

6. Dyundin V. (2008). Analiz dynamiky rozvytku intelektual'noho potentsialu Ukrayiny [Analysis of the dynamics of development of intellectual potential of Ukraine]. *Ekonomist – Economist*, 8, 43–47 [in Ukrainian].
7. Druhov O. (2011). Osnovni problemy ta napryamy rozvytku investytsiynoho zabezpechennya intelektualizatsiyi ekonomiky Ukrayiny [The main problems and directions of development of investment support for intellectualization of Ukrainian economy]. *Visnyk NBU. – Bulletin of the National Bank of Ukraine*, 7, 14–18 [in Ukrainian].
8. Morozov, O. (2009). Rol' ob'yektiv intelektual'noyi vlasnosti u konkurentozdatnosti vyrobnytstva [The role of intellectual property objects in the competitiveness of production]. *Intelektual'na vlasnist' – Intellectual property*, 4, 22–26 [in Ukrainian].
9. Nevinchanyy, I.S. (2008). Rol' intelektual'noyi vlasnosti v konteksti realizatsiyi innovatsiynykh protsesiv [The Role of Intellectual Property in the Context of Innovation Processes Implementation]. *Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukrayini – Formation of market relations in Ukraine*, 10 (89), 54–59 [in Ukrainian].
10. Knyazevych, A. O. (2015). Rynok innovatsiy u skladi innovatsiynoyi infrastruktury krayiny [The market of innovations in the structure of innovative infrastructure of the country]. *Marketynh i menedzhment innovatsiy – Marketing and management of innovations*, 3, 129–139 [in Ukrainian].
11. Mazur, N. Z. (2008). Metodologiya upravleniya intelektual'noy sobstvennost'yu v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki [The methodology of intellectual property management in an innovative economy]. Extended abstract of Doctor's thesis. Ufa [in Russian].
12. Baulina, T.V. (2010). Suchasnyy pidkhd do vyznachennya sutnosti ekonomichnoyi katehoriyi “intelektual'nyy kapital” [The modern approach to the definition of the essence of economic category “intellectual capital”]. *Problemy nauky. – Problems of Science*, 4, 2–8 [in Ukrainian].
13. Zakon Ukrayiny Pro innovatsiynu diyal'nist': pryiniaty 4 lyp. 202 roku №40–IV [Law of Ukraine “On Innovative Activity” from July 4, 2002, №40–IV]. (2002, August). *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine*, 144, pp.10–12 [in Ukrainian].
14. Cherevko, H.V. (2008). *Intelektual'na vlasnist' [Intellectual property]*. Kyiv: Znannya [in Ukrainian].
15. Mamontova, N.A. (2010). Suchasni pidkhody do otsinky vartosti intelektual'noho kapitalu [Current approaches to the valuation of intellectual capital]. *Problemy nauky – Problems of Science*, 5, 24–29 [in Ukrainian].
16. Nemchyn, O. (2010). Vvedennya intelektual'noyi vlasnosti v hospodars'kyy oborot – ukrayins'kyy innovatsiynyy proryv [Introduction of Intellectual Property in Economic Turnover – Ukrainian Innovation Breakthrough]. *Intelektual'na vlasnist' – Intellectual Property*, 4, 20–21 [in Ukrainian].
17. Okorokov, V.R. (2011). Printsipy i metody otsenki rynochnoy stoimosti ob'yektiv intelektual'noy sobstvennosti v innovatsionnoy ekonomike [Principles and methods for assessing the market value of intellectual property in an innovative]. *Innovatsii. – Innovations*, 3 (149), 51–55 [in Russian].
18. Faskhiyev, K.H.A. (2011). Intelektual'nyy kapital-osnova innovatsionnogo razvitiya predpriyatiya [Intellectual capital is the basis of innovative development of an enterprise]. *Innovatsii – Innovations*, 6 (152), 31–4 [in Russian].
19. Naukova ta innovatsiyna diyal'nist' v Ukrayini: statystychnyy zbirnyk [Scientific and Innovative Activity in Ukraine: Statistical Collection] (2017). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny [in Ukrainian].
20. Naukova ta innovatsiyna diyal'nist' v Ukrayini: statystychnyy zbirnyk [Scientific and Innovative Activity in Ukraine: Statistical Collection] (2016). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny [in Ukrainian].

DOI: <https://doi.org/10.36910/6765-2308-8559-2019-4-38>

УДК 338.64

Шубала І.В., к.е.н., доцент

Гордійчук А.І., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

ОЦІНКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

У статті вивчено сфери гендерної дискримінації в країнах-членах ЄС, проведено аналіз та оцінку забезпечення гендерної рівності у сфері праці в умовах євроінтеграції України.

Ключові слова: гендерна рівність, праця, соціально-трудові відносини, чоловіки, жінки.

Шубала І.В., Гордійчук А.І.

ОЦЕНКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЕВРОИНТЕГРАЦИИ УКРАИНЫ

В статье изучены сферы гендерной дискриминации в странах-членах ЕС, проведен анализ и оценка обеспечения гендерного равенства в сфере труда в условиях евроинтеграции Украины.

Ключевые слова: гендерное равенство, труд, социально-трудовые отношения, мужчины, женщины.

Shubala I., Gordiychuk A.

ASSESSMENT OF ENSURING GENDER EQUALITY IN THE FIELD OF LABOR UNDER THE CONDITIONS OF EUROINTEGRATION OF UKRAINE

The article examines the scope of gender discrimination in the EU member states, analyzes and evaluates the provision of gender equality in the world of work in the context of European integration of Ukraine.

Keywords: gender equality, labor, social and labor relations, men, women.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Питання забезпечення рівності прав чоловіків і жінок набуває нового значення в період розвитку ринкових відносин в нашій країні, адже в будь-якого демократичному суспільстві представники обидвох статей мають бути рівними, а їх права і обов'язки мають нічим не відрізнятися за різними ознаками. Але не завжди в сфері праці та соціально-трудових відносин такі умови дотримуються в господарській діяльності сучасних вітчизняних підприємств і організацій. Тому виникає необхідність проведення додаткових наукових досліджень у сфері забезпечення гендерної рівності у сфері праці на національному та регіональному рівнях, що потребує вивчення теоретичних та аналітичних аспектів розгляду цього питання в контексті подальшої євроінтеграції України.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Питання забезпечення гендерної рівності у сфері праці стали об'єктами наукових досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних учених: Андрусяк І.П., Балягузова О., Блага В.В., Долман К.А., Гордієнко Є.А., Васильченко О. П., Власенко Н.С., Виноградова Л. Д., Калачова І. В., Дмитренко М. Й., Добржанська І.М., Збаржевецька Л. Д., Самсонова К. В., Івченко Ю. В., Карнаух А.А., Янковська А.О., Кириченко В.В., Левченко К. Б., Мартиненко О. А., Марценюк Т., Никифорова В.Г, Табанова А.І., Сичова В.В., Гонюкова. Л. В., Скорик М. М., Сучкова О. С., Тхоревська Я. І. та багато ін. [1-2; 6-10] Але, враховуючи наявність багатьох проблем, що стосуються забезпечення рівності прав жінок до кращих робочих місць, достойного рівня оплати праці та соціального захисту, охорони праці та соціальної безпеки, наукові дослідження у сфері забезпечення гендерної рівності потрібно продовжувати для розробки заходів на національному та регіональному рівнях, які дозволять виправити ситуацію у цій сфері.

Цілі статті. Мета дослідження полягає в проведенні аналізу та оцінки забезпечення гендерної рівності у сфері праці в контексті подальшої євроінтеграції України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. У сфері забезпечення гендерної рівності в країнах Європейського союзу відчутним є прогрес щодо усунення нерівності прав та інтересів між чоловіками та жінками. Слід зауважити, що низькою є представленість жінок у всіх гілках влади, досить часто спостерігається насильство проти жінок це все нашою думку, що в країнах ЄС все таки присутнім є аспект гендерної нерівності.

На думку Європейської комісії необхідно інтегрувати принцип гендерної рівності в стратегію подальшого розвитку суспільства з врахуванням прямого та не прямого впливу на життя і жінок і чоловіків. Сподівання і жінок і чоловіків на рівність прав мають лягти в основу розробки та реалізації політики гендерної рівності.

Тому у 1996 році Європейською комісією був запропонований підхід інтеграції гендерних пріоритетів в політику (gender mainstreaming). Також була сформована стратегія гендерної рівності ЄС. Дана стратегія окреслила сфери де найбільшою є

гендерна дискримінація та були запропоновано ряд напрямів для її усунення. Сфери гендерної дискримінації представлено на рисунку 1.



Рис. 1. Сфери гендерної дискримінації в країнах-членах ЄС (згруповано на основі джерела [2])

У сфері зайнятості досягнути гендерну рівність можна за рахунок зниження рівня безробіття, досягнення рівної оплати праці за рівну працю. Досить важливим для Стратегії ЄС є політика взаємоузгодження між працею та сімейним життям як чоловіків так і жінок. Досить важливою є допомога для жінок які повертаються з декретної відпустки до роботи. Загально відомим є той факт, що після тривалої відпустки у жінок втрачаються всі набуті в майбутньому навички та знання і тому допомога по інтегруванні в суспільство є досить важливою, тим самим стратегія передбачає гендерну рівність в будь-якій сфері зайнятості.

Базовим принципом для країн-членів Європейського Союзу є принцип рівності в оплаті праці за рівну працю і для чоловіків і для жінок. Але нажалі жінки продовжують заробляти значно менше ніж чоловіки. Гендерна різниця в оплаті праці є досить високою в більшості ніж 25 країнах. В приватному секторі дана диспропорція є більш відчутною ніж в державному секторі.

Вивчення причин незайнятості жінок передбачає проведення детальнішого аналізу динаміки рівня довготривалого безробіття населення у віці 15–70 років за статтю у 2010–2017рр., у % до економічно активного населення відповідного віку та статі (рис. 2).

Як бачимо з рисунку рівень довготривалого безробіття у жінок загалом є набагато нижчим, ніж у чоловіків, але має тенденцію до зростання. Зокрема, якщо у 2010 році щодо жінок цей показник становив 1,6%, а щодо чоловіків – 2,2%, то вже у 2014 році ці показники дещо знизилися, відповідно до 1,0% та 1,3%. Натомість у наступних роках цей показник невпинно збільшувався у розрізі обидвох статей, досягнувши у 2017 році

рівня довготривалого безробіття жінок – 1,9%, а чоловіків – 3,0%, що свідчить про погіршення ситуації щодо працевлаштування жінок та чоловіків.

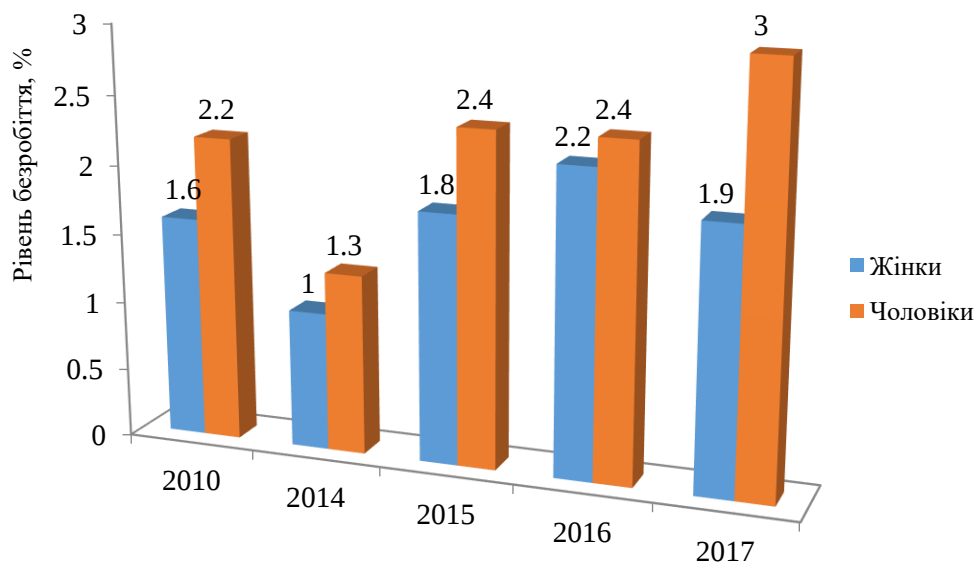


Рис. 2. Динаміка рівня довготривалого безробіття населення у віці 15-70 років за статтю у 2010-2017рр., у % до економічно активного населення відповідного віку та статі (побудовано за даними [3–5])

Тому у наступних періодах потрібно звернути додаткову увагу на зменшення довготривалого безробіття, адже це надалі може призвести до збільшення рівня економічної неактивності населення, зокрема жінок, які не хочуть та не можуть знайти роботу.

На наступному етапі аналізу детальніше вивчено зміну структури економічно неактивних жінок за причинами незайнятості в Україні у 2017 році (рис. 3).

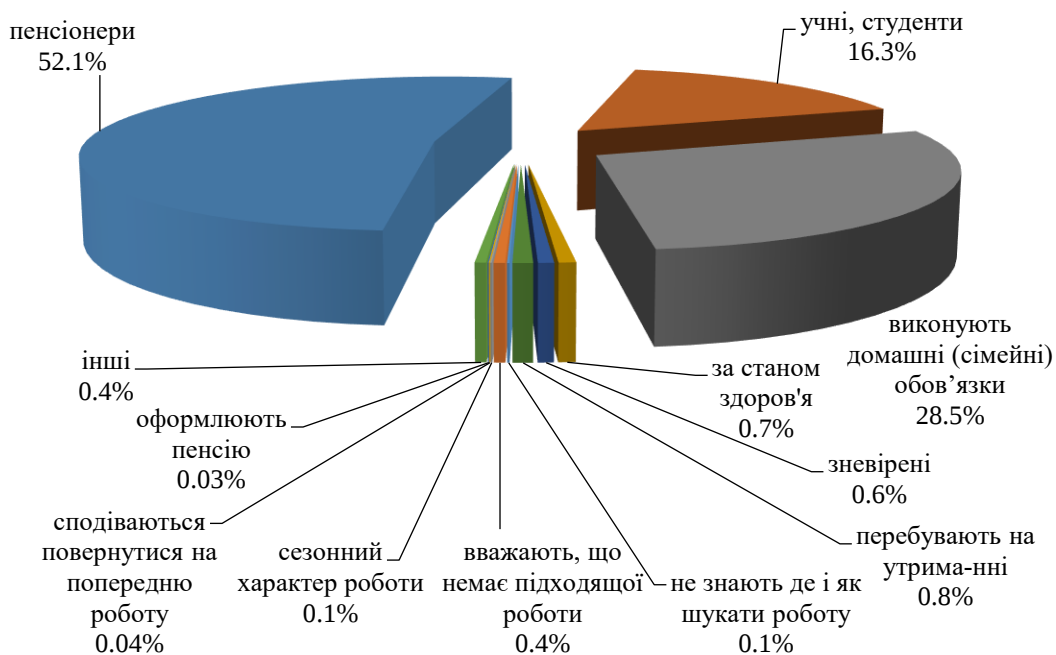


Рис. 3. Структура економічно неактивних жінок за причинами незайнятості в Україні у 2017 році (побудовано за даними [3–5])

Найбільшу частку у структурі економічно неактивних жінок за причинами незайнятості займають пенсіонери – 52,1%, а також жінки, які виконують домашні (сімейні) обов’язки – 28,5% та учні й студенти – 16,3%. Це зрозуміло, адже в силу своїх вікових характеристик ці групи жінок об’єктивно не можуть працювати. Частки економічно неактивних жінок за іншими причинами незайнятості є надто малі та не перевищують 1%, тому їхня роль у формування економічної неактивності жінок є незначною.

Тому надалі потрібно звернути увагу на можливості працевлаштування жінок, які виконують домашні (сімейні) обов’язки, а також студентів.

Для того, щоб порівняти ситуацію щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці в нашій країні порівняно з іншими розвиненими країнами доцільно провести ранжування країн ЄС та України за рівнем зайнятості жінок (за методологією МОП) в порівнянні з чоловіками у 2017 році у % (рис. 4).

Як бачимо середній рівень зайнятості жінок у Європейському Союзі у 2017 році становив 47,7%, а в Україні – 51,4%. Тоді як щодо чоловіків цей показник становив 59,6%, тоді як в Україні він також дещо вищим – 61,4%. Тобто Україна демонструє порівняно кращі показники рівнів зайнятості жінок і чоловіків, при цьому рівень зайнятості чоловіків також є значно вищим. Тому Україні в наступних роках потрібно орієнтуватися на досягнення рівня зайнятості жінок на рівні таких країн як Швеція – 58,1%, Нідерланди – 55,7% та Сполучене Королівство – 55,3%.

З іншого боку, ні в якому разі не потрібно повторювати негативний досвід Греції та Іспанії, де рівень зайнятості жінок становить тільки, відповідно 33,1% та 35,9%.

Надалі проведено ранжування країн ЄС та України за рівнем безробіття жінок (за методологією МОП) в порівнянні з чоловіками у 2017 році у % (рис. 5).

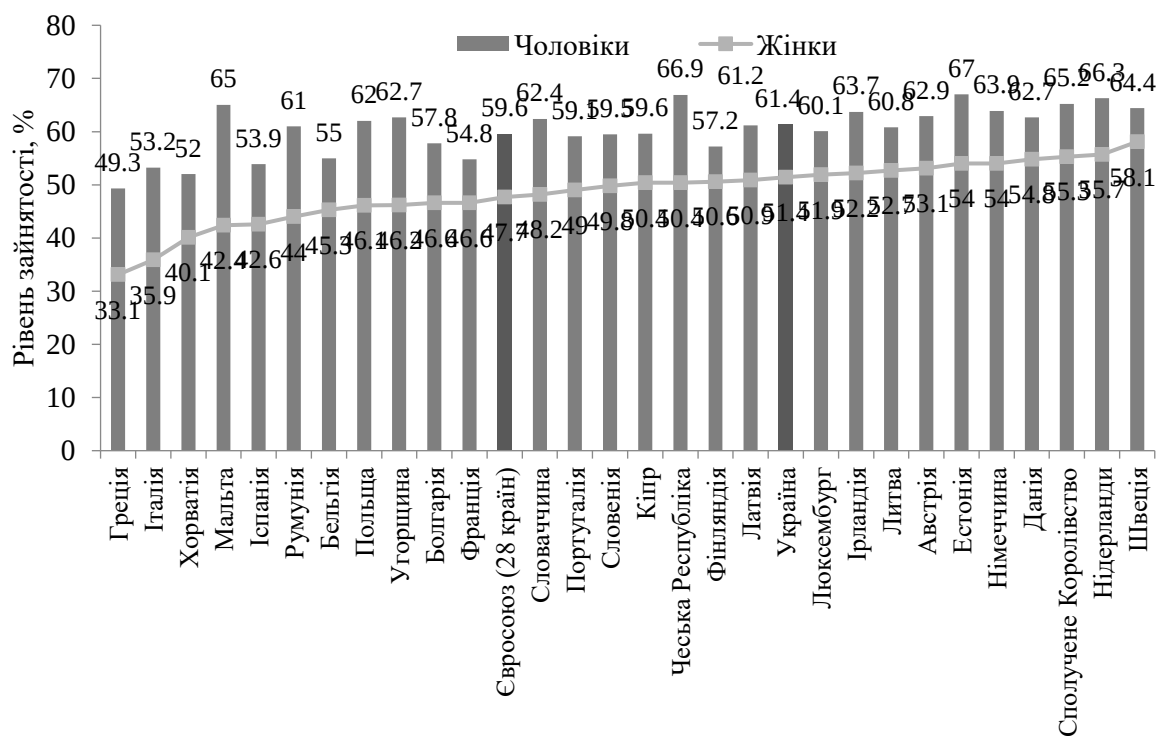


Рис. 4. Ранжування країн ЄС та України за рівнем зайнятості жінок (за методологією МОП) в порівнянні з чоловіками у 2017 році, % (побудовано за даними [3–5])

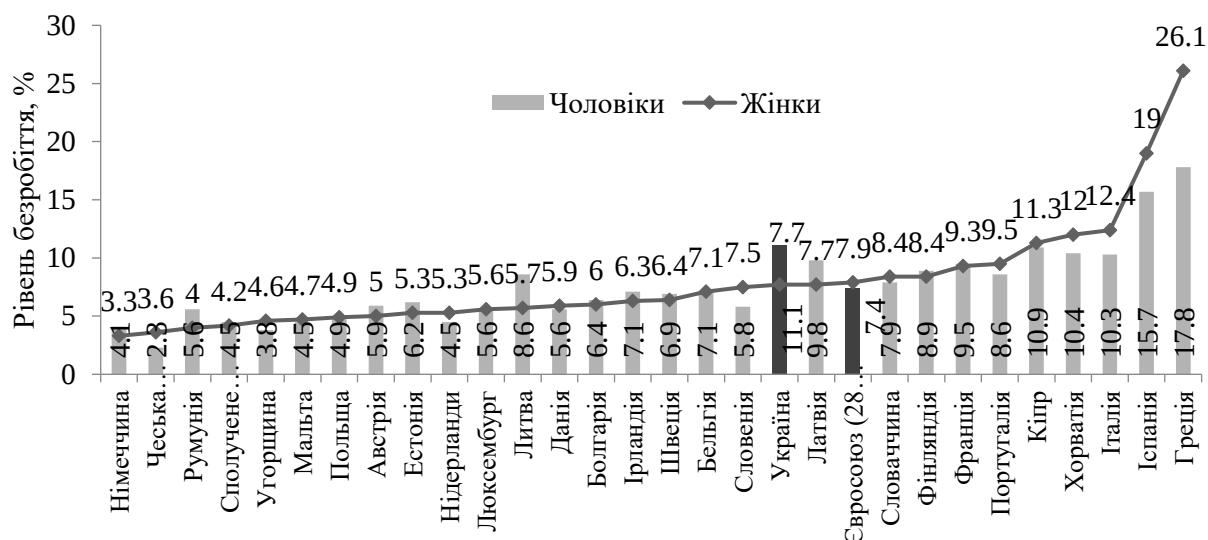


Рис. 5. Ранжування країн ЄС та України за рівнем безробіття жінок (за методологією МОП) в порівнянні з чоловіками у 2017 році, % побудовано за даними [3–5])

Як бачимо середній рівень безробіття жінок у ЄС у 2017 році становив 7,9%, а чоловіків – 7,4%, тоді як в Україні рівень безробіття жінок є нижчим – 7,7%, а чоловіків вищим – 11,1%. Тобто в цілому можна сказати, що за рівнем безробіття жінок Україна показує кращі показники, ніж в середньому по країнах ЄС.

Тому надалі потрібно орієнтуватися на кращий досвід зниження рівня безробіття до мінімуму, як це досягнуто у Німеччині – 3,3%, Чехії – 3,6% та Румунії – 4,0%. Натомість не потрібно йти шляхом таких країн ЄС, як знову ж Греція та Іспанія, де цей показник є найвищим – відповідно 26,1% та 19,%, що свідчить про наявність системних проблем у цій сфері, які зачіпають значну кількість населення країни.

На наступному етапі аналізу проведено порівняння кількості та рівня зареєстрованого безробіття чоловіків і жінок в Україні за 2010-2017 рр. (рис. 6).

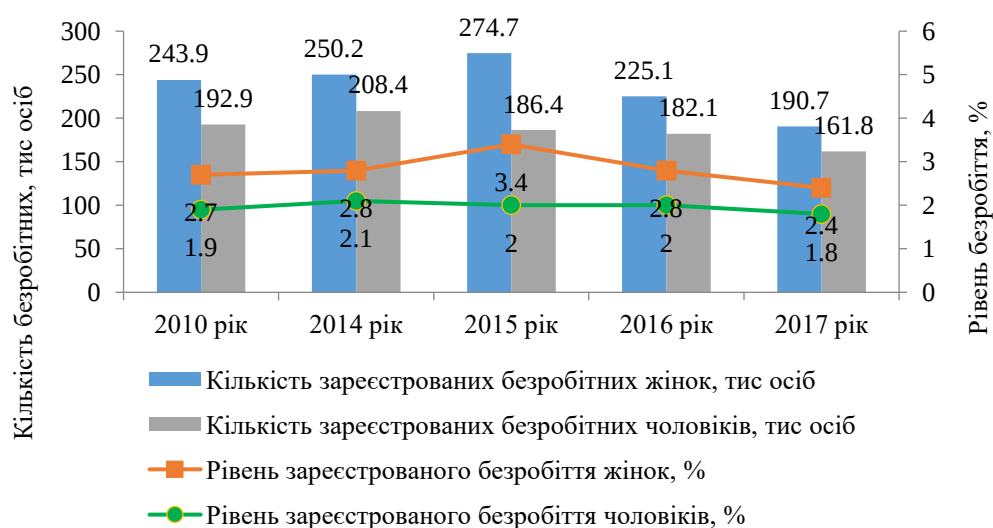


Рис. 6. Порівняння кількості та рівня зареєстрованого безробіття чоловіків і жінок в Україні за 2010-2017 рр. (побудовано за даними [3–5])

Як бачимо протягом аналізованого періоду кількість зареєстрованих безробітних жінок постійно переважала аналогічний показник по чоловіках. При цьому до 2015 року зареєстроване безробіття жінок мало тенденцію до зростання – з 243,9 тис осіб у 2010 році до 247,7 тис осіб у 2015 році. Надалі цей показник знижувався й у 2017 році склав 1980,7 тис осіб.

Аналізуючи показник рівня зареєстрованого безробіття жінок протягом аналізованого періоду можна сказати, що він загалом знизився з 2,7 % у 2010 році до 2,4% у 2017 році, але постійно переважав рівень безробіття чоловіків, який навпаки мав тенденцію до зниження – з 1,9% у 2010 році до 1,8% у 2017 році. Тому можна загалом позитивно оцінити тенденції до зменшення кількості та рівня зареєстрованого безробіття серед жінок. Турбує тільки те, що цей показник залишається постійно вищим, ніж по чоловіках, адже тут існують ряд об'єктивних і суб'єктивних факторів.

На завершальному етапі аналізу проведено порівняння структури зареєстрованих безробітних жінок і чоловіків за віковими групами в Україні у 2017 році (рис. 7).

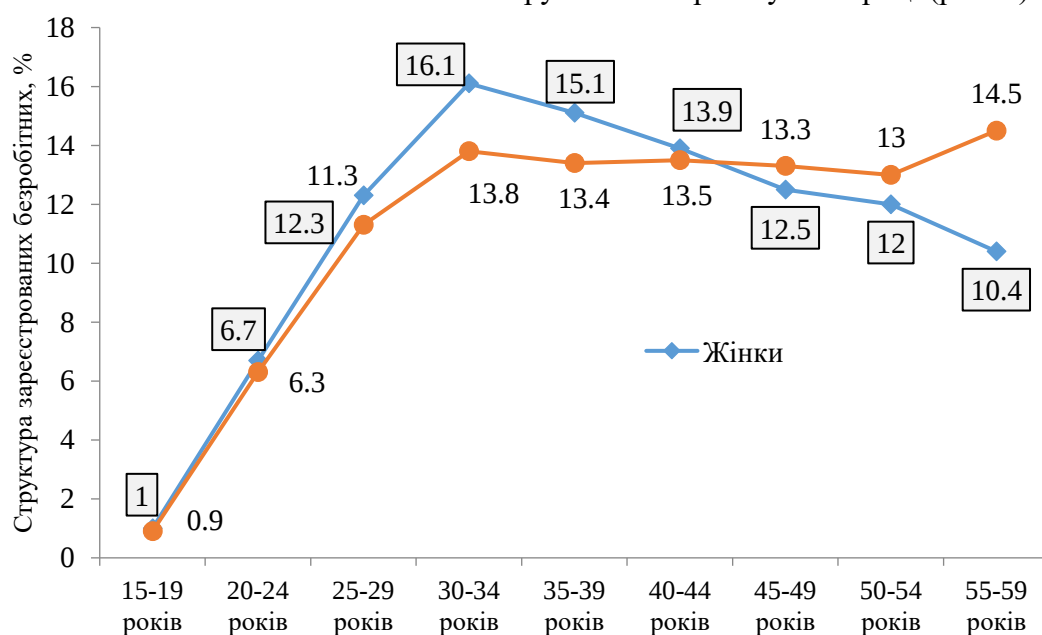


Рис. 7. Порівняння структури зареєстрованих безробітних жінок і чоловіків за віковими групами в Україні у 2017 році (побудовано за даними [3–5])

Як видно з рисунку, структурні частки зареєстрованих безробітних по чоловіках і жінках є практично подібними. Найнижчий рівень спостерігається по віковій групі 15-19 років – 0,9-1,0%ю Щодо жінок цей показник досягає найвищого рівня у віковій групі 30-34 років, а щодо чоловіків – у віковій групі 55-59 років – 14,5%. Щодо жінок це пояснюється тим, що саме в цьому віці більшість з них народжують та займаються вихованням дітей, що призводить до їх тимчасового безробіття. А у наступні роки ситуація поліпшується, адже частка безробітних по наступних вікових групах постійно зменшується у віковій групі 55-59 років досягає рівня 10,4%.

Висновок. За підсумками проведеного дослідження можна сформулювати ряд важливих висновків.

1. Питання забезпечення гендерної рівності у сфері праці залишаються надзвичайно актуальним для реалій України. Це поняття характеризує такий стан дотримання прав жінок і чоловіків, при якому жодна зі сторін не відчуває нерівності, утисків та неправомірної діяльності будь-якого характеру загалом. В теперішній час про гендерну рівність переважно говорять через нерідкі випадки недотримання перш за

все прав жінок порівняно з чоловіками. Адже нерідко роботодавці не хочуть брати на роботу молодих жінок, які можуть через короткий період час піти у відпустку по догляду за дитиною, а тому потрібно буде шукати іншу людину на тимчасове вакантне місце. Також відбувається прихована дискримінація прав жінок в окремих видах економічної діяльності, а також у системі державного управління.

2. Виділено основні сфери гендерної дискримінації в країнах-членах ЄС: гендерний баланс в процесі прийняття рішень, досягнення гендерної рівності в сфері зайнятості, рівна оплата за рівну працю, гармонізація професійного і сімейного життя, турбота держави про дітей, Гнучка система праці ЄС, Соціальне включення і соціальний захист, роль чоловіків у сприянні встановленню гендерної рівності, освіта і навчання, жінки й наука, жінки у політиці. Виявлено, що у країнах-членах Європейського Союзу базовим принципом є принцип рівності в оплаті праці за рівну працю і для чоловіків і для жінок.

3. Процес оцінки гендерної рівності у сфері праці потрібно проводити комплексно, вивчаючи різні аспекти цієї проблематики: провести аналіз причин незайнятості жінок та порівняння показників гендерної рівності в Україні з країнами Європейського Союзу, вивчити динаміку рівня довготривалого безробіття населення у віці 15-70 років за статтю у % до економічно активного населення відповідного віку та статі, розглянути структуру економічно неактивних жінок за причинами незайнятості в Україні, провести ранжування країн ЄС та України за рівнем зайнятості та безробіття жінок (за методологією МОП) в порівнянні з чоловіками, порівняти кількість та рівень зареєстрованого безробіття чоловіків і жінок в Україні, порівняти структури зареєстрованих безробітних жінок і чоловіків за віковими групами в Україні. Результати проведеного за цією послідовністю аналізу та оцінки свідчать про наявність системних диспропорцій у сфері дотримання гендерної рівності у сфері праці не на користь жінок.

4. Національна стратегія забезпечення гендерної рівності у сфері праці повинна бути зорієнтована на формування інституціонального базису реалізації принципів, визначених у конвенціях Міжнародної організації праці, Глобальних Цілях сталого розвитку ООН, а також Цілях сталого розвитку 2016-2030: Україна, що дозволить перейти до розробки активної політики запобігання цим проявам у сфері соціально-трудових відносин в Україні.

Отже, вирішувати проблему забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні потрібно комплексно, враховуючи усі можливі негативні наслідки тих чи інших рішень, що стосуються дотримання прав і свобод працівників у процесі праці. Тому важливо розробляти окремі програмні документи, що дозволить створити дієву систему планування дотримання гендерної рівності у сфері праці та врахування інтересів усіх зацікавлених сторін – найманих працівників, роботодавця та держави.

Список бібліографічного опису:

- 1.Блага В.В., Долман К.А., Гордієнко Є.А. Гендерний аналіз Українського ринку праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 11. С. 105–108.
- 2.Гендерна політика Європейського Союзу в Україні. Аналітична доповідь / за редакцією О. Кисельової. Інститут ліберального суспільства. Київ. 2018. URL: https://ua.boell.org/sites/default/files/lis_gender_analyse_ukr.pdf
- 3.Державна служба статистики України: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
- 4.Діти, жінки та сім'я в Україні 2017. Статистичний збірник. К.: Держстат України, 2018. 320 с.
- 5.Економічна активність населення України 2017. Статистичний збірник. К.: Держстат України, 2018. 205 с.
- 6.Марценюк Т. О. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики; [Міжнародний центр перспективних досліджень]. Київ : [МЦПД], 2015. 43 с.
- 7.Никифоренко В.Г, Табанова А.І. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 2. С. 218-225.
- 8.Скорик М. М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с.
- 9.Reeves, Hazel (2000). *Gender and Development: Concepts and Definitions*. Brighton. p. 18.
10. The Global Gender Gap Report 2016. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016>.

Reference:

1. Blaha V.V., Doloman K.A., Gordienko E.A. (2016). Henderenny analiz Ukrayins'koho rynku pratsi [Gender analysis of the Ukrainian labor market]. *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky – Global and national problems of economy*, Vol. 11, 105–108. [in Ukrainian].
2. Kiselyova O. (2018). *Henderna polityka Yevropeys'koho Soyuzu v Ukrayini. Analychna dopovid'* [Gender policy of the European Union in Ukraine. Analytical report]. Institute of Liberal Society. Kiev. URL: https://ua.boell.org/sites/default/files/lsi_gender_analyse_eng.pdf. [in Ukrainian].
3. *State Statistics Service of Ukraine*: official website. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. *Children, Women, and Families in Ukraine 2017*. (2018) Statistical Collection. Kiev. State Statistics Committee of Ukraine, 320 p. [in Ukrainian].
5. *Economic activity of the population of Ukraine 2017*. (2018). Statistical collection. K.: State Statistics Committee of Ukraine, 205 p. [in Ukrainian].
6. Martseniuk T.O. (2015). *Henderna polityka Yevropeys'koho Soyuzu: zahal'ni pryntsypy ta naykrashchi praktyky* [Gender policy of the European Union: general principles and best practices]; [International Center for Policy Studies]. Kyiv: [ICPS]. [in Ukrainian].
7. Nikiforenko V.G., Tabanova A.I. (2014). Henderna rivnist' v Ukrayini: problemy ta shlyakhy udoskonalennya [Gender Equality in Ukraine: Challenges and Ways to Improve]. *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen' – Bulletin of socio-economic research*, Vol. 2, 218-225. [in Ukrainian].
8. Skoryk M.M. (2017). *Henderna dyskryminatsiya u dostupi do pratsi y posluh: otsinka stanu vprovadzhennya Ukrainoyu antydyskryminatsiynykh Dyrektyv Rady EU* [Gender discrimination in access to work and services: an assessment of the state of implementation of the EU Council anti-discrimination directives by Ukraine]. Analytical research. Kyiv, Bureau of Social and Political Development. [in Ukrainian].
9. Reeves, Hazel (2000). *Gender and Development: Concepts and Definitions*. Brighton. p. 18.
10. *The Global Gender Gap Report 2016*. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016>.

Рецензент: д.е.н., проф. Шубалій О.М.

DOI: <https://doi.org/10.36910/6765-2308-8559-2019-4-39>