачаючи регулярну звітність роботодавців про

гендерний розрив у оплаті [31]. Комплексне впровадження цих директив формує узгоджену правову основу ЄС, спрямовану на зменшення гендерних диспропорцій та посилення економічного уповноваження жінок.

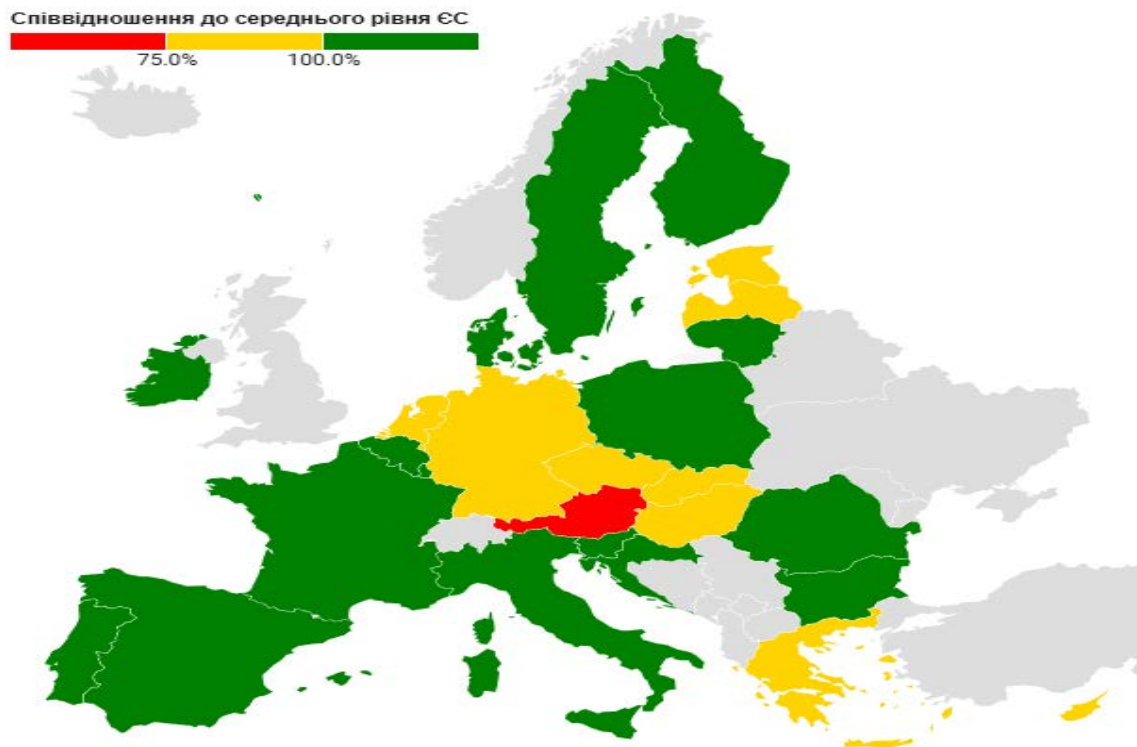


Рис. 2. Співвідношення індексу економічного уповноваження жінок до середнього по ЄС, %.

Джерело: побудовано за розрахунками авторів

Висновки. Провідні міжнародні рейтинги охоплюють широкий спектр сфер, що ускладнює виокремлення саме економічної складової гендерної рівності та обґрунтовує потребу у розробленні спеціалізованого індексу економічного уповноваження жінок. Проведене дослідження дозволило розробити методологію комплексного індексу економічного уповноваження жінок. Було запропоновано формулу комплексного індексу, визначено структуру субіндексів і систему релевантних статистичних показників, обґрунтовано вагові коефіцієнти.

Завдяки комплексному індексу економічного уповноваження жінок стало можливим не лише виміряти економічну активність жінок у країнах ЄС, а й виявити пріоритетні сфери для вдосконалення політики підтримки, серед яких ринок праці, соціальна сфера, підприємницька діяльність. Результати розрахунку комплексного індексу економічного уповноваження жінок

дозволили виявити країни з вищим рівнем економічного уповноваження жінок: Люксембург, Португалія та Швеція. Загалом результати дослідження засвідчили високий рівень інтеграції та узгодженості політик у сфері економічного уповноваження жінок у країнах ЄС, що стало можливим завдяки впровадженню європейських ініціатив, зокрема директив, спрямованих на забезпечення рівної оплати праці та її прозорості, збільшення частки жінок на керівних посадах і покращення балансу між роботою та особистим життям.

Перспективи подальших наукових досліджень полягають у проведенні кластерного аналізу країн ЄС за рівнем економічного уповноваження жінок та розробці обґрунтованих політик для окремих груп країн з метою досягнення узгодженої стратегії інтеграційного блоку, яка сприятиме економічній емансипації жінок.

Список використаних джерел:

1. Consolidated version of the Treaty on European Union. Official Journal of the European Union. (2012). European Union. URL: <https://surl.li/fylaxh>
2. Mohideen, U., & Varshini, G. (2025). A study on quality work life among women employees in banking industry. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science*, Vol. 5. No. 1. Pp. 65-70. DOI: <https://doi.org/10.58257/IJPREMS37994>
3. Sauda, N. (2025). Women in Leadership: Breaking Barriers in Business. *Eurasian Experiment Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol. 6. No. 3. Pp. 118-123. URL: <https://surl.li/zkwsqz>

4. Gautam, V.C., Umriyal, H., Agarwal, D., & Priya. (2024). Role of Women in Agriculture. *Scientific Innovation Magazine*, Vol. 1. No. 11. Pp. 17-22. URL: <https://surl.li/lqhktl>
5. Kavipriya, A., Dineshkumar, S., Vaishnavi, P., & Chozhan, K. (2025). The Role of Women in Agriculture. *The Agriculture Magazine*, Vol. 4. No. 10. Pp. 738-743. URL: <https://surl.li/hjaqdo>
6. Mythili, D., & Akalya, A. (2023). Women Entrepreneurs – An Analysis on Challenges and work-life balance. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, Vol. 10. No. 2. Pp. 404-411. URL: <https://surl.li/kufzqv>
7. Sironic, M., & Dabic, M. (2025). Women in international business: a systematic review of trends, themes, and future directions. *Review of Managerial Science*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00932-8>
8. Global Gender Gap Report 2025. (2025). World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>
9. Gender Equality Index. (2024). European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>
10. Gender Inequality Index. United Nations Development Programme. URL: <https://surl.li/fybmpc>
11. Social Institutions and Gender Index. Organisation for Economic Co-operation and Development. URL: <https://surl.li/uuhhta>
12. Women, Business and the Law. World Bank. URL: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>
13. Glass-Ceiling Index. *The Economist*. URL: <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>
14. Вінська О.Й., Філонюк В.В. (2025). Теоретичне осмислення економічного уповноваження жінок. *Ефективна економіка*, № 5. С. 1-20. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.5.91>
15. Gender pay gap in unadjusted form. Eurostat. URL: <https://surl.li/ahpsaf>
16. Gender employment gap. Eurostat. URL: <https://surl.li/ponlvj>
17. Gender gap in part-time employment. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_lm210/default/table
18. Gender Statistics Database. European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
19. Employed persons by economic activity. Eurostat. URL: <https://surl.li/svzubo>
20. Structure of earnings survey: monthly earnings. Eurostat. URL: <https://surli.cc/vyaltn>
21. Persons at risk of poverty or social exclusion by sex. Eurostat. URL: <https://surl.li/gzmuty>
22. Population in private households by educational attainment level. Eurostat. URL: <https://surl.li/hvpvew>
23. Distribution of male and female graduates in different fields of education, by education level and programme orientation. Eurostat. URL: <https://surl.li/fplsyt>
24. Percentage of self-employed persons by household composition. Eurostat. URL: <https://surl.li/fqxrvj>
25. Pupils from age 3 to the starting age of compulsory education at primary level by sex - % of the population of the corresponding age. Eurostat. URL: <https://surl.li/hwpoca>
26. Amantea, C., Aulino, G., Gualano, M.R., Rossi, M.F., Appetecchia, M., Figorilli, M., Moscato, U., Santoro, P.M. & Cittadini, F. (2025). Exploring Maternity Leave Policies in European Union Countries: A Legislative Review. *The Open Public Health Journal*, Vol. 18. DOI: <http://dx.doi.org/10.2174/0118749445325867250107111901>
27. Vinska, O., & Tokar, V. (2021). Cluster analysis of the European Union gender equality and economic development. *Business, Management and Economics Engineering*, Vol. 19. No. 2. Pp. 373-388. DOI: <https://doi.org/10.3846/bmee.2021.15382>
28. Cohesion policy indicators. Eurostat. URL: <https://surl.li/dzsluw>
29. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
30. 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>
31. 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>

References:

1. Consolidated version of the Treaty on European Union. Official Journal of the European Union. (2012). European Union. Retrieved from: <https://surl.li/fylaxh> [in English].
2. Mohideen, U., & Varshini, G. (2025). A study on quality work life among women employees in banking industry. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science*, Vol. 5. No. 1. Pp. 65-70. DOI: <https://doi.org/10.58257/IJPREMS37994> [in English].
3. Sauda, N. (2025). Women in Leadership: Breaking Barriers in Business. *Eurasian Experiment Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol. 6. No. 3. Pp. 118-123. Retrieved from: <https://surl.li/zkwsqz> [in English].
4. Gautam, V.C., Umriyal, H., Agarwal, D., & Priya. (2024). Role of Women in Agriculture. *Scientific Innovation*

Magazine, Vol. 1. No. 11. Pp. 17-22. Retrieved from: <https://surl.li/lqhktl> [in English].

5. Kavipriya, A., Dineshkumar, S., Vaishnavi, P., & Chozhan, K. (2025). The Role of Women in Agriculture. The Agriculture Magazine, Vol. 4. No. 10. Pp. 738-743. Retrieved from: <https://surl.lu/hjaqdo> [in English].

6. Mythili, D., & Akalya, A. (2023). Women Entrepreneurs – An Analysis on Challenges and work-life balance. International Journal of Research and Analytical Reviews, Vol. 10. No. 2. Pp. 404-411. Retrieved from: <https://surl.li/kufzqv> [in English].

7. Sironic, M., & Dabic, M. (2025). Women in international business: a systematic review of trends, themes, and future directions. Review of Managerial Science. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00932-8> [in English].

8. Global Gender Gap Report 2025. (2025). World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

9. Gender Equality Index. (2024). European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

10. Gender Inequality Index. United Nations Development Programme. Retrieved from: <https://surl.li/fybmpc>

11. Social Institutions and Gender Index. Organisation for Economic Co-operation and Development. Retrieved from: <https://surl.li/uuhhta>

12. Women, Business and the Law. World Bank. Retrieved from: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

13. Glass-Ceiling Index. The Economist. Retrieved from: <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>

14. Vinska, O.I., & Filoniuk, V.V. (2025). Teoretyczne osmyslennia ekonomichnoho upovnovazhennia zhinok [Theoretical understanding of women's economic empowerment]. Effective Economics, No. 5. Pp. 1-20. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.5.91> [in Ukrainian].

15. Gender pay gap in unadjusted form. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.li/ahpsaf>

16. Gender employment gap. Eurostat. URL: <https://surl.li/ponlvj>

17. Gender gap in part-time employment. Eurostat. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_lm210/default/table

18. Gender Statistics Database. European Institute for Gender Equality. Retrieved from: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

19. Employed persons by economic activity. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.li/svzub0>

20. Structure of earnings survey: monthly earnings. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.cc/vyaltn>

21. Persons at risk of poverty or social exclusion by sex. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.li/gzmuty>

22. Population in private households by educational attainment level. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.li/hvpvew>

23. Distribution of male and female graduates in different fields of education, by education level and programme orientation. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.li/fplsyu>

24. Percentage of self-employed persons by household composition. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.li/fqxrvi>

25. Pupils from age 3 to the starting age of compulsory education at primary level by sex - % of the population of the corresponding age. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.li/hwpoca>

26. Amantea, C., Aulino, G., Gualano, M.R., Rossi, M.F., Appetecchia, M., Figorilli, M., Moscato, U., Santoro, P.M. & Cittadini, F. (2025). Exploring Maternity Leave Policies in European Union Countries: A Legislative Review. The Open Public Health Journal, Vol. 18. DOI: <http://dx.doi.org/10.2174/0118749445325867250107111901> [in English].

27. Vinska, O., & Tokar, V. (2021). Cluster analysis of the European Union gender equality and economic development. Business, Management and Economics Engineering, Vol. 19. No. 2. Pp. 373-388. DOI: <https://doi.org/10.3846/bmee.2021.15382> [in English].

28. Cohesion policy indicators. Eurostat. Retrieved from: <https://surl.li/dzsluw>

29. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

30. 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. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng>

31. 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. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng> [in English].

Дата надходження статті: 05.11.2025 р.

Дата прийняття статті до друку: 24.11.2025 р.