

УДК 331.102

**В. О. Ткач**

доктор економічних наук,  
професор кафедри менеджменту,  
Індустріальний інститут ДВНЗ «ДонНТУ», м. Покровськ

**О. С. Камушков**

кандидат економічних наук, доцент,  
Хортицька національна академія, м. Запоріжжя

**Н. О. Поліщук**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту,  
Індустріальний інститут ДВНЗ «ДонНТУ», м. Покровськ

## ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКАХ ПРАЦІ

*Визначено алгоритм аналізу гендерних процесів на регіональному ринку праці. Проведено попередній якісний аналіз чинників з метою виділення найбільш значущих з них і оцінки достатності зібраною за ними інформації. Виявлено домінуючі тенденції розвитку ринку праці, дія яких має вирішальне значення в даний час, і вплив яких матиме подібну або ще більш зростаючу дію в перспективі. Запропоновано авторську систематизацію основних проблем розвитку ринку праці України та напрями державної політики його реформування. Запропоновано кількісні та якісні індикатори соціально-гендерного аналізу з метою визначення ризиків, орієнтирів ринку праці та послуг тощо.*

**Ключові слова:** ринок праці, діагностування, фактори, регіональний ринок, гендерний аналіз, дискримінація.

### Tkach V., Kamushkov O., Polischuk N. DIRECTIONS OF GENDER EQUALITY MAINTENANCE ON REGIONAL LABOR MARKETS

*The algorithm of analysis of gender processes in the regional labor market is determined. A preliminary qualitative analysis of factors has been carried out in order to identify the most significant of them and to assess the adequacy of information collected by them. The dominant tendencies in the development of the labor market, the effect of which is crucial at present, and the impact of which will have a similar or even increasing effect in the long run, are revealed. The author's systematization of the main problems of the labor market development in Ukraine and directions of the state policy of its reforming are proposed. Quantitative and qualitative indicators of social-gender analysis are proposed in order to identify risks and guidelines for the labor market and services, etc.*

**Keywords:** labor market, diagnostics, factors, regional market, gender analysis, discrimination.

Необхідність аналізу гендерних процесів ринку праці обумовлена, передусім, змінами, що відбуваються в Україні. Українське суспільство вступило в нову фазу розвитку – інформаційну, що прискорила ритм соціальних відносин. Одночасно відбуваються зміни, що пов'язані із трансформацією суспільства, переоцінка місця жінки в суспільстві та її адаптація до нових стандартів життя.

Структурні зміни у політичній, економічній і соціальній сферах суспільства вплинули на всі групи населення України. У період економічних перебудов найуразливішою частиною населення виявилися жінки. Збереження їх повноцінного соціального статусу за цих умов передбачає розв'язання комплексу складних наукових та практичних завдань. Одним з них є аналіз гендерних процесів на ринку праці та побудова соціального механізму підвищення адаптивності жінок у ринкових умовах.

Становлення ринкової економіки передбачає формування нового суб'єкта праці, його швидку адаптацію до нових політичних, економічних і соціальних умов. Основою даного процесу повинна стати активна позиція самих жінок у соціальній, економічній та трудовій сферах. Усе це обумовлює необхідність детального аналізу гендерних процесів на сучасному ринку праці.

Із цією метою визначається алгоритм аналізу гендерних процесів на регіональному ринку праці. Його необхідність полягає в тому, щоб, використовуючи однотипний критерій чинника, надати на його основі всю зібрану інформацію, систематизувати її та провести аналіз кожного з них.

Метою цієї роботи є визначення та обґрунтування шляхів забезпечення гендерної рівності на регіональних ринках праці.

В Україні існує дискримінація за ознакою статі у сфері праці – довготривала нерівність статусів індивідів, що виявляється, зокрема, в неоднаковій винагороді однаково продуктивних груп; у практиці найму, оплаті, підвищенні кваліфікації, просування по службі. Таким чином, права і можливості жінок як працівників обмежуються. Проблема полягає в тому, що соціальні групи, які мають менше можливостей влаштуватися на роботу, найматимуться за менші гроші, тому бізнес, що прагне знизити витрати на робочу силу, відтворюватиме такий спосіб експлуатації.

Вирізняємо дискримінацію за категорією – коли дискримінуються всі члени соціальної групи (наприклад, дискримінація за ознакою статі), і статистичну дискримінацію, засновану на врахуванні лише вірогідності на-

явності небажаних характеристик у членів якої-небудь групи. Соціальна дискримінація жінок означає обмеження або позбавлення прав за ознакою статі (або гендерною ознакою) у всіх сферах життя суспільства: трудовій, соціально-економічній, політичній, духовній, родинно-побутовій. Соціальна дискримінація веде до зниження соціального статусу жінки і є однією з форм насильства над її особою, і, отже, загрозою для її безпеки.

У тісному зв'язку з поняттям дискримінації знаходиться поняття «сексизм» – невинуватена негативна поведінка по відношенню до групи або її членів (у даному випадку – до жінок), яке веде до скороченого доступу людей до престижних цінностей суспільства, наприклад, до роботи або освіти. Конкретними прикладами сексизму можуть бути правила, що забороняють службу жінок в армії. Хоча соціально-психологічні упередження про перевагу окремих груп над іншими і вносять вклад у практику дискримінації, причиною все ж виступають економічні чинники.

Незважаючи на те, що рівень загального безробіття серед жінок в середньому декілька нижче, ніж у чоловіків, скорочуються можливості для працевлаштування жінок, тривале безробіття все більше набуває жіночих рис, а в молодших вікових групах рівень безробіття серед жінок набагато перевищує його рівень серед чоловіків.

Індикаторами цього процесу стали такі тенденції:

- зменшення чисельності економічно активного населення відбувається, перш за все, за рахунок витіснення з його складу жінок;

- скорочення зайнятості жінок відбувалося впродовж всього десятиліття і значно більш великими темпами, ніж зайнятість чоловіків;

- після тимчасової стабілізації стала падати доля жінок, зайнятих у нових, високооплачуваних секторах економіки, таких як фінансово-кредитна сфера, харчова промисловість і т.п.;

- збільшується концентрація жіночої робочої сили в низькооплачуваних сферах, таких як легка промисловість, освіта та охорона здоров'я, які більшою мірою торкнулися проблем затримок заробітної плати;

- поглиблюється професійна сегрегація жінок на середніх і низових посадових позиціях;

- змінюється психологія роботодавців: усе частіше керівники підприємств віддають перевагу при наймі на роботу чоловікам.

У сучасній Україні стає популярним уявлення про те, що необхідно повернути жінку в сім'ю. До певної міри це продиктовано природним прагненням здолати вимушену зверхзайнятість жінок, характерну для радянського періоду. Проте пропаганда образу жінки – хатньої господарки переслідує також приховану мету зменшити пропозицію робочої сили за допомогою усунення з ринку праці великої групи претендентів на робочі місця.

Тим часом, витіснення жінок із ринку праці неминує веде до багаточисельних негативних наслідків: підривання можливостей для самореалізації особи, зниження середньодушових доходів і, відповідно, збіднення сімей, у довгостроковій перспективі – до втрати значної частини освітнього і кваліфікаційного потенціалу, накопиченого населенням країни.

Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок

і чоловіків до гідної праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного просування.

Становище жінок на ринку праці залишається нестійким; спостерігається перманентне погіршення кількісних і якісних показників функціонування саме цієї категорії робочої сили на ринку праці при все зростаючому у динаміці рівні економічної активності жінок. Про більш сприятливе становище чоловіків свідчить гендерний аналіз зайнятого населення за статусом та формами зайнятості.

Статус жінки на ринку праці та її конкурентні переваги на ньому часто нівелюються фізіологічними особливостями, зокрема репродуктивною діяльністю. Тобто соціально-економічні та конкурентні механізми на ринку праці не мають вирішального значення на становище жінок на ринку праці, не дивлячись на обмеженість жінки у виборі сфери професійної діяльності та приховані перепони в самореалізації на ринку.

Негативний вплив гендерної сегрегації в «горизонтальній» формі (між різними професіями та видами економічної діяльності) полягає у зниженні гнучкості ринку праці, обмеженні для окремих працівників (як жінок, так і чоловіків) можливостей працювати за певними професіями, що зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу.

Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких жінки становлять понад 70% працівників. Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва.

Всі ці прояви гендерної сегрегації викликають також і нерівномірність в оплаті праці. Так, за результатами досліджень відповідних показників, оплата праці жінок складає лише дві третини відповідного заробітку чоловіків за аналогічні функції на аналогічних посадах.

Жіноча зайнятість здебільшого формується за рахунок тих посад, що потребують нижчої кваліфікації. Наприклад, жінки на низько кваліфікованих посадах складають більше половини відповідної категорії на ринку праці в Україні, але серед керівного персоналу – лише біля третини усіх управлінців.

На передній план як нагальна вимога сучасності виходить рівність в усіх сферах життя і діяльності, в тому числі і на ринку праці. Отже, гендерна рівність вимагає розробки відповідних механізмів сприяння на державному рівні – це стосується і нормативно-правового, і практичного сприяння як професійної, так і соціальної реалізації особистості незалежно від її особливих ознак: віку, національності, статі, стану здоров'я тощо.

Перехід до ринкових відносин та прагнення до відповідності європейським нормам на ринку праці має забезпечити рівні права незалежно від гендерної складової. Однак сучасний стан досліджуваного питання свідчить про недосконалість політики ефективної зайнятості як на рівні держави, так і на регіональних рівнях. Немає

відповідного державного та законодавчого механізму, що сприяв би досягненню гендерної рівності та запобіганню усіх проявів гендерної дискримінації.

Мета розвитку тисячоліття, що стосується використання гендерної нерівності та розширення можливостей жінок, зазнала в Україні значної адаптації, оскільки початкові міжнародні завдання фокусувалися на усуненні гендерних відмінностей у сфері освіти, що є досі актуальним для більшості регіонів, які розвиваються. В Україні це завдання вже виконане, оскільки нині не спостерігається гендерних обмежень у доступі до всіх освітніх рівнів, більше того, у системі вищої освіти маємо помітний гендерний дисбаланс на користь жінок. Показники активності жінок як в соціальній сфері, так і під час професійно-економічної діяльності позначені високими результатами, але не сприяння розвитку цих показників також гендерно обумовлене.

Жінки в Україні, можливо, через прояви національного менталітету, майже не представлені в органах влади, на керівних посадах; не мають визначного впливу на процес прийняття управлінських рішень; навіть у звичайному суспільному житті сприймаються як представниці «другого сорту» людей, тобто не сприймаються належним чином як рівноправні члени суспільства.

Тому в Україні було розроблено конкретні стратегічні завдання для досягнення поставленої мети з урахуванням реальних проблем гендерної нерівності у суспільному житті.

Завдання 1. Забезпечення рівності за статевою ознакою в органах влади на усіх її рівнях.

Завдання 2. Запобігання нерівності в оплаті праці за гендерною ознакою.

Скороченню гендерної професійної нерівності сприятимуть цілеспрямовані заходи державної політики, спрямовані на зростання престижу та рівня оплати праці у традиційно «жіночих» галузях, боротьбу з гендерними стереотипами, що звужують можливості професійного вибору як жінок, так і чоловіків, починаючи з рівня здобуття освіти, розширення можливостей освіти упродовж усього життя.

Визначальне значення для забезпечення гендерного паритету у суспільстві має можливість збалансованого поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків як жінок, так і чоловіків шляхом трансформації сталих стереотипів щодо традиційних гендерних

ролей, більшого залучення чоловіків до виконання сімейних і батьківських обов'язків, заохочення чоловіків до використання відпустки із догляду за дітьми, можливість надання якої визначається чинним законодавством.

Хоча гендерна нерівність негативно впливає здебільшого на жінок, чоловіки також зазнають певних проявів дискримінації у суспільстві.

Про це свідчить менша тривалість життя чоловіків, зайнятість їх на важких та небезпечних роботах тощо.

Пенсійний вік для жінок у нашій країні до 2011 року було встановлено на 5 років раніше, ніж для чоловіків, що можна трактувати, з одного боку, як дискримінацію жінок у трудовій сфері (менше можливості мати оплачувану роботу), з іншого, як дискримінацію чоловіків (менше можливості мати вільний час, особливо з урахуванням меншої тривалості життя чоловіків). Тому гендерний розвиток не можна розуміти винятково як боротьбу за права жінок.

Він означає досягнення однакових і широких можливостей усебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою утвердження загальнолюдської справедливості та максимального соціально-економічного прогресу людства.

Потребує аналізу гендерна рівність на ринку праці. Головною причиною зайнятості серед жінок є низькі доходи сім'ї – нижче прожиткового мінімуму. За умови нестабільного соціально-економічного розвитку і падіння життєвого рівня більшості населення трудова зайнятість жінок являє собою головний спосіб виживання багатьох сімей. Щодо зайнятості чоловіків, то вона пов'язана перш за все з бажанням зберегти свій соціальний статус. На відміну від чоловіків, основна ціль, яку реалізують жінки – це піклування про добробут сім'ї, а вже потім кар'єрний чи професійний статус.

Незалежно від віку, досвіду, освіти, заробітна плата жінок як в Україні, так і у всьому світі нижча, ніж у чоловіків. Як свідчить статистика Європейського Союзу, у деяких країнах Європи, таких, як Словенія та Бельгія, різниця в оплаті праці жінок і чоловіків становить менше 10%, однак ця цифра зростає до понад 25% в Естонії та Австрії. В Україні цей показник також сягає 25%.

Аналіз даних про частку жінок та чоловіків у загальній чисельності осіб, які навчалися у закладах освіти різного рівня, покаже, чи зможуть жінки залишатися на ринку праці рівноцінним партнером (табл.1).

*Таблиця 1*

**Питома вага жінок та чоловіків в загальній чисельності осіб, які навчалися у навчальних закладах різного рівня, %**

Рік навчання	2013/14		2014/15		2015/16	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього навчалось	50,0	50,0	50,1	49,9	50,2	49,8
У загальноосвітніх навчальних закладах	48,7	51,3	48,6	51,4	48,5	51,5
У професійно-технічних навчальних закладах	39,5	60,5	39,4	60,6	38,9	61,1
У вищих навчальних закладах:						
I-II рівнів акредитації	52,4	47,6	52,2	47,8	53,4	46,6
III-IV рівнів акредитації	54,6	45,4	54,8	45,2	55,0	45,0

Навіть у випадку, якщо жінка має вищу освіту, це не захищає її від дискримінації у сфері зайнятості.

Залежно від обставин жінки вимушені погоджуватися на зниження свого професійного і соціального статусу, при чому, за статистикою, це були саме ті, хто мав вищу та

середню спеціальну освіту. Дискримінація по відношенню до жінок зростає, а заходи з боку держави відсутні.

Поширюються випадки порушення трудового законодавства і загострюються соціальні та економічні проблеми. На сьогодні вважається за необхідне цілеспрямовано

вано виділити комплекс заходів гендерного характеру. Важливо звернути увагу на необхідність надання особливого статусу репродуктивній праці жінок. Доцільно розглянути нестандартні форми зайнятості, покращення умов праці і соціального захисту жінок. На сьогоднішній відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю, зокрема ст. 45, ст. 237 КЗпП, не виключають можливості їх застосування і у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі, оскільки принципи рівності прав жінок і чоловіків є складовою частиною законодавства про працю.

Гендерні особливості сучасного українського суспільства систематизовано у табл. 2.

Найбільш вагомими гендерними проблемами, які актуальні для жінок України, можна назвати такі:

- обмежений доступ до влади і власності;
- жінка обмежена у сферах зайнятості;
- жінка фактично працює більше на 4-6 годин більше від чоловіка: праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна;
- жінки отримують близько  $\frac{3}{4}$  заробітної платні чоловіків;
- супутником жіночої нерівності є злидні та бідність;
- кожна третя дитина в Україні виховується самотньою матір'ю;
- 35-50% усіх жінок України, які перебували в лікарнях із тілесними ушкодженнями, були жертвами домашнього насильства.

Таблиця 2

**Гендерні особливості сучасного українського суспільства**

	Жінки	Чоловіки
Населення України, % до загальної кількості 42456,012 тис. осіб (на 01.08.2017 р.)	53,9	46,1
Середня очікувана тривалість життя при народженні	74,0	62,2
Середній вік чоловіків та жінок, років	42,0	37,0
Серед працездатного населення з вищою освітою, %	56,0	44,0
Рівень зайнятості за статтю, %	53,1	62,8
Офіційно зареєстрований рівень безробіття в Україні, %	3,8	2,4
Кількість державних службовців, в тому числі:	75,4	24,6
загальна кількість зайнятих на керівних посадах та спеціалістів, %	21,2	65,4
з яких керівники першої категорії, %	13,8	86,2
спеціалісти, %	79,9	20,1
кількість кандидатів наук, %	38,4	61,6
кількість докторів наук, %	17,1	82,9
власники підприємств великого бізнесу, %	2,0	98,0
власники підприємств малого та середнього бізнесу, %	20,0	80,0

В Україні також загострюються проблеми становища чоловіків:

- чоловіче безробіття зростає більшими темпами, ніж жіноче, але воно має свою специфіку;
- жінки і чоловіки отримують пенсії, однак, зважаючи на те, що в Україні жінки живуть довше чоловіків на 12 і більше років, йдуть раніше на пенсію, у середньому одержують відрахування з Пенсійного фонду на 17 років довше. При цьому жінки на 5% менше, ніж чоловіки, сплачують внески до Пенсійного фонду України;
- суїцид як явище переважно панує серед чоловіків;
- розпад сімей, пов'язаний переважно із зростанням чоловічої аморальності, став масовим явищем;
- 57% чоловіків після розлучення перестають піклуватися про своїх дітей;
- надзвичайно гострою є проблеми репродуктивного здоров'я чоловіків.

Таким чином, трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, меншу заробітну плату, працюють переважно в низькооплачуваній сфері.

Отже, в Україні спостерігається суперечливе становище у сфері зайнятості та оплати праці: жінки посідають менш оплачувані посади на менш престижних ро-

ботах. Держава витрачає чимало коштів для навчання жінок, а потім нерационально використовує створений нею трудовий ресурс.

Жінки в Україні контролюють лише 5-10% економічних ресурсів, становлять 38% усіх підприємств, що займаються індивідуальною діяльністю, очолюють 26% малих підприємств, 15% – середніх, 12% – великих. У промисловості бізнесом керують лише 2% жінок. Очевидна нерівність позицій жінок та чоловіків на ринку праці призвела до фемінізації бідності. Сьогодні кожна третя жінка має рівень доходів, що дорівнює прожитковому мінімуму. Жінки складають більшість у найбільш соціально незахищених категоріях громадян: пенсіонери, безробітні, працюючі у бюджетній сфері.

Питання гендерної рівності набуває актуальності, оскільки забезпечення рівних прав жінок та чоловіків вигідне для бізнесу та корисне для економіки. Ця рівність також забезпечує добробут у родині та суспільстві в цілому. Натомість, дискримінація жінок провокує зростання бідності, поширення негативних стереотипів і породжує насильство.

У жовтні 2010 р. Міжнародним бюро праці та Європейським Союзом було розроблено Конвенцію «Рівність жінок і чоловіків у сфері праці», що впроваджується і в Україні. Він спрямований на:

- зміцнення потенціалу української влади та соціальних партнерів у забезпеченні та дотриманні наці-

ональних і міжнародних зобов'язань щодо гендерної рівності у сфері праці;

– поступове усунення дискримінації за ознакою статі у сфері зайнятості;

– створення сприятливих умов для розширення економічних можливостей жінок і жіночого підприємництва.

Отже, в Україні є певні зрушення у покращенні стану жінок на ринку праці, проте для реальної зміни стану зайнятості серед жінок та подолання проблем, пов'язаних із гідними умовами та оплатою праці, цього замало. Для просування процесів гендерної рівності на ринку праці необхідно боротися за розв'язання ключових пріоритетів, що відповідають інтересам українського народу та світовим тенденціям: однакові фундаментальні права людини і працівника для чоловіків та жінок; справедливий розподіл обов'язків і можливостей, оплачуваної і неоплачуваної роботи; забезпечення рівних можливостей у процесах ухвалення рішень між чоловіками та жінками.

Таким чином, авторами визначено наступне:

1. Ринок праці України є незрілим, розбалансованим і малоефективним. Він поєднує протилежні тенденції: дефіциту праці та її надлишку, що має вияв в існуванні, з одного боку, вимушеної неповної зайнятості, з іншого, в утриманні надлишкової зайнятості. Також присутні проблеми інформаційної асиметрії у відображенні порушення соціальних та культурних норм, невідповідність ключовим соціальним та економічним інтересам населення.

2. Запропоновано авторську систематизацію основних проблем розвитку ринку праці України та напрями державної політики його реформування. Як основні проблеми визначено інерційність зайнятості та її усталений характер, структурну нерівновагу ринку праці, слабкість державного регулювання, нетиповий характер українського безробіття для країн з ринковою економікою, структурні диспропорції попиту та пропозиції на ринку праці, занижені стандарти оплати праці. Основними напрямками державної політики реформування зазначено реструктуризацію зайнятості, реформування інституту оплати праці та вдосконалення державного регулювання зайнятості.

3. Проведено аналіз гендерних процесів на сучасному українському ринку праці та розроблено його алгоритм, необхідність в якому полягає у використанні однотипних критеріїв. Це надало змогу представити всю зібрану інформацію, систематизувати її і провести відповідний аналіз.

4. Визначені основні чинники, що впливають в більшому ступені на гендерні особливості сучасного

українського суспільства, а саме: обмежений доступ до влади і власності; обмеженість у сферах зайнятості; неврахування багатократного рівня зайнятості жінки як продуктивного (жінка-мати, жінка-домогосподарка тощо); злидні та бідність, як супутник гендерної нерівності; прояви психологічного та фізичного насильства як в сім'ї, так і поза її межами.

#### Список використаних джерел

1. Глобальний рейтинг гендерної нерівності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/genderna-rivnist-v-ukrayini>

2. Галайда Т. О. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні / Т. О. Галайда, В. Б. Васюта, М. К. Марченко // Вісник Хмельницького національного університету. – №3. – Т.3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2011\\_3\\_3/069-072.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf)

3. Іващенко О. В. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні / О. В. Іващенко, О. М. Лободина // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/1\\_2013/43-62.pdf](http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/1_2013/43-62.pdf)

4. Плиська М. Гендерні особливості працевлаштування / М. Плиська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://stud-centr.univ.kiev.ua.7>

#### References

1. Globalny rejting gendernoji nerivnosti [Global Gender Inequality Ranking]. Retrieved from <http://edclub.com.ua/analitika/genderna-rivnist-v-ukrayini> [in Ukrainian].

2. Halaida, T. O., Vasjuta, V. B., Marchenko, M. K. (2011). Problema gendernoji nerivnosti ta ii vplyv na vidminnosti oplaty pratsi v Ukraini [The problem of gender inequality and its impact on the difference in wages in Ukraine]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu – Bulletin of the Khmelnytsky National University*, 3, Vol.3. Retrieved from <http://archive.nbuv.gov.ua/> [in Ukrainian].

3. Ivashchenko, O. V., Lobodyns'ka, O. M. (2013). Genderna segregatsija chi genderna asymetrija na rynku pratsi: teoretychni zasady ta empirychni proyavy pry pratssevlashtuvanni v Ukraini [Gender segregation or gender asymmetry in the labor market: theoretical foundations and empirical manifestations in employment in Ukraine]. Retrieved from <http://www.ukr-socium.org.ua> [in Ukrainian].

4. Plyska, M. (2014). Genderni osoblyvosti pracevlashtuvannja [Gender features of employment]. Retrieved from <http://stud-centr.univ.kiev.ua.7> [in Ukrainian].