

# CHAPTER «DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY, FINANCE AND MANAGEMENT IN MODERN CONDITION»

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-494-8-1>

**Viktoriia Blyzniuk**

*Doctor of Economic Sciences, Senior Research Fellow,  
Head of the Department of Socio-Economic Problems of Labor  
Institute for Economics and Forecasting  
of the National Academy of Sciences of Ukraine*

**Liubov Yatsenko**

*Chief Consultant at the Department of Social Strategy  
National Institute for Strategic Studies*

## INEQUALITY IN SOCIETY: MODERN TRENDS AND CHALLENGES FOR UKRAINIAN SOCIETY

### **Summary**

*The influence of the global world and the challenges of the war in Ukraine actualize the issue of social inequality as the main disparity in society, because nowadays poverty, the inability to provide decent work, economic instability, high costs, low incomes, the inability to realize one's opportunities, injustice, discrimination are factors that lead to inequality in society. The study of the factors of formation and spread of social inequality made it possible to identify challenges and risks in the field of social development. The analysis of the current situation in Ukraine shows that risks arising in the labor sphere, in the income sphere, and risks associated with manifestations of gender inequality are of particular concern. risks generate the probability of negative changes, generate the danger of dysfunction of social institutions, inhibition of social reproduction processes, production processes, transmission of social norms and values; formation of social instability and tension.*

### **Вступ**

Нерівність як соціально-економічне явище є наслідком та проявом нерівномірності та обмеженості доступу до ресурсів, як природних, майнових, освітньо-кваліфікаційних, так і владних і престижу, та відмінностями у можливостях задоволення потреб. Саме це виявляється детермінантами таких соціально-економічних явищ як-то соціальні стратифікація та диференціація. Нерівність в сучасному світі визнана

однією головних проблем в суспільстві, від успішності вирішення якої залежить стабільність та злагода в суспільстві. Поглиблення нерівності в суспільстві виступає джерелом соціальних ризиків, породженими надмірною диференціацією суспільства за соціальними, економічними, політичними, етнокультурними та іншими характеристиками. В свою чергу, поширення соціальних ризиків, як небезпеки, що виникає і виявляє себе в межах соціальної сфери суспільства, спричиняє негативні зміни якості та рівня життя людей, деформацію соціальної сфери, виступає гальмом на шляху створення сприятливих умов для розширеного відтворення людського потенціалу, послаблює запас соціальної стійкості та гальмує суспільний прогрес. Нерівність зумовлює сплески соціальної напруженості в суспільстві, що виникають на тлі збільшення нерівності доступу до суспільних благ, підвищення диференціації доходів населення, загострення соціальних протиріч. Соціальна напруженість породжується несправдженням колективних очікувань щодо гарантованості певного набору благ, які можна вважати соціально-економічними детермінантами соціальної злагоди. В момент, коли соціальна напруженість переходить в форму деструктивної соціальної реакції (конфлікт, відмова у визнанні, саботаж, пасивність, деструктивні та ворожі дії), вона створює загрозу національній безпеці.

Проблеми соціальної рівності та справедливості в сучасній Україні є очевидними та мають певні особливості. Насамперед, їх виникнення та прояв обумовлені бесистемністю та хаотичністю тривалого процесу суспільного реформування, що охоплює майже всі складові соціально-економічного організму. До початку повномасштабної війни характеристики соціально-економічного розвитку країни засвідчували волатильність економіки та надмірну чутливість до коливань світової кон'юнктури, не сформованість умов для динамічного, збалансованого розвитку територій та забезпечення довгострокового благополуччя окремих верств населення та й українського суспільства в цілому. Війна внесла суттєві зміни в функціонування вітчизняної соціально-економічної сфери та загострила існуючі проблеми, в тому числі і проблеми нерівності. Все це суттєво підриває соціальні та духовні основи єдності українського суспільства, перспективи повоєнного відновлення та суспільного прогресу.

### **Розділ 1. Нерівність як загроза безпеці людського розвитку**

Проблематика нерівності, основних ефектів її прояву ґрунтовно розглядалася в роботах Wilkinson R., Pickett K. [1], Д. Стігліца [2], і зроблено важливі висновки щодо наслідків нерівності у суспільстві. Так, явища нерівності та рівності іманентні будь-якій країні, і багатій, і бідній, а серед основних інституційних суб'єктів відтворення економічної

нерівності слід виокремлювати і державу, і економічну систему [3], і саме економічна нерівність опосередковується політичною нерівністю [4]. Нерівність, маючи новітні прояви, а саме ризики вразливості, відсутність безпеки та ін., суттєво погіршують якість життя та загрожують здоров'ю та тривалості життя [5]. Саме це обґрунтовує методологічний підхід оцінки нерівностей на основі суб'єктивних оцінок. Доцільність такого підходу обґрунтовано в роботах західних дослідників G. Lenski, H. Ganzeboom, P. De Graaf, D. Treiman, M. Sobel, S. Irwin [6–9], вітчизняна практика статусних самооцінок була сформована лише на початку 90-х років, результати якої представлено в роботах українських дослідників Оксамитної С. [10], Прибиткової І. [11], Черенько Л. [12], Лібанової Е. [13], Новікова В. [14]. Слід також відзначити дослідження, присвячені компаративному аналізу крос-культурних особливостей головних форм соціальних нерівностей, їх сприйняття та підтримки стратифікаційних порядків [15; 16].

В Європейському Союзі феномен нерівності розглядається у чотирьох вимірах: *економічна нерівність* (дохід, споживання, заощадження); *соціальна нерівність* (працевлаштування або доступ до освіти); *політична нерівність* (вплив на прийняття рішень); *екологічна нерівність* (рівень забрудненості повітря чи води) і *нерівний доступ* до природних ресурсів та екосистемних послуг (парки, прісна вода тощо) [17]. Проблеми нерівності не може існувати відокремлено від таких понять, як «економічна нерівність», «розшарування населення», «соціальна стратифікація», «диференціація доходів», «поляризація суспільства», вирішення яких у значній частині лежить в площині реалізації принципу соціальної справедливості.

Отже, проблеми нерівності на переконання авторів, доцільно розглядати з точки зору реалізації принципу «соціальна справедливість», що в Енциклопедії державного управління визначається, як рівність соціальних прав кожної особистості (рівність можливостей, користування перевагами), відповідність величини доходу людини витратам праці та капіталу, захист соціально-економічних прав і свобод громадян та соціальний захист незабезпечених і малозабезпечених категорій населення [18, с. 154–155]. В контексті нерівності, соціальна справедливість визначає нерівномірність розподілу матеріальних і духовних благ та цінностей, політичних статусів та позицій в соціальній ієрархії.

Принцип соціальної справедливості регулює взаємовідносини між людьми з приводу розподілу (перерозподілу) соціальних цінностей та передбачає досягнення рівності доступу, можливостей та прав усіх членів суспільства до суспільних благ і умов для розвитку та інтеграції в суспільне життя. Реалізація принципу соціальної справедливості та

пом'якшення нерівності відповідає інтересам як кожного члена суспільства, так і суспільства в цілому. Формуючи умови для розвитку та реалізації потенціалу кожної людини, держава зміцнює людський потенціал країни, який виступає драйвером економічного зростання та суспільного прогресу в цілому.

Суспільні нерівності в Україні, сформовані в період суспільних трансформацій, в умовах війни набувають небезпечних масштабів, суттєво загрожуючи безпеці людського розвитку. Поточна ситуація не лише породжує соціальне напруження, а й породжує складнощі в управлінні соціумом. Сформовані проблеми у непередбачуваних, екстремальних ситуаціях, викликають негативні зміни соціальної сфери та впливають на життєдіяльність індивідів, соціальних груп та суспільства у цілому, обмежують економічну самостійність, соціальний добробут, що потенційно підвищує домінанту ризиків соціально-економічного характеру.

## **Розділ 2. Нерівність за доходами**

Найбільш очевидною є нерівність за доходами. В Україні тривалий час показники нерівності за доходами значно перевищують відповідні показники країн, яким притаманна помірна або слабка нерівність. За результатами обстеження соціально-економічного становища домогосподарств, коефіцієнт Джині за доходами у 2023 р. становив 43,8%, а частка домогосподарств, з середньодушовими еквівалентними доходами, нижче фактичного прожиткового мінімуму склала 35,5% [19]. Середній рівень показника Джині в країнах ЄС у 2021 р. становив 29,6%, у 2022 р. – 30,2% [20]. Традиційно доходи вищі у міського населення. В структурі доходів сільського населення України порівняно із міським, питома вага заробітної плати є меншою та значно вищим є відсоток соціальних виплат, що пояснюється як переважанням в структурі сільського населення осіб пенсійного віку, відставанням аграрного сектору від інших секторів економіки за рівнем оплати праці, так і монофункціональним характером сільськогосподарського виробництва. Для домогосподарств з дітьми, як і в роки до повномасштабної війни, характерним є вищий рівень доходів порівняно із домогосподарствами без дітей, оскільки до їх складу входять переважно особи пенсійного віку (табл. 1).

При цьому варто відзначити, що за даними Пенсійного фонду, на початок липня 2024 р. в Україні налічувалось майже 10,2 млн. пенсіонерів, серед яких 63% отримують пенсію до 5000 грн та лише 12% – понад 10 000 грн (табл. 2). Як і до повномасштабної війни, більше 70% пенсіонерів отримують пенсію за віком, в період війни дещо зросла частка отримувачів пенсії за інвалідністю та через втрату годувальника.

Таблиця 1

**Порівняння реальних доходів українських домогосподарств  
України у 2021 та 2023рр., грн**

	2021	2023
<b>Україна</b>	14491	15160
Міське населення	15001	16652
Сільське населення	13418	12310
Без дітей	12128	13711
З дітьми	18386	19101

*Джерело: складено за даними unicef. Соціально-економічний стан домогосподарств України [19]*

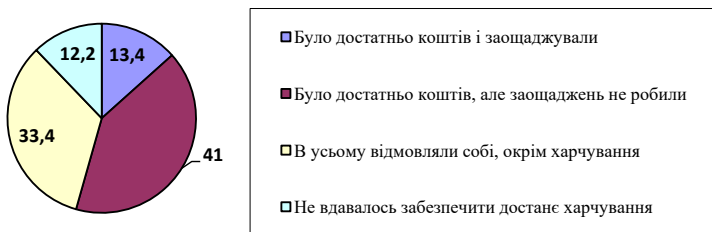
Таблиця 2

**Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених  
місячних пенсій у загальній їх чисельності станом на 01.07.2024**

	Тис.осіб	%	Середній розмір, грн
Понад 10000	1281,5	12,5	15326,88
5001 до 10000	2614,5	25,5	6 854,13
4001-5000	1907, 6	18,6	4415,16
3001-4000	1777,6	17,3	3546,82 грн
До 3000	2682,5	26,1	2762,99
всього	10263,7	100	5816,62

*Джерело: складено за даними ПФУ [21]*

В цей період розрахунковий фактичний прожитковий мінімум на одну особу склав 7 064,62 грн (8 089,28 грн, з урахуванням суми обов'язкових платежів – 8089,28 грн (витрати на харчування становили понад 3700 грн, на непродовольчі товари – 1196 грн, на комунальні платежі – 1200 грн, а на послуги зв'язку – 67 грн) [22]. Це означає, що більше 60% пенсіонерів в країні, які становлять майже третину населення країни знаходяться за межею бідності та засвідчує існування досить високої нерівності у добробуті населення, що прямо залежить від рівня доходів та відображається на рівні його купівельної спроможності. Результати самооцінки якості життя домогосподарств показують, що 12,7% домогосподарств України у 2023 р. не відчували фінансових проблем та їх доходів було достатньо не тільки для поточного споживання, а й для заощаджень. Вражаючим є той факт, що майже третина домогосподарств (33,4%) мала доходи, які забезпечували їм тільки харчування, а на все інше коштів не вистачало, 12,2% домогосподарств не змогли собі забезпечити навіть пристойний рівень харчування (рис. 1).



**Рис. 1. Самооцінка купівельної спроможності доходів у 2023 р.**

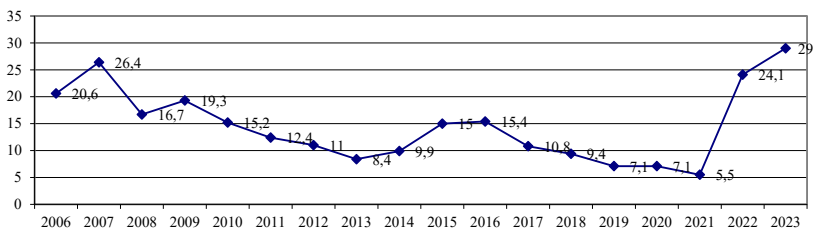
*Джерело: складено за даними UNICEF [19]*

Таким чином депривація (вимушене позбавлення особи можливостей задовольняти свої базові потреби через відсутність доступу до основних матеріальних благ і соціальних ресурсів), визначена за методологією ЄС, як наявність 7 з 13 визначених позбавлень можливостей в Україні становить 51,6%, в сільській місцевості сягає – 58,8%, в міській – 47,9%, серед домогосподарств з дітьми – 39,3%, домогосподарств без дітей – 56,2% [19]. Проблеми щодо неспроможності задовольнити базові особистісні й соціальні потреби, відсутність економічних ресурсів, бідність – набувають гостроти в умовах повномасштабної війни. Зважаючи на те, що економічна система України до війни була надзвичайно вразлива в силу її слабкості та значної відкритості, війна лише посилила накопичені ризики та згенерувала нові, що негативно впливає на значну частину населення та спричиняє поширення небезпечних викликів для суспільства, якими є нерівність та бідність, в тому числі раптова.

Бідність є показником дефіциту економічних ресурсів та низького рівня адаптаційної спроможності населення. Вона є багатовимірним соціальним явищем. Існують численні трактування та методологічні підходи до її оцінки. Узагальнюючи різноманітні визначення бідності, можна виокремити два підходи до розуміння та сприйняття цього явища – вузький та широкий.

У вузькому розумінні бідними є люди, які мають низький матеріальний статус, що обмежує їх рівень споживання, тобто, їх добробут є нижчим певної визначеної межі. Такий підхід є досить розповсюдженим. В широкому розумінні бідність характеризується як низьким рівнем доходів, недостатнім для забезпечення фізичних умов життя людини та її родини (повноцінне харчування, оплата житла і комунальних послуг, лікування тощо), так і повною або частковою соціальною ізоляцією. У вітчизняному нормативно-правовому полі бідність визначено, як неможливість унаслідок нестачі коштів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству в конкретний період часу [23].

Багатовекторні трансформаційні зміни суспільства України не забезпечили стабільність та стійку динаміку суспільного прогресу. Навпаки, поширювалися асиметрії соціально-економічного характеру, сформувались нові та поглибилися існуючі ризики й загрози, деструктивно відображаючись на добробуті значної частини населення. Поширення бідності в Україні має об'єктивні передумови, оскільки негативні тенденції в соціально-економічній сфері в довоєнний період, спричинені дією численних факторів зовнішнього та внутрішнього характеру та відсутністю ефективних державних механізмів щодо сприяння адаптації населення до нових економічних умов, зберігались тривалий час. Деструктивний вплив війни, як заявляють фахівці Світового банку, відкинув Україну [24] на 15 років назад у досягненні своїх цілей щодо скорочення рівня бідності. За даними організації за підсумками минулого року рівень бідності (бідними фахівці Світового банку вважають населення, яке проживає менш ніж на 5,5 доларів на день) в Україні сягнув 29%.



**Рис. 2. Динаміка рівня бідності в Україні, %**

*Джерело: складено за даними Світового банку*

Рівень проксі-показника бідності (частка опитаних людей, що змушена економити на їжі), що розраховує щомісяця дослідницька агенція Info Sapiens, в період повномасштабної війни коливається в межах 17,4-30,3% [25].

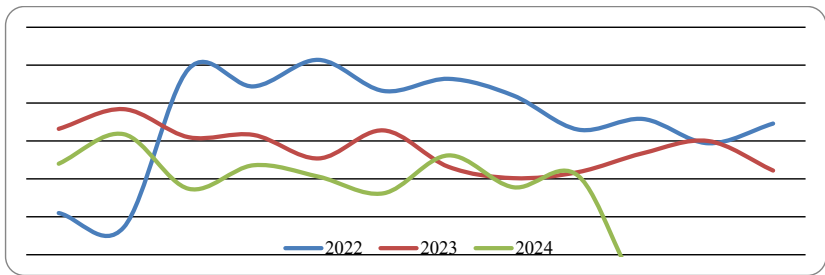
### **Розділ 3. Прояви нерівності в трудовій сфері України**

Питання бідності та нерівності пов'язані із доступністю безпечних, якісних, ефективних умов праці, дотриманням принципів гідної праці, справедливої оплати за рівну працю в різних секторах і галузях економіки. Виходячи з цього, можна стверджувати, що вирішення проблеми нерівності лежить в площині забезпечення соціальної справедливості в трудовій сфері, викоринення проявів дискримінації та недопущення ексклюзії (відторгнення) на ринку праці. У дослідженнях міжнародних організацій соціальна ексклюзія досліджується в контексті

існування дискримінації та обмеження доступу до джерел підвищення добробуту.

В економічній теорії принцип виключення посідає певне місце в теоріях перерозподілу благ у суспільстві та є «процедурою, у результаті якої споживач «виключається» з числа покупців товару через те, що він готовий заплатити за нього суму меншу, ніж ринкова ціна». Соціологи акцентують увагу на економічній сутності поняття і визначають відторгнення як «спосіб зведення бар'єрів, за допомогою яких професійні групи намагаються протидіяти представникам інших груп в отриманні тих чи інших привілеїв та переваг» [26]. Ексклюзія умовно розглядається як горизонтальна соціальна стратифікація суспільства. На відміну від бідності, вона виникає внаслідок недостатності в індивідів прав, обмеженості доступу до інститутів, що розподіляють ресурси і, насамперед, до ринків праці, та зумовлює нерівність. Так, серед основних складових відторгнення на ринку праці варто виокремити доступність якісного робочого місця та недостатню ємність ринку праці.

В кризовий період, пов'язаний з повномасштабною війною, в Україні зберігається досить високий рівень безробіття, в тому числі структурного, що, насамперед, пов'язано зі стрімкими географічними та структурними змінами на ринку праці та недостатнім рівнем адаптивності робочої сили. Згідно оцінок Дослідницької агенції Info Sapiens показник безробіття залишається достатньо високим, а також не спостерігається закономірності щодо його зміни (рис. 2).



**Рис. 2. Рівень безробіття в Україні у 2022, 2023 та 2024 р., %**

*Джерело: складено за даними ЦЕС [25]*

За офіційними даними Державної служби зайнятості у першому півріччі 2024 р. мали статус безробітного 254,6 тис. осіб, з яких працевлаштовано лише 124,0 тис. осіб або близько 50%. Звичайно, наведена статистика не відображає фактичну ситуацію в країні щодо кількості безробітних, адже вона не відображає осіб, які перебувають на



тимчасово окупованих територіях; внутрішніх та зовнішніх вимушених мігрантів, які не шукають роботу; осіб, які перебувають у неоплачуваних відпустках; та й далеко не всі безробітні зареєстровані у державній службі зайнятості з різних причин, в тому числі, з причин ухиляння від призову до лав ЗСУ, втрати мотивації до праці, небажання бути направленими на громадські роботи тощо.

Негативними проявами безробіття є: погіршення якісних характеристик робочої сили (відбувається часткова чи повна втрата працівниками професійних навичок, кваліфікації), послаблення мотивації до праці, зниження продуктивності праці, відтік найбільш кваліфікованої робочої сили за межі країни. Внаслідок безробіття країна несе значні фінансові збитки, недотримуючи надходження до бюджетів та соціальних фондів, утримуючи безробітних та відшкодовуючи їм втрати в доходах на період пошуку нових робочих місць. Поряд з цим, безробіття є складною соціальною проблемою, оскільки зумовлює падіння рівня життя населення та поглиблює нерівність, що може продукувати соціальну нестабільність, криміналізацію суспільства, наростання деструктивних настроїв та посилення соціальної напруженості в суспільстві.

Виклик рівним можливостям та ефективній реалізації знань і навичок особи у трудовій сфері є вікова дискримінація (ейджизм), що переважно базується на стереотипах, спотвореному сприйнятті певних вікових особливостей. Ейджизм значною мірою поширений у країнах з низьким і середнім рівнем доходу, до негативних його наслідків можна віднести погіршення психічного здоров'я, соціальну ізоляція, фінансову незахищеність, зниження якості і рівня життя, втрату мотивації до розвитку та самореалізації, тощо.

Дискримінація за віком в трудовій сфері України набула значного поширення, зокрема, рекрутери часто не готові співпрацювати з кандидатами старшими за 40 років, через сформовані стереотипи щодо їхньої спроможності та готовності навчатися, тенденцію нехтування їхнім досвідом і тиск ринку, спрямований на найм молодих працівників, зайнятість яких часто коштує дешевше. В умовах дефіциту кадрів в умовах війни вікова структура претендентів на заміщення вакантних посад залишається в Україні незмінною та свідчить про наявність невикористаного цінного активу на ринку праці, представленого особами старших вікових категорій. Трудова активність осіб старшого віку – це не тільки резерв якісної робочої сили при демографічних проблемах, а й засіб поліпшення добробуту, активного довголіття, соціальної інтеграції та забезпечення позитивної динаміки в економіці. Це актуалізує завдання все активнішого залучення до роботи осіб старшої вікової категорії працездатного населення та повніше й ефективніше використання

величезного життєвого досвіду й залишкової працездатності людей пенсійного віку.

Дискримінація у сфері трудових відносин в Україні заборонена законом. Так, відповідно до статті 2-1 Кодексу законів про працю України: «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку...» [28]. Відповідно до цієї статті, роботодавець у випадку її порушення може нести відповідальність. Втім, звичайно, що ніхто не звільняє людину чи не бере на роботу, прямо вказуючи на її вік, тому довести що-небудь практично неможливо.

Соціологічні дослідження останніх років показують, що у 2021-2022 роках кожен третій працівник віком старше 40 років мав труднощі з пошуком роботи. Так, згідно опитування OLX Робота [29] 39% учасників у віці 40+ відмітили свій вік під час працевлаштування значним недоліком. Тільки 7% вважали, що вік – це перевага. При цьому лише 29% серед учасників 40+ вдавалось працевлаштуватися менш ніж за 14 днів, а 20% шукали роботу понад пів року. Респонденти цієї вікової категорії оцінили складність пошуку роботи наступним чином: – дуже важко – 39%; – скоріше важко – 49%; – скоріше легко – 9%; – дуже легко – 3%.

Фахівці відмічають причини упередженого ставлення роботодавців до кандидатів старшої вікової категорії на вакантні робочі місця, а саме [30]:

- побоювання, що кандидати 40+ мають гірший стан здоров'я та частіше хворітимуть, що збільшить видатки на лікарняні й знизить продуктивність;

- погано сприймають критику, не хочуть вчитися нового, мають труднощі з опануванням нових технологій;

- вони є менш гнучкими. Зокрема, людям 40+ складно знайти роботу у приватному бізнесі, бо є стигма, що це вже недостатньо гнучкі працівники (наприклад, приватні школи неохоче беруть на роботу вчителів такого віку, бо мають побоювання, що цей педагог не зможе зорієнтуватися у нових технологіях);

- можуть мати проблеми з вибудовуванням стосунків у колективі через різницю у віці.

Вважається, що з роками погіршуються показники особистісного інтелекту: робочої пам'яті, абстрактного мислення, уваги та здатності до обробки нової інформації; знижена здатність навчатися (досвід може бути вадою); немає енергійності, бажання розвиватися; зростає безініціативність, ригідність мислення, а гнучкість у роботі – недостатня. Низка керівників схильні відмовляти літнім людям у робочому місці

через побоювання, що такі співробітники не володіють достатніми цифровими компетенціями і не впишуться в корпоративну культуру. Перешкодою до активної участі на ринку праці є також наявність хронічних хвороб та погіршення здоров'я працівників.

Окрім того, на рішення про відмову впливають також несвідомі упередження, наприклад, молодий керівник може відчувати дискомфорт у відносинах зі старшим за нього підлеглим. Також проблемою при працевлаштуванні є стереотипи щодо сприйняття осіб старше 45-50 років як кандидата передпенсійного віку. Слід зазначити, що шукачі роботи старшого віку є більш вимогливими до умов роботи, що часто суперечать їхнім очікуванням і цінностям. Роботодавець в такій ситуації замість залучення в команду працівників із цінним досвідом, експертизою та нетворком надає перевагу менш вимогливим молодим працівникам без досвіду, яких необхідно навчати розвивати.

Поряд з цим перевагами на ринку праці осіб старшого віку є:

- Набутий практичний досвід та навички у різних сферах діяльності чи глибока експертиза в одній сфері.
- Унікальний досвід проходження численних життєвих і професійних трансформацій та криз.
- Важливі навички вибудовування стосунків із людьми на різних шаблях управлінської ієрархії.

Незважаючи на запровадження окремих заходів, в Україні немає злагодженої взаємодії держави та бізнесу, які б допомагали зрілим фахівцям не втратити свої цінності на ринку праці, бути активними гравцями на ньому. Ті пільги, які намагалася впровадити держава, на жаль, є недостатньо дієвими. Можливо, одним із дієвих механізмів може стати монетизація працевлаштування зрілих фахівців – практика, яка наразі діє для молодих фахівців – за належної доступності та ознайомленості роботодавців, дала б свої позитивні наслідки.

Проблема дискримінації за віком на ринку праці поширилась в багатьох країнах світу, більшість з яких вживають необхідних заходів для подолання цього явища, що виявились дуже ефективними і, на нашу думку, багато з таких нововведень могли б посприяти вирішенню проблеми дискримінації за віком і в Україні. Наприклад, такі країни, як Австралія, Канада, Велика Британія, США, Данія та Польща або скасували обов'язковий пенсійний вік як поважну причину для розірвання трудових контрактів, або підвищили відповідні вікові обмеження, що збільшило попит на працівників старшого віку. Державна служба зайнятості Франції (Pole emploi) почала використовувати спеціальний метод прийому на роботу – метод найму на основі навичок, за яким кандидатів відбирають для співбесіди з роботодавцем на основі тестів на здібності та без урахування віку чи попередньої роботи [31].

Багато країн дійшли висновку, що необхідно запровадити програму підвищення обізнаності щодо вирішення проблем, пов'язаних із віком працівників та розробки підходів вікового менеджменту. Поширеним способом підвищення обізнаності на національному, регіональному та місцевому рівнях є надання нагород або премій за реалізацію стратегій вікового менеджменту. Наприклад, у Сполучених Штатах запроваджена нагорода AARP Best Employers for Workers over 50, що проводиться раз на два роки та відзначає роботодавців із зразковою практикою найму та утримання працівників старшого віку. У США спостерігається найвищий рівень працевлаштування людей віком 65+. Це досягнуто завдяки суворому законодавству та дійсно ефективним заходам. У Великобританії Департамент праці та пенсійного забезпечення розробив так званий інструментарій роботодавців Age Action Alliance, який містить рекомендації для керівників літніх працівників щодо того, як вони можуть краще керувати своєю робочою силою [32].

У країнах ЄС діє багато організацій, таких як AGE Platform Europe, що просувають інтереси старшого населення. Вони займаються різними аспектами, такими як працевлаштування, захист прав літніх людей, надання медичної та соціальної допомоги.

Для підвищення конкурентоспроможності осіб старших вікових груп на ринку праці залишається завдання щодо забезпечення їх професійної мобільності та адаптивності. В руслі досягнення цілей щодо підвищення мобільності та адаптивності важливим завданням є поширення програм навчання та перенавчання працівників можуть підвищити конкурентоспроможність на ринку праці, кваліфікацію та продуктивність праці, полегшити процес пошуку роботи і можливість працевлаштування та в цілому сприятиме збільшенню економічної активності старшої вікової групи. Також окремою проблемою для роботодавця може бути понесення фінансових витрат роботодавця через необхідність додаткового навчання, підвищення кваліфікації для осіб старшого віку, це стає ще однією підставою небажання укладати трудовий договір із зазначеними категоріями працівників. У зв'язку з цим можна запроваджувати додаткові державні гарантії роботодавцям, аби заохотити їх співпрацювати із такими особами, незважаючи на фінансові ризики. На державному рівні можуть запроваджуватись заохочувальні програми пільгового оподаткування бізнесу за працевлаштування певних вікових категорій, запускатись загальнодоступні державні програми постійного навчання та перекваліфікації. Безумовною перевагою такого інструменту є можливість його застосування майже в усіх секторах ринку праці. Програми навчання та перенавчання працівників забезпечують широкі можливості маневрування робочою силою залежно від потреб економіки.

Прояви ейджизму характерні також і в бік молоді. За даними Державної служби зайнятості станом на 1 серпня 2024 року офіційний статус безробітного мали 104,7 тис. осіб, з них 23,2 тис. (22%) у віці до 35 років, що свідчить про збереження значних масштабів молодіжного безробіття. Серед безробітних біля 2% є випускниками навчальних закладів [27]. З числа працюючої молоді більше половини працює не за фахом, що, зокрема, підтверджує проблеми у сфері синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг. Варто зазначити, що число офіційно зареєстрованих безробітних молодого віку в період війни зменшилось внаслідок зняття з обліку тих, які мігрували за кордон, переважно це жінки, більшість з яких не працевлаштовані (серед дорослих біженців жінки становлять 78%, 80% з них у найбільш продуктивному віці 18-40 років). Окрім того, наведена статистика не відображає фактичну ситуацію в країні, адже вона не включає людей, які перебувають на тимчасово окупованих територіях та й далеко не всі безробітні, в тому числі чоловіки, які ухиляються від призову на військову службу під час мобілізації. Помітне скорочення числа безробітних чоловіків у віці до 35 років зумовлено мобілізацією до лав ЗСУ.

Молодь в процесі пошуку роботи стикається з такими перепонами, притаманними зазвичай лише цій віковій групі, як відсутність досвіду та навичок професійної адаптації, соціальна незрілість та незахищеність, невідповідність першого робочого місця рівню та якості отриманих професійних знань, високі вимоги роботодавців до професійних компетенцій молоді та невідповідність запитів перших реальним професійним обов'язкам тощо. Усе це істотно посилює напруженість на ринку праці серед молодіжного сегменту, який, з одного боку, є відкритим, активним, цілеспрямованим, прогресивним ресурсом, що швидко навчається, більшою мірою соціально мобільний, здатний до професійного росту та здійснювати трудову діяльність в більш тривалій часовій період. З іншого боку, відсутність практичних навичок та професійного досвіду знижують його конкурентоспроможність на ринку праці. Криза, пов'язана з воєнними діями на території країни, різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. Значна чисельність безробітних 15-24 років підкреслює, що складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається суттєвою проблемою. Саме ця категорія молоді перебуває в зоні постійного ризику соціального відчуження.

В умовах підвищеної турбулентності на ринку праці проблеми, пов'язані з пошуком якісних робочих місць ускладнюються, що безумовно впливає на настрої та очікування пошукачів. Дослідження проведене лабораторією Rating Lab. серед молоді віком 15-30 років у 2023 році свідчить, що значна частина опитаних в Україні віддають перевагу

самозайнятості і власному бізнесу (73%) і лише 19% хочуть бути найманим працівником [33]. Це пояснюється тим, що в українському суспільстві існує тренд самозайнятості та сучасні реалії потребують достатньої трудової мобільності робочої сили і гнучкості ринку праці. Можливо прагнення до самозайнятості молоді пояснюється їх бажанням самостійно і вільно прийняти рішення та готовністю ризикувати. При цьому молодь, що мешкає у містах дещо менше висловлює прагнення до самозайнятості ніж сільська молодь, що ймовірно пов'язано з ширшими можливостями для пошуку добре оплачуваної роботи. На жаль, пропонуваній роботодавцями рівень оплати праці в нашій країні не завжди відповідає очікуванням сучасної молоді, у результаті чого шукачі роботи відмовляються обіймати посаду, за якою рівень заробітної плати не відповідає їхнім очікуванням. Низька ціна робочої сили призводить до того, що значне число достатньо освічених і кваліфікованих осіб, в тому числі молоді, знаходиться в скрутному фінансовому становищі. Дослідження групи Gradus свідчить, що серед молодіжної аудиторії більше половини рівень свого доходу вважають не достатнім та майже 30% – категорично недостатнім [34]. Така ситуація зумовлює підвищення рівня соціально-економічних ризиків, до яких слід віднести: нездатність домогосподарств забезпечити гідний рівень життя, зубожіння та поглиблення нерівності, зниження трудової мотивації молодих працівників, відсутність у більшості з них умов для самореалізації, посилення соціальної напруженості в суспільстві.

В умовах погіршення демографічної ситуації в Україні та посилення проблеми дефіциту робочої сили значущість питань щодо протидії ейджизму у період війни та повоєнного відновлення України зростає. Злам неусвідомленого соціального упередження – ейджизму – це питання не тільки економіки, а здоров'я нації загалом. Для подолання ейджизму потрібний системний підхід, що має базуватись на інклюзивності, толерантності суспільства загалом і роботодавців, зокрема, до осіб старших і молодших вікових категорій. Провідна роль у формуванні такого підходу належить державі, яка повинна задавати відповідні тренди на центральному та місцевому рівнях. В цьому контексті важливим залишається завдання щодо удосконалення системного пакету законодавчих та соціально-економічних засобів для активізації участі робочої сили старших і молодих вікових категорій у економічному житті держави, розвитку її наукового, трудового потенціалу та забезпечення гідної зайнятості.

Реалізація активної політики щодо зайнятості цих категорій працездатного населення з застосуванням прозорих та ефективних механізмів стимулювання роботодавців до їх працевлаштування, мотивація людей 40+ до розвитку, трудової активності та подолання

стереотипних уявлень роботодавців стосовно їх низького рівня мобільності та адаптивності має стати пріоритетом державної політики у найближчій перспективі. Розв'язати проблеми підвищення трудової активності, мобільності, адаптивності старших і молодших вікових категорій можна лише шляхом реалізації цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості та ефективного використання трудового потенціалу.

Досить важливою детермінантою нерівності у суспільстві та чинником дестабілізації є диференціація в трудових доходах. Диференціація заробітної плати є об'єктивним явищем, що обумовлюється соціально-економічними відмінностями в статусі членів суспільства в сфері права, розподілу і споживання. Диференціація заробітної плати притаманна усім країнам, вона зумовлена сегментацією ринку праці, освітньо-професійними та міжгалузевими відмінностями ціни робочої сили, конкуренцією на ринку праці тощо. На диференціацію заробітної плати впливає кон'юнктура ринку праці; державне регулювання; договірне регулювання, тобто укладання генеральної, галузевих, територіальних угод, договорів на рівні підприємств, індивідуальних трудових договорів з найманими працівниками; механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві, що включає елементи тарифної системи підприємств, нормування праці, форм і систем оплати праці [35]. Безумовно диференціація заробітної плати також зумовлена відмінностями в освіті, професійній кваліфікації, досвіді роботи та навичкам працівників. В умовах стрімкого поширення інноваційних процесів в економіці, основною продуктивних сил якої виступають освіта, знання та компетенції, спостерігається збільшення частки висококваліфікованої праці, що впливає на ціну праці.

Дані кадрового порталу Work.ua свідчать про суттєві відмінності у рівнях заробітної плати, як за вакансіями, так і за резюме (табл. 3). Так, при медіанній заробітній платі в серпні-жовтні 2024 р. 21500 грн її розмір за вакансіями коливався від 1000 до 900000 грн. [36].

Глобальні тенденції щодо розповсюдження нерівності у сфері оплати праці свідчать про її поглиблення та характеризуються швидким зростанням високої заробітної плати у верхньому сегменті та стагнацією заробітної плати у середньому і нижньому сегментах шкали розподілу доходів. Збільшення нерівності насамперед зумовлене «відривом вгору» найбільш високооплачуваних робітників від більшості працюючих, а також «падінням нижнього рівня», коли зростає розрив між робітниками з медіанною заробітною платою і низькооплачуваними робітниками. Україна не виходить за межі цих тенденцій.

**Розмір заробітних плат за вакансіями та резюме,  
станом на жовтень 2024 р.**

За вакансіями		За резюме	
Розмір заробітної плати, грн.	Частка вакансій, %	Розмір заробітної плати, грн.	Частка резюме, %
1000-12000	7,8	500-9000	5,8
12001-16000	15,8	9001-13000	12,0
16001-20000	22,7	13001-17000	18,7
20001-24000	14,8	17001-21000	21,5
24001-28000	12,7	21001-25000	12,8
28001-32000	7,3	25001-29000	1,4
32001-36000	6,1	29001-33000	9,7
36001-40000	4,5	33001-37000	4,0
40001-900000	8,3	37001-41000	5,2
		41001-800000	9,0

*Джерело: складено за даними Work.ua*

Традиційними протягом багатьох останніх років і суттєвішими порівняно з європейськими показниками в Україні є галузеві ознаки диференціації оплати праці. Так, у 2024 р. істотно (в бік зростання) відрізняється від середньої по Україні заробітна плата тих, хто працює у сферах інформації та телекомунікації, фінансової та страхової діяльності. Середній розмір заробітної плати зайнятих у цих сферах відповідно у 2,4 та 1,9 рази перевищує середній рівень цього показника по Україні. Значно менше середньої по країні є заробітні плати у сфері освіти, мистецтва та охорони здоров'я – саме в тих сферах, де відбувається відтворення та нагромадження людського капіталу.

Досліджуючи окремі аспекти нерівності, слід також відзначити існування дискримінації за статтю. Формально законодавство України не дозволяє будь-яких проявів дискримінації, однак реалії життя свідчать про збереження гендерних дисбалансів. Найяскравішим проявом дискримінації ринку праці є гендерна асиметрія, що проявляється у нижчому рівні оплати праці жінок, існуванні для них «скляної стелі», що проявляється у професійній сегрегації, що має декілька основних моделей прояву:

– *винятку* (жінок систематично не допускають до більш високооплачуваних професій і наймають лише для заповнення низькооплачуваних робочих місць);

– *переповнювання*. На рівні найму не відбувається дискримінації жінок, і вони можуть найматися на будь-які роботи, включаючи престижні та високооплачувані. Однак із часом відбувається їх витіснення з цих робочих місць і заміщення чоловіками [26, с. 21].



#### Розділ 4. Гендерні аспекти нерівності

Україна досягла значного прогресу в просуванні принципів гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. В індексі гендерного розриву Україна перебуває на 63-му місці зі 146 досліджуваних країн. Згідно з Global Gender Gap Report 2024, який щороку випускає World Economic Forum, гендерний розрив в Україні становив 28 % [37]. Гендерна нерівність в трудовій сфері пояснюється, насамперед, сформованими гендерними стереотипами щодо окремих видів професійної діяльності, вертикальної сегрегації, оплати праці, можливостей кар'єрного зростання, умов праці тощо. Причиною гендерних відмінностей є також нерівномірний розподіл домашніх обов'язків, який часто спонукає жінок обирати чи переходити на менш оплачувану роботу. Ще одним важливим чинником, який впливає на можливість реалізації на ринку праці, є догляд за дітьми. Раніше парламент ухвалив низку законодавчих змін, які забезпечують рівні можливості батька й матері у догляді за дитиною – рівне право матері та батька на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, запроваджено також 14 днів відпустки при народженні дитини, яку можуть отримати як мати, так і батько чи близькі родичі. Разом з тим наразі військовослужбовці дискриміновані у рівних можливостях догляду за дітьми. З цих причин в Україні зберігається гендерний розрив в оплаті праці, який у 2023 р. становив 18,6%. Цей показник є нижчим за світовий, але більшим, ніж в багатьох країнах ЄС [38]. Головні завдання щодо скорочення гендерного розриву в оплаті праці в Україні лежать в площині вдосконалення трудового законодавства, подолання стереотипів роботодавців, підвищення рівня мотивації жінок.

Слід відзначити, що завдяки своєму високому рівню освіти жінки в нашій країні мають достатні можливості здійснювати професійну діяльність на найвищих кваліфікаційних рівнях (жінки становлять дві третини професіоналів і фахівців), це підтверджується домінуванням жінок у сферах освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, фінансової та страхової діяльності, де відчувається потреба у компетенції високого рівня. Проте є ще низка невирішених питань на шляху реалізації гендерного паритету на всіх рівнях.

Наразі найбільшу прогалину Україна має у сфері розширення можливостей політичної участі жінок. В Україні жіноче населення становить приблизно 54 % від населення країни, при цьому кількість жіночих організацій росте, а кількість жінок в органах влади зменшується. Так, у нинішньому парламенті кількість жінок-парламентарів становить 11%, водночас у країнах Європи ця цифра у середньому становить 26%. В Україні запроваджена система квот для забезпечення представництва щонайменше 30% кандидатів у депутати

однієї статі. Однак це не вплинуло на представництво жінок серед обраних депутатів за списками політичних партій, оскільки не було запроваджено санкцій за недотримання квоти. На місцевому рівні з 1 січня 2020 року, встановлено гендерну квоту 40/60 для виборчих списків політичних партій. За результатами останніх виборів в Україні в обласних радах жінки становлять 27,8%, у районних – 34,3% депутатів. На рівні територіальних громад частка жінок у радах становить у середньому 30-35%, а відсоток жінок на посадах голів місцевих рад становить 16,6% [39]. Це свідчить про збереження ситуації щодо нерівного доступу за статевими ознаками до керівних посад, що пов'язано з контролем та розподілом ресурсів.

Як значний розглядається фактор активної участі жінок у бізнесі та підприємстві. Дослідження фахівців показало, що подолання гендерних диспропорцій в підприємстві сприятиме зростанню глобального ВВП на 2% [40]. Разом з тим, мотивами до участі в підприємстві для жінок виступають гендерна самореалізація, прагнення досягти незалежного матеріального становища, професійного рівня й соціального статусу загалом, можливість застосувати на практиці свої потенційні освітньо-професійні здібності та навички, а також особиста креативність [41].

Проте, в суспільстві ще не подолані повністю гендерні перепони, якими часто виступають традиційні стереотипи щодо пріоритету сімейних обов'язків; жіночого типу управління, що відрізняється від чоловічого емоційністю; розподілу професій та сфер діяльності за гендерними ознаками тощо. З цих причин гендерні відмінності в підприємстві та малому бізнесі ще зберігаються, як і в економіці в цілому, але відбуваються позитивні зміни щодо їх зменшення. Тільки у 2023 р. в Україні 56% новостворених бізнесів були започатковані жінками (у 2021 році справи, відкриті жінками, склали 49% від загальної кількості нових бізнесів.), що стало рекордом за усі роки незалежності. Звичайно, варто враховувати той факт, що з початком повномасштабної війни частина кількості жінок перереєструють бізнес на себе, адже чоловіки мобілізовані до ЗСУ. Окрім того, на відміну від стрімкого зростання жіночого підприємства, частка жінок серед керівників компаній збільшується не так швидко. У 2022 р. кількість жінок керівників зменшилась майже на п'ять відсоткових пунктів та склала до 28%., а в 2023 р. відновилась до рівня 2021 р. та складала лише 31% [42].

Не зважаючи на те, що вже багато чого зроблено в українському суспільстві в напрямку подолання гендерної нерівності, багато чого ще потрібно зробити. Зокрема, це стосується окремих питань гендерної нерівності та дискримінації в трудовій сфері, зокрема щодо розвитку

відповідних послуг у сфері професійної зайнятості для жінок, які вступають або повертаються на ринок праці після виконання репродуктивної функції; започаткування бізнесу; вирівнювання доходів та подолання стереотипів щодо жіночих сфер діяльності. Доцільним у вирішенні цих питань є застосування успішного досвіду інших країн щодо подолання гендерних відмінностей шляхом розвитку законодавчого поля.

Аналіз найбільш відчутних проявів нерівності в сучасній Україні дозволив ідентифікувати ризики, що генеруються в суспільстві в умовах збереження нерівності (рис. 3).

<i>Гендерна нерівність</i>	<i>Ейджизм</i>	<i>Порушення принципу соціальної справедливості на ринку праці</i>	<i>Нерівність за доходами</i>
<b>Ризики</b>			
професійна сегрегація гендерні розбіжності в оплаті праці нерівні можливості кар'єрного зростання диспаритет у владних органах	проблеми працевлаштування звуження можливостей для якісної зайнятості	деструктивні виклики продуктивної зайнятості недостатня ємність ринку праці дисбаланси в трудовій сфері падіння рівня життя працездатного населення	бідність низька купівельна спроможність частини населення обмежений доступ до соціальних ресурсів падіння реальних доходів
<b>Наслідки</b>			
перешкоди на шляху самореалізації нерівність доходів та матеріального становища дискримінація в трудовій сфері	погіршення психічного здоров'я соціальна ізоляція фінансова незахищеність зниження якості і рівня життя втрата мотивації до розвитку та самореалізації	ексклюзія на ринку праці безробіття погіршення якісних характеристик робочої сили послаблення мотивації до праці зниження продуктивності праці відтік найбільш кваліфікованої робочої сили за межі країни	нездатність задовольняти свої базові потреби депривація соціальна ізоляція
соціальна нестабільність криміналізація суспільства наростання деструктивних настроїв посилення соціальної напруженості в суспільстві			

**Рис. 3. Форми, ризики та наслідки нерівності в Україні**

*Джерело: складено авторами*

Сукупність ризиків, що виникають у суспільстві, справляють деструктивний вплив на соціальну стійкість, стабільність та розвиток економічної системи. Як правило, виникнення таких ризиків є тривалим процесом, який відбувається під впливом певних факторів чи внаслідок окремих явищ і процесів, які виступають каталізаторами ризиків за певних умов, що склалися у зовнішньому та внутрішньому середовищі. Кожен із ризиків має особливі передумови виникнення, власний характер прояву та ступінь впливу на окремі сфери суспільного розвитку. Більшість таких ризиків виникає в наслідок відсутності чіткої узгодженості пріоритетів і тактики економічних перетворень з пріоритетами та темпами проведення соціальних реформ; недостатнього врахування соціальних завдань при прийнятті рішень у сфері соціально-економічного розвитку держави; нерозвиненості інструментів щодо попереднього передбачення соціальних наслідків конкретних трансформаційних заходів економічного характеру. По суті, мова йде про узгодженість економічної і соціальної складових державної політики, реалізація якої спрямована на попередження та нейтралізацію ризиків та загроз в соціальній та економічній сферах.

Тому в умовах наростання кризових явищ, посилення невизначеності та динамічності економічної ситуації в умовах війни посилюється актуальність питання щодо необхідності розробки та впровадження дієвих заходів державної політики, спрямованих на управління ризиками, пов'язаними з нерівністю в суспільстві.

### **Висновки**

Отже, нерівність, як форма диференціації, при якій окремі індивіди, соціальні групи, класи та верстви населення знаходяться на різних рівнях вертикальної соціальної ієрархії та мають різні можливості задоволення своїх потреб і різний доступ до ресурсів споживання, суттєво підриває соціальні та духовні основи єдності суспільства і перспективи суспільного прогресу. У широкому розумінні нерівність віддзеркалює проблеми реалізації принципу соціальної справедливості, який є загально визнаною цінністю сучасного демократичного суспільства. Вона проявляється в надмірній диференціації суспільства за доходами і майновим станом та обмеженні доступу до джерел підвищення добробуту, дискримінацією та ексклюзивією в сфері прикладання праці, включаючи прояви ейджизму, недосконаліми гендерними відносинами між чоловіками та жінками тощо. Така ситуація не тільки призводить до значної соціальної напруги, погіршує можливості розвитку суспільства.

Вирішення питання щодо зменшення нерівності та втілення принципу соціальної справедливості у значній мірі залежить від успішності реформ у сфері прикладання праці. Тому пріоритетом державної політики у

найближчій перспективі має стати створення правових, економічних та інституційних засад для забезпечення продуктивної зайнятості населення. Рішення, які приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості. Саме продуктивна зайнятість є тим елементом, який забезпечуватиме інклюзивне зростання і може слугувати драйвером економічного зростання та є необхідною умовою для зниження економічної нерівності. Для стимулювання інклюзивного зростання державна політика повинна спрямовуватись на поєднання й узгодження економічного зростання країни із забезпеченням рівності економічних можливостей та доходів її населення. Проявом такої політики є орієнтація на цільові орієнтири концепції гідної праці. В цьому контексті одним із ключових напрямів залишається політика трудових доходів. В умовах структурних змін та посилення проблем нестачі робочої сили формуються потреби щодо інвестицій у власний трудовий, інтелектуальний, людський і соціальний капітал (покращання здоров'я, покращення освітньо-кваліфікаційних характеристик) необхідність зусиль щодо реалізації як наявних можливостей, так і нових, які з'являться в перспективі.

Питання подолання бідності як фактору надмірної диференціації населення за рівнем доходів потребує вжиття комплексних заходів такими напрямами: формування міцної економічної платформи для збереження існуючих і створення нових якісних робочих місць; створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення (рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні бути системними та формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості); переосмислення ролі та підвищення ефективності державних інституцій у сфері регулювання соціально-трудових відносин та соціального захисту населення; розвиток нормативно-правового поля відповідно до потреб трудових відносин нової якості; формування конкурентного ринку професійно-освітніх послуг України та узгодження його з потребами ринку праці; підвищення цінності праці, що має сприяти відтворенню робочої сили, надавати можливості задовольняти потреби населення, реалізувати трудовий потенціал, стимулювати до високопродуктивної праці та самовдосконалення; підвищення ролі та відповідальності держави у виконанні соціальних гарантій.

Важливими напрямами подолання надмірної диференціації доходів населення є соціальна інтеграція бідного населення, забезпечення вирівнювання доступу до ресурсів, освіти, медичного обслуговування,

соціальної інфраструктури тощо, що визначає розвиток людського капіталу, який є важливим фактором економічного зростання.

Викорінення проявів дискримінації за ознакою статі потребує подолання гендерних стереотипів, упереджень стосовно закріпленості тої чи іншої сфери діяльності за жінками або чоловіками, створення на робочому місці умов, сприятливих для поєднання роботи та сімейного життя. Ці завдання мають бути пріоритетними в державній законодавчій і інформаційній політиці.

### Список використаних джерел:

1. Wilkinson R., Pickett K. The spirit level. Why greater equality makes society stronger. New York: Bloomsbury Press. 2010.
2. Stiglitz J.E. The great divide: Unequal societies and what we can do about them. New York : WW Norton & Company, 2015. 464 p.
3. Stiglitz J.E. The price of inequality: How today's divided society endangers our future. New York : WW Norton & Company, 2012. 560 p.
4. Piketti T. Capitalism in the twenty-first century. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press. 2014. P. 685.
5. Therborn G. The killing fields of inequality. Cambridge: Polity Press. 2013.
6. Lenski G. Status crystallization: A non-vertical dimension of social status. *American Sociological Review*. 1954. Vol. 19. P. 405–413
7. Ganzeboom H.B.G., De Graaf P., Treiman D.J., De Leeuw J. A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*. 1992. Vol. 21. P. 1–56
8. Sobel M.M., De Graaf M.D., Heath A., Zou Y. Men matter more: the social class identity of married British women. 1985–1991. *Journal of the Royal Statistical Society*. 2004. Vol. 167(1). P. 37–52
9. Irwin S. Lay perceptions of inequality and social structure. *Sociology*. 2018. Vol. 52(2). P. 211–227
10. Оксамитна С. Самовизначення громадян у соціальній структурі українського суспільства. *Грані*. 2015. Вип. 1(117). С. 67–71.
11. Прибуткова І. М. Нові статусні номінації: бідні середні-багаті. Нові соціальні нерівності. Київ: Інститут соціології НАН України. 2006. С. 168–194
12. Черенько Л. М. Специфіка формування та прояву нерівності в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2. С. 60-69. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2013\\_2\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2013_2_8)
13. Лібанова Е.М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність. *Економіка України*. 2014. № 3. С. 4-19. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk\\_2014\\_3\\_2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2014_3_2)
14. Новіков В.М. Подолання надмірної нерівності – пріоритет соціальної політики. *Україна: аспекти праці*. 2013. №3. С. 3–7.
15. Haller M., Jowell R., Smith T.W. (Eds.). The International Social Survey Programme 1984-2009. Charting the Globe. Routledge. 2009. P. 496.
16. Edlund J., Bechert I., Quandt M. (Eds.). Social Inequality in the Eyes of the Public: A Collection of Analyses Based on ISSP Data 1987-2009 (GESIS-Schriftenreihe, 17). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. 2017. P. 138.
17. European Commission. Human development. 2024. URL: <https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/human-development/reducing-ine->

qualities\_-en#:~:text=SDG%2010%20aims%20at%20reducing,-%2C%20ethn icity%2C%20religion%20and%-20opportunity.

18. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Т. 1 : Теорія державного управління. Київ : НАДУ, 2011. 748 с.

19. UNICEF. Соціально-економічний стан домогосподарств України. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>

20. Gini coefficient of equivalised disposable income – EU-SILC survey. Eurostat. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_di12/default/table?l...](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_di12/default/table?l...)

21. Середній розмір призначеної пенсійної виплати та питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності станом на 01.07.2024. ПФУ. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2166027-serednij-rozmir-pruznachenoyi-pensijnoyi-vyplaty-ta-pyতোমা-vaga-pensioneriv-za-rozmiramy-pruznachenyh-misyachnyh-pensij-u-zagalnij-yih-chyselnosti-stanom-na-01-07-2024/>

22. Фактичний розмір прожиткового мінімуму Мінсоцполітики. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/581762-minsotspolityky-faktychnyy-rozmir-prozhytkovoho-minimumu>

23. Стратегія по долання бідності від 15 серпня 2001 року N 637. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637/2001#Text>

24. Як змінювався рівень бідності в Україні URL: <https://www.slovovidlo.ua/2023/05/04/infografika/ekonomika/yak-zminyuvavsvya-riven-bidnosti-ukrayini>

25. CES. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>

26. Близнюк В., Яценко Л. Соціальна справедливість у сфері праці України: сучасні реалії, проблеми та протиріччя. *Стратегічні пріоритети*. 2017. № 4. С. 104–117

27. Аналітика. ДСЗ. URL: <https://dcz.gov.ua/stat>

28. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

29. 64% українцям після 40 років відмовляють у працевлаштуванні через вік: результати дослідження. URL: <https://blog.olx.ua/26271/64-ukraincyam-pislya-40-rokiv-vidmovlyayut-u-pracevlashtuvanni-cherez-vik-rezultati-doslidzhennya/>

30. Звідки на ринку праці ейджизм та що робити пошукачам, компаніям і державі? URL:[https://happymonday.ua/zvidky-na-rynku-pratsi-eydzhizm-ta-shho-z-nyum-robyty](https://happymonday.ua/zvidky-na-rynku-pratsi-eydzhizm-ta-shho-robity-poshukacham-kompaniyam-i-derzhavi/)

31. Sonnet A., Olsen H., Manfredi T. Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland. *De Economist*. 2014. Vol. 162. Pp. 315-339. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s10645-014-9240-x>

32. Щемур Е.Р., Серета О.Г. Актуальні питання подолання дискримінації за віком у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. Вип. 11. С. 320-323. URL: [http://www.lsej.org.ua/11\\_2021/82.pdf](http://www.lsej.org.ua/11_2021/82.pdf)

33. Ставлення молоді до власного бізнесу: Україна та ЄС. Rating Lab. URL: <https://ratinglab.org/research/attitude-of-young-people-to-the-own-business>

34. Барометр якості життя 2023. Gradus. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/quality-life-barometer-2023/>

35. Галайда Т.О. Галузева диференціація оплати праці та шляхи її оптимізації: українські реалії і європейський досвід. *Приазовський економічний вісник*. 2017. № 5 (05). С. 242-248. URL: <http://pev.kpu.zp.ua/vypusk-5-05>

36. Статистика зарплат в Україні. URL: <https://www.work.ua/stat/>

37. Global Gender Gap 2024 URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf)

38. На 18,6% менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці? URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/>
39. Центральна виборча комісія, «Гендерний моніторинг місцевих виборів», 2020. URL: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html>.
40. Смаль В. Інклюзивний розвиток бізнесу: жіноче підприємництво. Аналітичне дослідження. 2018. URL: [https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/490/Woman\\_Business\\_PLEDDG\\_2019.pdf](https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/490/Woman_Business_PLEDDG_2019.pdf)
41. Гурман О.М. Гендерні аспекти лідерства в малому підприємництві України. *Підприємництво і торгівля*. 2020. № 26. С. 18–24.
42. 56% нових фопів в Україні у 2023 році відкрили жінки. Оpendatabot. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2023>

### References:

1. Wilkinson R., Pickett K. (2010). *The spirit level. Why greater equality makes society stronger*. New York: Bloomsbury Press.
2. Stiglitz J.E. (2015) *The great divide: Unequal societies and what we can do about them*. New York : WW Norton & Company, 464 p.
3. Stiglitz J.E. (2012) *The price of inequality: How today's divided society endangers our future*. New York : WW Norton & Company, 560 p.
4. Piketti T. (2014) *Capitalism in the twenty-first century*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 685 p.
5. Therborn G. (2013) *The killing fields of inequality*. Cambridge: Polity Press
6. Lenski G. (1954). Status crystallization: A non-vertical dimension of social status. *American Sociological Review*, vol. 19, pp. 405–413.
7. Ganzeboom H.B.G., De Graaf P., Treiman D.J., De Leeuw J. (1992). A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, vol. 21, pp. 1–56.
8. Sobel M.M., De Graaf M.D., Heath A., Zou Y. (2004). Men matter more: the social class identity of married British women. 1985–1991. *Journal of the Royal Statistical Society*, vol. 167(1), pp. 37–52.
9. Irwin S. (2018). Lay perceptions of inequality and social structure. *Sociology*, vol. 52(2), pp. 211–227.
10. Oksamytna S. (2015). Samovyznachennia hromadian u sotsialnii strukturii ukraïnskoho suspilstva [Self-determination of citizens in the social structure of Ukrainian society]. *Hrani*, vol. 1(117), pp. 67–71. (in Ukrainian)
11. Prybytkova, Y. M. (2006) Novi statusni nominatsii: bidni seredni-bahati. Novi sotsialni nerivnosti [New status nominations: poor, middle-rich. New social inequalities]. Kyiv: Instytut sotsiolohii NAN Ukrainy, pp. 168–194. (in Ukrainian)
12. Cherenko L. M. (2013) Spetsyfika formuvannia ta proiavu nerivnosti v Ukraini [The specifics of the formation and manifestation of inequality in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, vol. 2, pp. 60–69. (in Ukrainian)
13. Libanova E. M. (2014). Nerivnist v ukraïnskomu suspilstvi: vytoky ta suchasnist. [Inequality in Ukrainian society: origins and modernity]. *Ekonomika Ukrainy*, vol. 3, pp. 4–19. (in Ukrainian)
14. Novikov V. M. (2013). Podolannia nadmirnoi nerivnosti – priorytet sotsialnoi polityky [Overcoming excessive inequality is a priority of social policy]. *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 3, pp. 3–7. (in Ukrainian)



15. Haller M., Jowell R., Smith T.W. (2009). The International Social Survey Programme 1984-2009. Charting the Globe. Routledge, p. 496.

16. Edlund J., Bechert I., Quandt M. (2017). Social Inequality in the Eyes of the Public: A Collection of Analyses Based on ISSP Data 1987-2009 (GESIS-Schriftenreihe, 17). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, p. 138.

17. European Commission. Human development. 2024. Available at: [https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/human-development/reducing-inequalities\\_en#:~:text=SDG%2010%20aims%20at%20reducing,-%2C%20ethnicity%2C%20religion%20and%-20opportunity.](https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/human-development/reducing-inequalities_en#:~:text=SDG%2010%20aims%20at%20reducing,-%2C%20ethnicity%2C%20religion%20and%-20opportunity.)

18. Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia. (2011). [Encyclopedia of public administration]. Kyiv: NASU, 748 p. (in Ukrainian)

19. UNICEF. (2024). Sotsialno-ekonomichni stan domohospodarstv Ukrainy [Socio-economic status of Ukrainian households]. Available at: <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24> (in Ukrainian)

20. Eurostat. (2024). Gini coefficient of equivalised disposable income – EU-SILC survey. Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_di12/default/table?l...](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_di12/default/table?l...)

21. Serednii rozmir pryznachenoї pensiinoї vyplaty ta pytoma vaha pensioneriv za rozmiramy pryznachenykh misiachnykh pensii u zahalnii yikh chyselnosti stanom na 01.07.2024 [The average size of the assigned pension payment and the specific weight of pensioners according to the size of the assigned monthly pensions in their total number as of 07/01/2024]. PFU. Available at: <https://www.pfu.gov.ua/2166027-serednij-rozmir-pryznachenyi-pensijnovi-vyplaty-ta-pytoma-vaga-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-u-zagalnij-yih-chyselnosti-standom-na-01-07-2024/> (in Ukrainian).

22. MSP (2024). Faktychnyi rozmir prozhytkovoho minimumu [The actual size of the subsistence minimum]. Available at: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/581762-minsotspolityky-faktychnyy-rozmir-prozhytkovoho-minimumu> (in Ukrainian).

23. Stratehiia po dolannia bidnosti vid 15 serpnia 2001 roku N 637 [Strategy for overcoming poverty dated August 15, 2001 N 637]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637/2001#Text> (in Ukrainian).

24. Yak zminiuvavsia riven bidnosti v Ukraini [How the level of poverty in Ukraine changed]. Available at: <https://www.slovoidilo.ua/2023/05/04/infografika/ekonomika/yak-zminiuvavsya-riven-bidnosti-ukrayini> (in Ukrainian).

25. CES. Available at: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> (in Ukrainian).

26. Blyzniuk V., Yatsenko L. (2017). Sotsialna spravedyvist u sferi pratsi Ukrainy: suchasni realii, problemy ta protyrichchia [Social justice in the labor sphere of Ukraine: modern realities, problems and contradictions]. *Stratehichni priorytety*, vol. 4, pp. 104–117. (in Ukrainian).

27. Analitika. DSZ [Analytics. PES]. Available at: <https://dcz.gov.ua/stat> (in Ukrainian).

28. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (in Ukrainian).

29. 64% ukrainciam pislia 40 rokiv vidmovliaut u pratsevlashtuvanni cherez vik: rezultaty doslidzhennia [64% of Ukrainians after the age of 40 are denied employment because of age: the results of the study]. Available at: <https://blog.olx.ua/26271/64-ukrainciyam-pislya-40-rokiv-vidmovlyayut-u-pracevlashtuvanni-cherez-vik-rezultati-doslidzhennya/> (in Ukrainian).

30. Zvidky na rynku pratsi eidzhym ta shcho robyty poshukacham, kompaniiam i derzhavi? [Where does ageism come from in the labor market and what should searchers,

companies and the state do?]. Available at: <https://happymonday.ua/zvidky-na-ryнку-pratsi- ejdzhyzm-ta-shho-z-nym-robyty> (in Ukrainian).

31. Sonnet A. (2014.) Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland. *De Economist*, vol. 162, pp. 315–339.

32. Shchemur E.R., Sereda O.H. (2011) Aktualni pytannia podolannia dyskryminatsii za vikom u sferi trudovykh vidnosyn [Current issues of overcoming age discrimination in the field of labor relations]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, vol. 11. (in Ukrainian).

33. Stavleniia molodi do vlasnoho biznesu: Ukraina ta YeS [Young people's attitude towards their own business: Ukraine and the EU]. Rating Lab. Available at: <https://ratinglab.org/research/attitude-of-young-people-to-the-own-business> (in Ukrainian).

34. Barometr yakosti zhyttia 2023 [Quality of life barometer 2023]. Gradus. Available at: <https://gradus.app/uk/open-reports/quality-life-barometer-2023/> (in Ukrainian).

35. Halaida T.O. (2017) Haluzeva dyferentsiatsiia oplaty pratsi ta shliakhy yii optymizatsii:ukrainski realii i yevropeyskyi dosvid [Sectoral differentiation of wages and ways of its optimization: Ukrainian realities and European experience]. *Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk*, vol. 5 (05), pp. 242–248. (in Ukrainian).

36. Statystyka zarplat v Ukraini [Salary statistics in Ukraine]. Available at: <https://www.work.ua/stat/> (in Ukrainian).

37. Global Gender Gap 2024. Available at: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf)

38. Na 18,6% menshe. Shcho take hendernyi rozryv v oplati pratsi? [18.6% less. What is the gender pay gap?]. Available at: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/> (in Ukrainian).

39. Gendernyi monitorynh mistsevykh vyboriv, 2020 [Gender Monitoring of Local Elections, 2020]. Tsentralna vyborcha komisiia. Available at: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html> (in Ukrainian).

40. Smal V. (2018) Inkliuzyvnyi rozvytok biznesu: zhinoche pidpriemnytstvo [Inclusive business development: women's entrepreneurship]. Analitichne doslidzhennia. Available at: [https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/490/Woman\\_Business\\_PLEDDG\\_2019.pdf](https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/490/Woman_Business_PLEDDG_2019.pdf) (in Ukrainian).

41. Hurman O.M. (2020). Henderni aspekty liderstva v malomu pidpriemnytstvi Ukrainy [Gender aspects of leadership in small business of Ukraine]. *Pidpriemnytstvo i torhivlia*, vol. 26, pp. 18–24 (in Ukrainian).

42. 56% novykh fopiv v Ukraini u 2023 rotsi vidkryly zhinky [56% of new FOPs in Ukraine in 2023 were opened by women]. *Opendatabot*. Available at: <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2023> (in Ukrainian).