

УДК 343.743:211.4

DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2019-5-6>**Чичкало-Кондрацька І.Б.**

доктор економічних наук, професор,
завідувачка кафедри міжнародної економіки та маркетингу
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка

Дерев'яно А.К.

магістрантка
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка

Кондрацька Д.С.

студентка
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка

Chychkalo-Kondratska Iryna

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

Derevyanko Anna

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

Kondratska Dariia

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ, ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА З ЇЇ ПОДОЛАННЯ

GENDER INEQUALITY IN FOREIGN COUNTRIES: CAUSES, PECULIARITIES OF DEVELOPMENT AND STATE POLICY FOR ITS OVERCOMING

В Україні гендерна проблематика є особливо актуальною в умовах вибраного курсу на євро-інтеграцію. У процесі наукового дослідження виявлено причини гендерної нерівності у зарубіжних країнах, зокрема історичні, релігійні та інші. Визначено гендерні стереотипи, передусім ті, які зумовлені специфікою праці. У статті розглянуто особливості прояву гендерної нерівності в соціально-економічній сфері. Значну увагу присвячено проблемі забезпечення рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах. Проаналізовано ринок праці зарубіжних країн, у т.ч. ЄС, з погляду гендерного підходу. Серед найгостріших проблем у галузі зайнятості та ринку праці – скорочення зайнятості, створення нових робочих місць та посилення тенденції тривалого безробіття, які найбільше зачіпають жінок. Для розвинених зарубіжних країн високі гендерні розриви є більш характерними для приватного сектору економіки, а також у сфері неформальних трудових відносин. Вивчено світовий досвід проведення гендерної політики в сучасних умовах зміни бізнес-моделей і усталеної структури ринку праці.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерна дискримінація, гендерна політика.

В Украине гендерная проблематика особенно актуальна в условиях выбранного курса на евро-интеграцию. В процессе научного исследования выявлены причины гендерного неравенства в зарубежных странах, в частности исторические, религиозные и др. Определены гендерные стереотипы, в первую очередь те, которые обусловлены спецификой труда. Рассмотрены особенности проявления гендерного неравенства в социально-экономической сфере. Особое внимание посвящено проблеме обеспечения равенства мужчин и женщин в трудовых отношениях. Проанализирован рынок труда зарубежных стран, в т.ч. ЕС, с точки зрения гендерного подхода. Среди наиболее острых проблем в сфере занятости и рынка труда – сокращение занятости, создание новых рабочих мест и усиление тенденции продолжительной безработицы, которые наиболее охватывают женщин. Для развитых зарубежных стран высокие гендерные разрывы более харак-

терны для частного сектора економіки, а також в сфері неформальних трудових відносин. Изучен мировой опыт проведения гендерной политики в современных условиях изменения бизнес-моделей и сложившейся структуры рынка труда.

Ключевые слова: гендер, гендерная равенность, гендерная дискриминация, гендерная политика.

In Ukraine, gender issues are particularly relevant in the context of the chosen course on European integration, and it requires the affirmation of the value of gender equality both in society as a whole and in its various institutions. This includes, first of all, the elimination of gender discrimination, ensuring equal participation of women and men in socially important decisions, ensuring equal opportunities for women and men in combining professional and family responsibilities, etc. The foregoing determines the importance and timeliness of exploring many years of overseas experience in solving gender issues and developing gender policy in developed countries, which can and should be applied in Ukraine. The research revealed the causes of gender inequality in foreign countries, including historical, religious and others. Gender stereotypes that significantly influence gender inequality in countries, in particular gender stereotypes, which are determined by the specificity of work, have been identified. The features of the manifestation of gender inequality in the socio-economic sphere are considered. Particular attention is paid to the problem of equality between men and women in labor relations. The labor market of foreign countries, first of all the EU, is analyzed in terms of gender approach. Among the most pressing problems in the employment and labor market are job cuts, job creation and the increasing trend of long-term unemployment that most affect women. For developed foreign countries, high gender gaps are more common in the private sector than in the public sector. As a result of globalization processes, informal labor relations are becoming increasingly threatening, reducing the job security that young workers of both sexes and women are exposed to. The world experience of gender policy in modern conditions of changing business models and established structure of the labor market is studied. It has been proved that it is advisable to take into account socio-economic aspects when conducting a state gender policy. This will create a system of measures on the part of the state to achieve gender equality in the country as an important factor of economic development.

Key words: gender, gender equality, gender discrimination, gender policy.

Постановка проблеми. Проблема нерівності прав чоловіків та жінок є дуже важливою для України. Навіть більше, вона є специфічною, тому що наше суспільство ще не усвідомлює в повному обсязі її наявності. Хоча Конституція України стверджує демократичні основи розвитку держави, свободи особистості, загальні політико-правові принципи гендерної рівності [1], але в реальному житті ця проблема дійсно є, і ми стикаємося з нею постійно.

Дослідження, проведені соціологічною службою Центру Разумкова, показали, що в Україні має місце гендерна нерівність. Найпоширенішим видом дискримінації жінок є труднощі у пошуку роботи за фахом (31% респондентів зазначили, що це трапляється часто) та пропозиції роботи із заниженою оплатою праці (26% респондентів) [2].

Саме тому в Україні гендерна проблематика є актуальною, особливо в умовах вибраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, і вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях. Це насамперед недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків тощо.

Вищезазначене зумовлює важливість і своєчасність дослідження багаторічного зарубіж-

ного досвіду у сфері розв'язання гендерних проблем та побудови гендерної політики, який можливо і доцільно застосовувати в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Надзвичайна актуальність цієї проблематики спричинила проведення великої кількості наукових досліджень та практичних розробок у цій сфері. Як за кордоном, так і в Україні було затверджено низку стратегічних і програмних документів (наприклад, Стратегія гендерної рівності на 2018–2023 роки, ухвалена Радою Європи; Стратегія сприяння гендерній рівності на 2016–2020 рр., розроблена ЄБРР; Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, схвалена КМУ 05.04.2017 р.), прийняті законодавчі акти (зокрема, Закони України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV). У різні роки з питань гендерної рівності було розроблено низку міжнародних конвенцій, документів міжнародних організацій і регіональних інституцій (МОП, ПРООН, СБ, ЄС, ЄБРР та ін.), реалізовано різноманітні міжнародні проекти, проведено міжнародні наукові конференції. Щорічно розраховуються глобальні індекси, наприклад Індекс гендерного розриву, Індекс людського розвитку з урахуванням гендерної нерівності; готуються звіти з гендерних питань, зокрема Міжнародним економічним форумом. В Укра-

їні проводяться дослідження державними та незалежними організаціями: НАПН України, Українським незалежним центром політичних досліджень, Українським центром економічних і політичних досліджень імені Разумкова.

Серед фахівців, які займаються розв'язанням гендерної проблеми в різних сферах та формуванням ефективної гендерної політики в Україні, слід відмітити таких, як Н. Власенко, Ю. Галустян, Т. Говорун, О. Дашковська, Н. Лавриненко, М. Маерчик, Н. Марук, М. Марченко, О. Пищуліна, І. Работіна, Н. Сидоренко, М. Скорик та ін.

Але більшість досліджень мають соціологічний або політичний характер, а звіти містять лише статистичну інформацію. На нашу думку, варто глибше розібратися з причинами виникнення та особливостями гендерної нерівності в країнах світу, яка є одним із проявів соціально-економічної диференціації населення. Розв'язання проблеми гендерної нерівності сприяє економічному розвитку країни, тому під час проведення державної гендерної політики слід урахувати соціально-економічний аспект.

Мета статті. Наше наукове дослідження присвячено виявленню причин гендерної нерівності у зарубіжних країнах, особливостей її прояву у соціально-економічній сфері, вивченню світового досвіду проведення гендерної політики в сучасних умовах зміни бізнес-моделей і усталеної структури ринку праці. Це дасть змогу сформулювати систему доцільних заходів із боку держави щодо досягнення гендерної рівності в Україні як важливого чинника економічного зростання.

Виклад основного матеріалу дослідження. До ХХ ст. у законодавчих актах більшості країн світу було закріплено підпорядкування жінок чоловікам. Жінки не мали права на фінансову незалежність, не розпоряджалися власністю. Після Французької революції 1789 р. у правовій системі тодішньої Європи почали відбуватися зміни щодо забезпечення прав жінок. Лише у перші десятиріччя ХХ ст. законодавство окремих держав під впливом масових жіночих рухів почало приділяти увагу захисту прав жінок. Жінки здобули громадянські права у Новій Зеландії (1893 р.), Австралії (1902 р.), Фінляндії (1906 р.), Данії та Норвегії (1913 р.). Все більше країн змінювало своє законодавство і надавало жінкам виборчі права.

Рівність жінки з чоловіком у 60–80-х рр. ХХ ст. базувалася на концепції «поліпшення становища жінок». Тільки наприкінці ХХ ст. на зміну їй прийшла концепція гендерного розвитку суспільства, яка розглядала рівність чоловіків та жінок через їх паритетність, партнерство, самотворення ними свого власного життя. До кінця 90-х рр. ХХ ст. усі країни-члени ООН стали

активними учасницями подій на захист прав жінок та ліквідації дискримінації щодо них.

У мусульманських країнах і сьогодні діє закон шаріату, згідно з яким жінка не має права перебирати на себе чоловічі права. У більшості африканських країн взагалі відсутні мінімальні чинники для забезпечення нормального процесу життєдіяльності жінок, а середня тривалість життя жінок набагато нижча. Країни Південної та Південно-Східної Азії характеризуються значною зайнятістю жінок у сільському господарстві, їхньою низькою тривалістю життя, високим гендерним паритетом у системі освіти. В країнах Центральної та Латинської Америки найгостріше питання гендерної нерівності проявляється в освітній сфері [3]. Найкраща гендерна ситуація простежується у високорозвинених державах. У цих країнах наявна фактична рівність у правах жінок та чоловіків, а також характерною особливістю є постійне проведення заходів, спрямованих на покращення гендерної ситуації.

Гендерна рівність передбачає справедливе ставлення та рівноправність осіб різних статей, зокрема однаковий статус для чоловіків та жінок, однакові умови для реалізації ними всіх прав і свобод людини, можливість кожного з них зробити свій внесок у розвиток суспільства загалом та окремих сфер його життя (політичної, економічної, культурної тощо). Для забезпечення такої рівності необхідно подолати історичні та соціальні перешкоди, що заважають існуванню в рівних умовах жінкам і чоловікам.

Встановлення гендерної рівності передбачає подолання гендерних стереотипів суспільства (маскулінність, фемінність, уявлення про розподіл професійних та сімейних ролей між жінками і чоловіками та ін.). Одна з груп гендерних стереотипів зумовлена специфікою праці: жіноча праця має мати виконавський, обслуговуючий характер. Це привело до того, що відбулося закріплення домінування чоловіків у різних сферах суспільного життя, вони виконують творчу та керівну роботу. А жінки переважно працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти тощо.

Однією з категорій, яка характеризує процес встановлення гендерної рівності у суспільстві, є гендерна політика. Вона є складником діяльності будь-якої сучасної демократичної держави та центральною ланкою формування моделі паритетної демократії. Звичайно, кожна держава має власні моделі такої політики, але у багатьох із них, наприклад таких, як Швеція, Канада, Австралія та Велика Британія, навіть у поняття «державна політика» закладено основні засади запобігання дискримінації жінок.

На сучасному етапі розвитку економіки жінки та чоловіки формально отримали рівні

права, проте якість зайнятості чоловіків і жінок на ринку праці є різною. Гендерна нерівність на ринку праці є, з одного боку, одним із результатів розвитку суспільства, а з іншого – джерелом багатьох проблем, що впливають на функціонування ринку праці [4]. Гендерний підхід є важливою частиною комплексного вивчення проблем ринку праці, оскільки розкриває механізми гендерної нерівності в зайнятості, виявляє її причини та наслідки.

Серед найгостріших проблем у галузі зайнятості та ринку праці МОП називає, зокрема, скорочення зайнятості, створення нових робочих місць, посилення тенденції тривалого безробіття та неформальні трудові відносини [5]. Зазначені проблеми зайнятості найбільше зачіпають жінок.

Навіть у країнах ЄС рівень зайнятості жінок, порівняно з чоловіками, є стабільно нижчим. У 2018 р. рівень економічної активності жінок у середньому становив 63,9% (проти 73,8% у чоловіків) [6]. При цьому цей рівень збільшився порівняно з 59,4% у 2007 р. Зростання економічної зайнятості було забезпечено переважно за рахунок жінок, оскільки 7,5 млн. новостворених робочих місць в ЄС зайняті жінками.

Рівень зайнятості у країнах ЄС суттєво різниться. У 2018 р. традиційно найвищий рівень жіночої зайнятості демонстрували Швеція (76,0%), Нідерланди (72,8%), Данія (72,6%), Німеччина (72,1%), Литва (71,6%), Естонія (71,4%), Фінляндія (70,6%); найнижчий рівень – Італія (49,5%), Греція (45,3%).

Рівні безробіття за гендером теж суттєво відрізняються. Найбільші гендерні відмінності за рівнем безробіття спостерігаються у Греції (24,2% проти 15,4%) та Іспанії (17,0% та 13,7% відповідно), де жіноче безробіття вище за чоловіче. В Ірландії та Литві, навпаки, безробіття серед чоловіків перевищувало жіноче безробіття.

Гендерна диференціація оплати праці в ЄС загалом становить 16,1%, проте гендерні розриви суттєво різняться в країнах ЄС. Хоча упродовж останнього десятиріччя загалом в ЄС розриви в оплаті праці скоротилися, проте в деяких країнах спостерігається їх подальше зростання, попри зміни на ринку праці, зокрема зростання рівня зайнятості жінок, збільшення можливостей для їхнього працевлаштування і підвищення їхнього рівня освіти. Найбільший рівень гендерного розриву в оплаті праці спостерігається в Естонії (25,6%), найменший – у Румунії (3,5%) [6].

Слід зазначити, що не всі відмінності в оплаті праці є наслідком дискримінації, але численні дослідження, що проводяться з цієї проблеми у різних країнах, вказують на те, що дискримінація все ж таки є. В економічній літературі нині є три основні пояснення відставання жінок

у заробітній платі [7]: відмінності у людському капіталі між чоловіками та жінками; гендерна сегрегація, концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, в різних професіях і на різних посадах; дискримінація жінок на ринку праці.

Як відомо, у більшості країн жінки традиційно частіше, ніж чоловіки, займаються домашнім господарством, тому вони мають менше можливостей акумулювати знання та навички, що користуються попитом на ринку праці. Слід також сказати, що жінки мають значно менше стимулів інвестувати у навчання на роботі, оскільки очікується, що кар'єра у жінки буде коротшою, ніж у чоловіка, і в роботі будуть перерви [8].

Нерівний розподіл також можна пояснити з погляду так званих компенсуючих відмінностей. На робочих місцях, які меншою мірою потребують важких фізичних зусиль, мають більш короткий робочий тиждень, де надається певний соціальний пакет, спрямований зокрема на компенсацію витрат з утримання дітей, жінок можна зустріти частіше, ніж на інших роботах. Жінки є більш вимогливими до умов праці та соціального пакета, проте, на відміну від чоловіків, менш гнучкими стосовно роботи в понаднормовий час. Сукупно згадані вище фактори приводять до того, що жінки мають менше людського капіталу, ніж чоловіки, і тому, відповідно до теорії людського капіталу, їхня праця оплачується менше за чоловічу [9].

Для більшості країн ЄС вищі гендерні розриви є характерними для приватного сектору економіки. Це може відбуватися внаслідок того, що в більшості країн зайнятість у державному секторі регулюється трудовими договорами або іншими формами захисту. Найбільші відмінності в гендерних розривах оплати праці спостерігаються у Кіпрі (6,6% державний сектор, 23% – приватний), Польщі (2,8% та 16,1% відповідно), Бельгії (0,1% та 9,2%) [6]. Зворотна тенденція спостерігається у Румунії (9,9% – державний сектор, 6,8% – приватний), Словенії (11,3% та 7,9%), Болгарії (20,6% та 12,3%).

Однією з проблем є гендерна дискримінація у неформальній економіці. Серед факторів, які зумовлюють більше використання жіночої найманої праці в неформальній економіці, відзначимо: жіноча праця є більш дешевою порівняно з чоловічою; сфера послуг і торгівлі, де нині неформальна зайнятість є найбільш поширеною, традиційно є сферою жіночої зайнятості. У всьому світі неформальна зайнятість – це сфера виживання для найбільш вразливих і некваліфікованих працівників, які погоджуються на низькі заробітки.

Підсумовуючи, можна сказати, що збільшення чисельності жінок на ринку праці країн

ЄС не означає, що співтовариству вдалося повністю подолати їхню дискримінацію. Необхідно враховувати, що на структуру та рівень зайнятості впливає насамперед державна політика. Саме від законодавчих актів залежить формування певного рівня зайнятості жінок, яка відповідає потребам ринку. Тому з'являється потреба у проведенні гендерної політики, спрямованої на подолання гендерної професійної сегрегації. Вирішувати цю проблему потрібно з урахуванням сучасних економічних і соціальних умов.

Міжнародні інституції розглядають гендерне питання як один із пріоритетів розвитку людства, що й відбивається у їхніх стратегіях. Вони також розглядають гендерну рівність як ресурс соціально-економічного розвитку.

Можемо стверджувати, що основними ознаками міжнародного та європейського законодавства, спрямованого на ліквідацію гендерної дискримінації та утвердження принципу рівного ставлення, є:

- особливі заходи, які сприяють фактичному досягненню рівності між жінками і чоловіками та спрямовані на заборону прямої і непрямой дискримінації;
- заборона віктимізації, переслідувань та сексуальних домагань;
- призначення компенсацій та санкцій за порушення права;
- прийняття спеціальних законодавчих актів із питань гендерної рівності;
- запровадження відповідних інститутів захисту встановлених прав – державних та інших органів, уповноважених здійснювати контроль за виконанням встановлених норм та розглядати справи про порушені права.

Гендерні аспекти відіграють важливу роль у формуванні та проведенні державної політики. Реалізація принципу гендерної рівності та недискримінації повинна здійснюватися не лише на рівні державного управління, а й на інших рівнях. Зокрема, передбачається інтегрування гендерних питань у політику організацій та визначення відповідних процедур, які б унеможливили дискримінацію та сприяли б рівному доступу жінок і чоловіків до ресурсів та влади.

Доцільно розглянути гендерну політику та забезпечення гендерної рівності на прикладі певних зарубіжних організацій. Як провідна організація Великобританії, що займається культурними відносинами, Британська Рада послідовно застосовує політику рівних можливостей у всіх аспектах своєї діяльності. Ця політика зосереджена на семи підставах [10]: вік; інвалідність; стать; раса, етнічність та культура; релігія та віра; сексуальна орієнтація. Зокрема,

політика досягнення гендерної рівності передбачає сприяння рівності та викоріненню дискримінації стосовно жінок та дівчат, негативного ставлення, відчуження, зловживання та насильства; прагнення вирішувати проблеми, з якими стикаються жінки, і шукати шляхи забезпечення того, щоб вони не були знедоленими або не були виключені з роботи.

У 2018 р. Комітет міністрів Ради Європи ухвалив нову Стратегію з гендерної рівності на 2018–2023 роки [11]. Основний акцент зроблено на шести стратегічних напрямках, таких як запобігання і боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом; запобігання та боротьба з насильством щодо жінок та насильством у сім'ї; забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків в ухваленні політичних і громадських рішень; захист прав жінок і дівчаток-мігрантів та забезпечення врахування гендерного аспекту в будь-якій стратегії і заходах.

Отже, проблема рівноправності та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків дедалі набуває більшого значення у всьому світі, адже вона й досі не вирішена. Рівність під час працевлаштування забезпечує представництво всіх категорій населення в складі робочої сили. Але виникає необхідність правильного застосовування різноманітності робочої сили, що створюється в результаті використання рівних прав і можливостей. Соціально-економічні і політико-культурні умови розвитку суспільства тісно пов'язані з державною політикою, програмами, законодавством, що зумовлює необхідність і визначає межі державного втручання у суспільні сфери.

Варто зазначити, що для ефективності державна політика повинна, зосереджуючись на розвитку суспільства загалом, знати і враховувати специфічні проблеми, інтереси, ціннісні настанови представників різних соціальних груп (серед них і соціостатевих) і впливати на їх формування, збалансування в суспільному житті.

Висновки. Зміна гендерних відносин, розширення можливостей жінок та скасування негативних традиційних гендерних стереотипів є ключем до досягнення гендерної рівності та благополуччя всього суспільства. Можна стверджувати, що економіка та соціум процвітають, коли жінок наділяють таким самим правом участі у соціальному, економічному та політичному житті, як і чоловіків. Розв'язання проблеми гендерної нерівності сприяє економічному розвитку країни. Тому подальші наші дослідження будуть присвячені запровадженню позитивного міжнародного досвіду щодо розв'язання гендерних проблем в українську практику.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: закон України від 28 червня 1996 р. №254к/96 // Відомості Верховної Ради України. 1996, №30. 141 с.
2. Макарук Н. Гендерна рівність в Україні. *Твоя думка важлива 2017* URL: <https://ukraine.ureport.in/stiry/392> (дата звернення: 19.09.2019)
3. Ward J. Evidence for Action . Gender Equality and Economic Growth. *Chatham House. The Royal Institute of International Affairs*. 2017.
4. Политика в сфере занятости в целях устойчивого восстановления и развития. *Доклад IV Международная конференция труда, 103-я сессия*. Международное бюро труда, Женева, 2014. 62 с.
5. Сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org> (дата звернення: 29.09.2019)
6. Employment statistics. Eurostat. Statistics Explained. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (дата звернення: 19.09.2019)
7. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України. *Центр Разумкова*. К.: «Заповіт», 2016. 244 с.
8. Дашковська О. Жінки на ринку праці в період реформування економіки: правовий та соціологічний аспекти: *монографія* / О. Дашковська, О. Кочемировська, О. Пищуліна. Харків: Курсор, 2015. 354 с.
9. Becker G. *Human Capital* / G. Becker, S. Gary. N.Y.: Columbia University Press, 2015. P. 130–140.
10. British council equality policy. *London*, 2017. p. 13.
11. Рада Європи ухвалила Стратегію гендерної рівності на 2018–2023 роки. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news> (дата звернення: 19.09.2019)

References:

1. Verkhovna Rada of Ukraine (1996), *Constitution of Ukraine: Law of Ukraine of June 28, 1996 No. 254k / 96*, Information of the Verkhovna Rada of Ukraine, №30, art. 141.
2. Ukraine. Your opinion is important (2017), “N. Makaruk Gender Equality in Ukraine”. Available at: <https://ukraine.ureport.in/stiry/392> (accessed 19.09.2019)
3. J. Ward, B. Lee, S. Baptist, H. Jackson (2017), “Ward J. Evidence for Action”, *Gender Equality and Economic Growth. Chatham House. The Royal Institute of International Affairs*
4. International Labor Office (2014), “Employment policy for sustainable recovery and development. Report IV” *Mezhdunarodnaia konferentsiya truda, 103-ya sessiya* [International Labor Conference, 103rd Session], Geneva, 2014, 62 p.
5. Website of the International Labor Organization. Available at: <http://www.ilo.org> (accessed 29.09.2019)
6. Eurostat. Statistics Explained, *Employment statistics*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (accessed 19.09.2019)
7. O. Pyshchulina. (2016), “Gender equality and development: perspective in the context of Ukraine’s European strategy”, *Razumkov Center, K.: «Zapovit»*, 244 p.
8. O. Dashkovska, O. Kochemyrovska, O. Pyshchulina. (2015), “O. Dashkovska Women in the labor market in the period of economic reform: legal and sociological aspects”, *Kharkiv: Cursor*, 354 p.
9. G. Becker, S. Gary (2015), “Becker G. Human Capital”, *N.Y.: Columbia University Press*, p. 130–140.
10. British council equality policy (2017), *London*. 13 p.
11. “The Council of Europe has adopted the Gender Equality Strategy for 2018–2023”. Available at: <https://www.rbc.ua/ukr/news> (accessed 19.09.2019)