25. Шедяков В.Є. Продуктивний потенціал застосування концепції інтелектуального капіталу: особливості, можливості та обмеження в українських умовах / В.Є. Шедяков // Наука та наукознавство. – 2012. – № 2. – С. 35–42.

26. Шедяков В.Є. Інтелектуальний капітал України та проблеми вдосконалення управління його розвитком та використанням / В.Є. Шедяков // Економіст. – 2012. – № 10. – С. 14–17.

27. Шедяков В.Є. Значення формування та активізації науково–інтелектуального капіталу суспільства в реалізації господарської стратегії, адекватної глобальним тенденціям розвитку економіки знання / В.Є. Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – № 1. – С. 146–152.

28. Шедяков В.Е. Социальная справедливость как фактор стратегической конкуренции / В.Е. Шедяков // Ruxes. – 2016. – № 1. – С. 75–84.

29. Шедяков В.Е. Гуманизм как приоритет социально ответственного поведения / В.Е. Шедяков // Actual questions and problems of development of social sciences: Proceedings of the International Scientific–Practical Conference «Current issues and problems of social sciences». – Kielce, Republic of Poland, June 28–30, 2016. – P. 89–92.

30. Шедяков В.Е. Гуманизация социальных отношений средствами публично–приватного партнерства в процессе становления умного общества / В.Е. Шедяков // Personality Development In the Age of Globalization : Collection of scientific papers. – USA, Morrisville : Lulu Press., 2016. – P. 46–50.

УДК 305:364.3

Л.Г. СТОЖОК,
к.е.н., здобувач кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Гендерна нерівність в системі соціального страхування

У статті розглянуто гендерну нерівність в системі соціального страхування. Охарактеризовано термінологію понять «гендерна дискримінація» і «гендерна асиметрія» в системі соціального страхування. Обґрунтовано позицію автора щодо наявності гендерної асиметрії в системі соціального страхування.

Ключові слова: *рівність прав економічно–активного населення, дискримінація, асиметрія, захищеність, забезпечення справедливості, соціальне страхування.*

Л.Г. СТОЖОК,
к.э.н., соискатель кафедры управления персоналом и экономики труда
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана»

Гендерное неравенство в системе социального страхования

В статье рассмотрено гендерное неравенство в системе социального страхования. Охарактеризовано терминологию понятий «гендерная дискриминация» и «гендерная асимметрия» в системе социального страхования. Обоснована позиция автора о наличии гендерной асимметрии в системе социального страхования.

Ключевые слова: *равенство прав экономически активного населения, дискриминация, асимметрия, защищенность, обеспечение справедливости, социальное страхование.*

L. STOZHOK,
PhD in Economics, applicant of Personnel Management and Labour Economics Department, SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

Gender inequality in the social insurance system

The article considers gender inequality in the social insurance system. The terminology of the concepts of «gender discrimination» and «gender asymmetry» in the system of social insurance is characterized. The author's position about the presence of gender asymmetry in the social insurance system is justified.

Keywords: *equality of rights of the economically active population, discrimination, inequality, asymmetry, justice, social insurance.*

© Л.Г. СТОЖОК, 2017

Постановка проблеми. За період незалежності в Україні сформувалася законодавча база забезпечення гендерної рівності. Крім того, питання досягнення гендерної рівності є однією з цілей сталого розвитку держави на 2016–2030 роки [1], що передбачають насамперед реалізацію прав людини на життя та повноцінний розвиток з урахуванням принципу соціальної справедливості. Але, незважаючи на актуальність даного питання, гендерна нерівність має місце в усіх сферах політичного, соціально–економічного розвитку суспільства і характеризується наявністю невідповідності в можливостях реалізації конституційно закріплених соціальних прав чоловіків і жінок.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Гендерна проблематика має місце в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Важливим є дослідження зарубіжних фахівців, які вивчають питання гендерної нерівності на ринку праці, в системі освіти, медицини, розкриваючи механізм забезпечення зайнятості як право на працю, акцентуючи увагу на послаблення ролі держави в системі соціального забезпечення, обґрунтовуючи важливість врахування гендерної проблематики при розробці політичної стратегії розвитку регіону, держави [2].

Ряд вітчизняних науковців досліджує питання гендерної нерівності на ринку праці, в сфері економічної активності та зайнятості населення, професійної сегрегації за ознакою статі, ґендерного розриву в оплаті праці, в сфері державного управління [3], [4], аналізуючи участь українських жінок у складі робочої сили України [5]; розкриваючи сутність поняття гендерної асиметрії на ринку праці [6]; обґрунтовуючи факти наявності місця дискримінації жінок на ринку праці [7]; акцентуючи увагу на тому, що економічні аспекти гендерної проблеми стосуються перш за все зайнятості, розподілу доходів, структури використання часу та розподілу домашньої праці, доступу до приватизованого особистого майна та майна підприємств, доступу до соціальних благ [8, с.10–14]. Не менш важливими є дослідження правового кола проблем гендерної політики в Україні, які містять аналіз нормативно–правового забезпечення гендерної політики [9], розкривають правову основу гендерної рівності [10], обґрунтовують необхідність розробки національної концепції гендерного законодавства [11].

Однак, при всій значущості зазначених досліджень, в них здебільшого зосереджена увага на розкриття правових аспектів гендерної політики, на місце гендерної нерівності в економічній сфері, а також в реалізації політичних прав. Зазначимо, що менш досліджуваними є питання наявності гендерної нерівності в системі соціального страхування. Відповідно, для забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу, для ефективності реалізації соціальних прав саме економічно активного населення дослідження гендерної нерівності в системі соціального страхування потребує більш глибокого аналізу з метою формування стратегічних напрямів розвитку складових системи соціального захисту населення.

Метою статті є розкриття сутності гендерної нерівності в системі соціального страхування, висвітлення основних елементів гендерної асиметрії та гендерної нерівності, які мають місце в системі соціального страхування. Методологічною та інформаційною базою роботи слугували матеріали міжнародних організацій, законодавчо–нормативні акти України, праці вітчизняних та зарубіжних науковців. Під час написання статті були використані методи аналогії для розкриття сутності понять «гендер», «гендерна нерівність», «гендерна асиметрія», «дискримінація» та системно–структурного аналізу для висвітлення гендерної асиметрії та гендерної нерівності в системі соціального страхування.

Виклад основного матеріалу. Україна є соціальною державою, соціальна політика якої формується за принципом соціальної справедливості в інтересах всіх громадян, враховуючи потреби різних верст населення, а також можливості реалізації конституційно закріплених соціальних прав громадян демократичного суспільства. Рівність прав і свобод людини визначається і гарантується Конституцією України [12, ст.24]. Крім того, Україна є учасницею багатьох міжнародних правових договорів: Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1966р.; Декларація про ліквідацію дискримінації по відношенню до жінок, 1967р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950р; Пекінська декларація, 1995р. [13].

Включення принципу гендерної рівності в соціальну політику є однією з обов'язкових вимог

розвитку людського потенціалу для підвищення якості і рівня життя населення та соціально–економічного розвитку в країні в цілому. Питання забезпечення гендерної нерівності є важливими цілями розвитку багатьох країн. Підтверджуючим фактором є щорічне дослідження, починаючи з 2006 року, організацією Світовий економічний форум індексу гендерної нерівності, який передбачає розрив між чоловіками і жінками в економічній, політичній сфері, в освіті, за станом здоров'я та тривалістю життя. Таким чином, за даними 2016 року, Україна із 144 країн світу за показником індексу гендерної нерівності посідає 69 місце (0,700) [14], що означає подолання розриву в забезпеченні гендерної рівності на 70 %. Аналіз динаміки свідчить про погіршення позиції у порівнянні з попередніми дослідженнями – 67 місце (0,702) із 145 країн в 2015 р., [15] 56 місце (0,706) із 142 країни [16]. Серед пострадянських країн Україна займає 4 позицію, поступившись Молдові (26 позиція), Білорусії (30), Казахстану (51) і випереджаючи Російську Федерацію (75) на 6 позицій. Найгірше значення гендерної рівності Україна має у сфері політичних прав, що підтверджується 107 місцем у рейтингу. Зокрема, за співвідношенням жінок до чоловіків у парламенті індекс становить 0,137, а щодо розподілу посад міністрів – 0,118.

Незважаючи на певний прогрес у співвідношенні жінок і чоловіків, проблеми гендерної рівності в Україні є актуальними, і в реальному житті жінки ще не мають рівних з чоловіками можливостей. Крім того, в суспільстві існує дискримінація щодо жінок, яка в певній мірі, на думку автора, породжена недосконалістю законодавчо нормативної бази, відсутністю ефективного механізму реалізації можливостей використання конституційно закріплених соціальних прав. Варто зазначити, що гендерна політика не може існувати ізольовано від стану справ в політичній, соціально–економічній, демографічній політиці.

Наголошуємо на тому, що поняття «гендер» не має єдиного трактування як у вітчизняній, так і зарубіжній літературі. Погоджуємося, що поняття «гендер» означає не лише стать, а й сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство зобов'язує виконувати громадянам в залежності від їх біологічної статі. [17, с.14] Відповідно, стать в гендерному контексті становить собою категорію біологічну, а гендер (від англ. gender – рід) – категорію процесу, оскільки не лише характеризує особистість, а й є базовим виміром соціальної структури суспільства. Вищенаведене дає підстави стверджувати, що саме соціум виступає об'єктом аналізу.

На думку автора статті, «гендер» – це соціальний інститут, який дає можливість як чоловікам, так і жінкам на рівних умовах реалізовувати конституційно закріплені соціальні права, забезпечуючи таким чином необхідний рівень життєдіяльності. В Україні система соціального захисту населення формується під впливом політичних, економічних, соціальних, демографічних факторів, а також факторів гендерної асиметрії. При цьому акцентуємо увагу на тому, що саме асиметрії, а не дискримінації, оскільки термін «дискримінація» вживається тоді, коли має місце порушення рівності прав і можливостей, а термін «асиметрія» в більшості випадків стосується законодавства, де закріплені відмінності між реалізацією прав чоловіками і жінками. Гендерна асиметрія – це непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей (а також уявлень про них) в різних сферах життя [17, с.21]. Водночас маємо наголосити на тому, що гендерну асиметрію можна розглядати як приховане явище в соціальних відносинах, що проявляються в неповноцінному розкритті особистісного потенціалу. Крім того, змушені констатувати, що гендерна асиметрія – це джерело нестабільності в державі. Можна виокремити зовнішні і внутрішні фактори, під впливом яких формується гендерна асиметрія. Так, зовнішні фактори – це фактори, які породжені принципами формування інститутів соціального захисту, соціального страхування, історично складеним стереотипом щодо місця жінки в суспільстві, а внутрішні – це фактори, які характеризуються регіональним аспектом, умовним розподілом на «жіночі і чоловічі» професії, демографічними процесами. Крім того, не можна чітко передбачити вагомість впливу зазначених факторів на гендерну асиметрію. Останнє може формуватися конституційно визначеними соціальними правами. Наголошуємо на тому, що під соціальними правами слід розуміти комплекс прав, які передбачають забезпечення соціальної захищеності громадян від впливу соціальних ризиків та непередбачуваних життєвих подій, а також забезпечення їм гідного рівня життя.

В Україні забезпечення прав здійснюється соціальним захистом, право на який гарантується

системою соціального страхування та соціального забезпечення. При цьому зазначаємо, що соціальний захист як економічна категорія становить систему розподільчих відносин, в процесі яких утворюються суспільні фонди, кошти яких направляються на підтримку матеріального становища осіб та їх життєдіяльності при настанні соціальних ризиків, а також механізм, що надає громадянам можливості реалізувати конституційно закріплені права шляхом проведення ефективної політичної, соціально–економічної та демографічної політики. Відповідно, соціальним захистом охоплено все населення: як населення з максимальною залежністю від державної підтримки, так і з мінімальною. Ще раз наголосимо на тому, що інституційною складовою соціального захисту є соціальне страхування, яке функціонує в Україні як обов'язкова форма захисту працюючих громадян від соціальних ризиків. Основним ключовим аспектом функціонування системи соціального страхування є компенсація частини доходів у випадку настання соціальних ризиків. Функціонування інституту соціального страхування передбачає обов'язкове резервування частини заробітної плати з подальшим її використання при настанні страхового випадку. Отже, без перебільшення можна стверджувати, що працівник разом з роботодавцем протягом трудової діяльності формує власну систему захисту з метою мінімізації наслідків настання соціальних ризиків.

Відповідно, соціальне страхування – це гарантії (тобто соціальні права з обов'язковим забезпеченням) працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, від безробіття, а також у старості. Право всіх громадян на соціальне страхування закріплено Конвенцією ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» [18, ст.11].

Зробимо спробу обґрунтувати позицію автора щодо наявності гендерної асиметрії та гендерної нерівності в системі соціального страхування. Слід наголосити на тому, що аналіз законодавчо–нормативної бази системи соціального страхування дає змогу зазначити, що в цілому дані документи не містять дискримінаційних елементів, а є гендерно нейтральними. Відповідно, деякі показники, що регулюють питання соціального страхування, є однаковими як для чоловіків, так і для жінок: мінімальний страховий стаж, необхідний для отримання права на пенсію за віком; період, за яким проводиться розрахунок заробітної плати для обчислення пенсії. Відмінними є наступні показники: страховий стаж (для отримання повного розміру пенсії для чоловіків становить 35 років, а для жінок – 30 років); пенсійний вік (для чоловіків – 60 років, а для жінок передбачено поетапне підвищення до 60 років), а також стаж та вік для нарахування пільгових пенсій.

Фінансова неспроможність пенсійної системи породила нагальні питання: чи повинні чоловіки та жінки мати однаковий пенсійний вік, чи була потреба підвищувати пенсійний вік для жінок і чи взагалі потрібно підвищувати пенсійний вік в Україні? Слід наголосити на тому, що питання пенсійного віку є дискусійними, а його підвищення має як свої плюси, так і мінуси. Враховуючи те, що розмір майбутньої пенсії залежить від тривалості трудових відносин (страхового стажу) і розміру заробітної плати, то підвищення пенсійного віку для жінок є необхідним. Отже, менша тривалість страхового стажу, нижчий рівень доходів жінок визначає наявність гендерного розриву у розмірі пенсійних виплат, що впливає на матеріальне забезпечення у похилому віці. Гендерний розрив у розмірі пенсійних виплат можна пояснити тим, що жінки займають нижчі, ніж чоловіки, посади, робота у них менш оплачувана, кар'єрне зростання повільніше, загальна тривалість відсутності на роботі більша.

Позитивним аспектом підвищення пенсійного віку для жінок є збільшення тривалості страхового стажу. При цьому акцентуємо увагу на тому, що підвищення пенсійного віку повинно ставити за мету не лише збільшення чисельності працюючих осіб, а й збільшення можливостей для осіб забезпечити матеріальне становище при виході на пенсію (за даними Науково–дослідного інституту праці та зайнятості населення [19] коефіцієнт заміщення середньої пенсії становить 35 %, тоді як у Європі даний показник становить 40 %), оскільки для українських пенсіонерів пенсійні виплати частіше всього є основним джерелом доходів після завершення трудової діяльності. Таким чином, можна стверджувати, що основними вимогами підвищення пенсійного віку для жінок є психологічний фактор (жінки в 55 років є продуктивним суб'єктом на ринку праці), фінансовий фактор (середній розмір пенсій жінки на 38 % менший від середнього розміру пенсій чоловіка),

тривалість життя (тривалість життя жінок більша, ніж чоловіків). Але при врахуванні тривалості життя необхідно розмежовувати середню очікувану тривалість життя при народженні і тривалість життя після досягнення пенсійного віку. Так, за даними Державної служби статистики України, середня очікувана тривалість життя при народженні для чоловіків становить 66,3 %, а для жінок 76,4 % [20]. Згідно з прогнозами Науково–дослідного інституту праці та зайнятості населення, у 2050 році, коли всі сьогоднішні працівники стануть пенсіонерами, жінки в середньому будуть доживати до 80,8 року, а чоловіки – до 77,1 року [19]. А за даними Інституту демографії та соціальних досліджень, чоловіки в середньому живуть на пенсії (після 60 років) 14,8 років, а жінки – 19,9 років. Ризик для українських чоловіків померти у віці до 60 років становить 40 %, тоді як в Швейцарії лише 8 % чоловіків не доживає до 60 років [21]. Змушені констатувати, що результатом зазначеного є перевищення чисельності жінок–пенсіонерок над чоловіками. Таким чином, на 1 січня 2017р. їх чисельність становила 7,5 млн (63 % від загальної чисельності пенсіонерів), тоді як чоловіків – 4,4 млн (37%) [22], а це породжує той факт, що жінки на «старість» залишаються в більшості випадків самотніми і, як результат, змушені самотужки вирішувати проблеми. Ще гостріше стоїть дане питання в сільській місцевості, де частка жінок–пенсіонерів становить 40,7 %, в той час, як чоловіків – 25 %. Відсутність на селі легальної зайнятості, належного медичного обслуговування, низький рівень газифікації, низька якість питної води, наявність транспортних проблем свідчать не лише про низький рівень життя, а й про поширення бідності та зубожіння серед сільського населення. Отже, можна стверджувати, що підвищення пенсійного віку спрямоване на зменшення гендерної нерівності в системі пенсійного страхування.

Не заперечуємо, що підвищення пенсійного віку як для чоловіків, так і для жінок сприяє зростанню чисельності працюючого населення, а останнє – збільшенню надходжень до Пенсійного фонду, стабілізуючи таким чином його фінансову спроможність. Зазначимо, що збільшити відношення чисельності працюючих до чисельності пенсіонерів можна або шляхом збільшення пенсійного віку, або шляхом стимулювання більш пізнього виходу на пенсію. Але враховуючи той факт, що на жінок покладено більше обов'язків по домогосподарству, в тому числі і виховання внуків, оскільки згідно з законодавством жінки–пенсіонери мають право оформляти на себе оплачувану відпустку по догляду за дитиною до трирічного віку, «армію» працюючих пенсіонерів в більшості випадків становлять чоловіки. Вищенаведене дає підстави стверджувати, що для забезпечення життєдіяльності та конкурентоспроможності пенсійної системи потрібно не обмежуватися лише підвищенням пенсійного віку, а й стимулювати як роботодавців, так і працівників до легальної зайнятості (з 26 млн осіб працездатного населення офіційно працюють 16,3 млн осіб, а ЄСВ сплачують лише 10,2 млн працюючих, з них 4 млн платять з мінімальної зарплати [23]), оскільки платниками до Пенсійного фонду є саме застраховані особи.

Про відсутність гендерної рівності в системі соціального страхування свідчить і наявність гендерних диспропорцій на ринку праці: в сфері зайнятості, оплати праці і, як результат, в отриманні допомоги по безробіттю. На вітчизняному ринку праці жінки обмежені в можливостях ефективно реалізувати трудову активність і професійне зростання. Зазначене свідчить про наявність на ринку праці гендерної сегрегації, що характеризується нерівномірним розподілом чоловіків і жінок за видами професійної діяльності. Невиключено, що головними причинами гендерної сегрегації є наявність відмінностей в структурі освіти, в можливості накопичувати досвід (трудовий стаж), в можливості кар'єрного зростання. Гендерна сегрегація є основною причиною дискримінації жінок в оплаті праці. Як свідчать дані Державної служби статистики [22], середня заробітна плата штатного працівника чоловіка у першому кварталі 2017 році становила 7 тис 160 грн, що на 27,5 % (в країнах Євросоюзу жінки, які займають керівні посади, мають в середньому заробітну плату на 23,4 % менше, ніж чоловіки[24]) більше від середньої заробітної плати жінки (5 тис 612 грн). Найбільший розрив спостерігався у фінансовій галузі та страховій діяльності: середня зарплата у чоловіків становила 16 тис.118 грн., у жінок – 9 тис. 793 грн.. Причиною вагомого розриву в оплаті праці є наявність законодавчого обмеження використання праці жінок на окремих видах робіт, а також те, що жінки, незважаючи на однакову професійну кваліфікацію, в більшості випадків займають посади нижчого рівня, займаються

видами діяльності, які є менш оплачуваними і потребують нижчої кваліфікації.

Як результат гендерної сегрегації є неповна і часткова зайнятість серед жінок. Крім того, останнє впливає не лише на розмір доходів, а й обмежує можливість кар'єрного зростання. На зайнятість жінок впливає і наявність та чисельність дітей. Відповідно, жінки мають подвійне навантаження: економічне та родинне (сімейне). Таким чином, необхідно зазначити, що зношеність жіночого організму набагато більша, ніж чоловічого. І як результат, жінки хворіють у похилому віці частіше ніж чоловіки.

У структурі економічно неактивних громадян серед осіб, які виконують домашні обов'язки або знаходяться на утриманні, 28,1 % становлять жінки, тоді як чоловіки – 9,9 %. Незважаючи на те, що рівень безробіття чоловіків у першому кварталі 2017 року, розрахований за методологією МОП, перевищував рівень безробіття жінок (відповідно 11,5 % проти 8,5 %), тривалість безробіття серед жінок більша і, відповідно, рівень зайнятості серед жінок нижчий (50,4 % у жінок і 60,4 % у чоловіків)[25].

Враховуючи те, що в Україні існує проблема наявності державних дитячих закладів, а також відсутній ефективний механізм поєднання професійної активності жінки з сімейними обов'язками, серед жінок в більшій мірі поширені такі явища, як бідність, безробіття, деградація. І як результат, жінки, а особливо жінки з дітьми, домінують у складі соціально вразливих категорій населення.

Очевидно, що нерівність в сфері зайнятості не є гендерною дискримінацією, але породжене гендерною асиметрією і потребує запровадження заходів, спрямованих на подолання гендерної сегрегації на ринку праці.

Висновки

Отже, дерегуляція ринку праці, реформування пенсійної системи з орієнтацією лише на стимулювання виробничої діяльності, збільшення навантаження на жінок, поява «дефіциту часу» призвели до збільшення відмінностей в розмірах доходів між чоловіками та жінками і, як результат, поширення гендерної нерівності. Результати досліджень дають змогу стверджувати, що в Україні гендерна проблематика є актуальною і потребує перш за все перегляду законодавчо–нормативної бази, що є фундаментом соціально–економічного розвитку країни, а також забезпечення створення повноцінних умов розвитку громадян держави. Відповідно, гендерна рівність є основною ціллю соціально–економічного розвитку країни.

Не заперечуємо, що вирішити гендерну проблему лише на законодавчому рівні неможливо. Пріоритетним є розподіл відповідальності між державою, бізнесом, суспільними організаціями, громадами і між громадянами, які потребують даної допомоги. Крім того, необхідно стимулювати розвиток жіночого підприємництва та самозайнятості, розвиток зеленого туризму, забезпечити зростання престижу і рівня заробітної плати в жіночих галузях, забезпечити неперервність освіти протягом життя, зменшити навантаження на жінок шляхом перегляду традиційних гендерних ролей, забезпечити ефективність програм, направлених на підтримку сімей. Вищенаведене дає підстави стверджувати, що соціальне страхування на основі гендерного підходу необхідно формувати шляхом дотримання реалізації принципів рівності прав, адресності та соціальної справедливості.

Список використаних джерел

1. Глобальні цілі сталого розвитку 2030 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.un.org.ua/ua/tsili–rozvytku–tysiacholittia/tsili–staloho–rozvytku – Назва з екрану. – Дата звернення: 29.03.2017

2. Gender in Transition [Text] /Pierella Paci. – Washington, 2002. – XVIII, 154p.

3. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціальної політики в Україні / Г.В. Герасименко. – Умань: «Візаві» (СПД Сочинський), 2008. – 252 с.

4. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально–економічної політики в Україні. Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Г.В. Герасименко; НАН України. Ін–т демографії та соц. дослідж. — К., 2004. — 20 с

5. Звіт Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. [Електронний ресурс] / Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України, Український центр соціальних реформ, соціологічна агенція Центр «Соціальний моніторинг», Фонд ООН в галузі народонаселення. Наук. керівник проекту Е.М. Лібанова. – К., 2012. – 212 с. – Режим доступу: http://www.unfpa.org.ua/publications/428.html – Назва з екрану. – Дата звернення: 09.05.2017

6. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлашту–

ванні в Україні / О.В. Іващенко, О.М. Лободинська // Український соціум. 2013. № 1(44) – С.43–62

7. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України : структурні передумови і тривкі стереотипи / О. Шестаковський // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Соціологія. – 2013. – № 1. – С. 49–53.

8. Галушка З.І., Дучинська Н.І. Гендерна нерівність в Україні: економічний аспект / З.І. Галушка, Н.І. Дучинська // Науковий вісник Чернівецького університету : Збірник наук. праць. Вип. 681. Економіка. – Чернівці : ЧНУ, 2014. – 172 с.

9. Івченко Ю.В. Гендерна рівність в Україні (національні особливості) [Електронний ресурс] / Ю.В. Івченко // Філософські та методологічні проблеми права. – 2013. – № 1–2. – С. 52–59. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j–pdf/Fmpp_2013_1–2_8.pdf – Назва з екрану. – Дата звернення: 09.05.2017

10. Ганзицька Т. С. Конституційно–правові основи забезпечення гендерної рівності в Україні / Т. С. Ганзицька // Держава та регіони. Серія: Право. – 2014. – № 1. – С. 9– 13.

11. Оніщенко Н. М. Гендерна рівність: сучасні виклики / Н. М. Оніщенко, С.В. Береза, О.Л. Львова, Л.О. Макаренко // Держава і право: Збірник наукових праць. Серія Юридичні науки. Випуск 67 / Ін–т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К. : Вид–во «Юридична думка», 2015.– С. 3–11.

12. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96–ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/254%D0%BA/96–%D0%B2%D1%80 – – Назва з екрану. – Дата звернення: 11.02.2017

13. Гендерні аспекти ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm – Назва з екрану. – Дата звернення: 11.02.2017

14. The Global Gender Gap Report 2016 is published by the World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://reports.weforum.org/global–gender–gap–report–2016/ – Назва з екрану. – Дата звернення: 11.05.2017

15. The Global Gender Gap Report 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://reports.weforum.org/global–gender–gap–report–2015/– Назва з екрану. – Дата звернення: 11.05.2017

16. The Global Gender Gap Report 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://reports.weforum.org/global–gender–gap–report–2014/– Назва з екрану. – Дата звернення: 11.05.2017

17. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток–Запад: Женские Инновационные Проекты». М.: Информация XXI век, 2002. – 256 с.

18. Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 18.12.1979 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207 – Назва з екрану. – Дата звернення: 11.05.2017

19. Сайт Науково–дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipzn.org.ua/ – Назва з екрану. – Дата звернення: 25.04.2017

20. Демографічний щорічник «Населення України за 2015 рік» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/– Назва з екрану. – Дата звернення: 25.04.2017

21. Сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.idss.org.ua – Назва з екрану. – Дата звернення: 25.04.2017

22. Сайт Державної служби статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=277122 – Назва з екрану. – Дата звернення: 25.04.2017

23. Рева Андрій Головним пріоритетом для нашого Уряду є гідна праця і гідна заробітна плата – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.msp.gov.ua/news/12292.html – Назва з екрану. – Дата звернення: 11.05.2017

24. 8 March 2017: International Women's Day – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7896990/3–06032017–AP–EN.pdf/ba0b2ea3–f9ee–4561–8bb8–e6c803c24081– Назва з екрану. – Дата звернення: 5.07.2017

25. Аналітична записка Гендерні аспекти ринку праці – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350808 – Назва з екрану. – Дата звернення: 22.07.2017