“Gender differentiation of payment for labor in Ukraine”

AUTHORS	Galyna Lopushnyak https://orcid.org/0000-0001-8576-6440 http://www.researcherid.com/rid/E-7397-2017 Anna Shandar https://orcid.org/0000-0002-7363-9038 http://www.researcherid.com/rid/H-1938-2019

ARTICLE INFO	Galyna Lopushnyak and Anna Shandar (2019). Gender differentiation of payment for labor in Ukraine. *Social and labour relations: theory and practice*, *9*(1), 1-13. doi:10.21511/slrtp.9(1).2019.01
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.01
RELEASED ON	Thursday, 06 June 2019
RECEIVED ON	Saturday, 30 March 2019
ACCEPTED ON	Friday, 03 May 2019

LICENSE	This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

JOURNAL	"Social and labour relations: theory and practice"
ISSN PRINT	2410-4752
ISSN ONLINE	2415-3389
PUBLISHER	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
FOUNDER	State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute

NUMBER OF REFERENCES	NUMBER OF FIGURES	NUMBER OF TABLES
25	3	1

© The author(s) 2026. This publication is an open access article.

BUSINESS PERSPECTIVES

Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine

www.businessperspectives.org

V. HETMAN KNEU

Founder

State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman",
Prospect Peremogy, 54/1,
Kyiv, 03057, Ukraine

https://kneu.edu.ua/

Received on: 30th of March, 2019
Accepted on: 3rd of May, 2019

© Galyna Lopushnyak, Anna Shandar, 2019

Galyna Lopushnyak, Professor, D.Sc.(Economics), Personnel Management and Labour Economics Department, Kyiv National Economic University named Vadym Hetman, Ukraine.

Anna Shandar, Ph.D. Student, Personnel Management and Labour Economics Department, Kyiv National Economic University named Vadym Hetman, Ukraine.

This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Galyna Lopushnyak (Ukraine), **Anna Shandar** (Ukraine)

GENDER DIFFERENTIATION OF PAYMENT FOR LABOR IN UKRAINE

Abstract

In spite of the large number of normative and legal documents dealing with gender issues, a problem of ensuring equal rights of men and women does still exist in Ukraine. The article is mainly devoted to the gender inequality of payment for labor. The purpose of the study is to highlight the peculiarities of gender asymmetry of payment for labor, to outline directions for reducing it, and to make proposals on achieving gender equality of payment for labor. The labor market analysis in 2013-2017 showed that gender gap of payment for labor depends on the type of economic activity. The study also found the largest gender-based payment gap in the highest legislative body, the Ukrainian parliament, due to the small number of women in its composition, which in some way affects all social sectors. In conclusion, a number of gender differentiation features in payment for labor were singled out. The authors had proposed ways to overcome the gender gap and suggested appropriate measures to be taken. It is necessary to establish gender quotas in the parliament and to impose fines for their non-compliance, a similar proposal applies to senior positions of state institutions. There is also a need to inform society about the topic under study, to develop programs for women in rural areas, and to introduce indicators of gender inequality in enterprise reporting.

Keywords gender inequality, gender discrimination, labor market, gender policy, decent work, quality of life, rural population

JEL Classification J710

Г.С. Лопушняк (Україна), **А.М. Шандар** (Україна)

ГЕНДЕРНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Анотація

Не зважаючи на наявність численної кількості нормативно-правових документів, котрі стосуються гендерних питань, в Україні й досі існує проблема забезпечення рівних прав чоловіків та жінок. Статтю присвячено висвітленню гендерної нерівності в оплаті праці. Метою дослідження є висвітлення особливостей гендерної асиметрії в оплаті праці, окреслення напрямів її зменшення, а також внесення пропозицій стосовно досягнення гендерної рівності в оплаті праці. Аналіз ринку праці у 2013-2017 рр. показав наявність гендерного розриву в оплаті праці в залежності від виду економічної діяльності. У ході дослідження також виявлено, що найбільші диспропорції в оплаті праці за гендерною ознакою прослідковуються й у найвищому законодавчому органі - українському парламенті через малу кількість жінок у його складі, що певним чином впливає на усі суспільні сфери. У результаті дослідження було виокремлено ряд особливостей гендерної диференціації в оплаті праці, на основі яких авторами запропоновано напрями подолання існуючого гендерного розриву, а також відповідні заходи: встановлення гендерних квот у парламенті та закріплення штрафів у зв'язку з їх недотриманням, аналогічна пропозиція стосується і керівних посад державних установ, здійснення заходів стосовно поінформованості суспільства досліджуваної теми, розробка програм для жінок у сільській місцевості, введення показників гендерної нерівності у звітність підприємств.

Ключові слова гендерна нерівність, гендерна дискримінація, ринок праці, гендерна політика, гідна праця, якість життя, сільське населення

Класифікація JEL J710

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.01

ВСТУП

Гендерна нерівність в оплаті праці спостерігається у тій чи іншій мірі у всіх країнах світу, що підтверджується даними глобального індексу гендерного розриву (The Global Gender Gap Index). Незважаючи на збільшення загального значення індексу (з 0.680 у 2006 р. до 0.705 у 2017 р. та до 0.708 у 2018 р.) [25], Україна перемістилася з 48 позиції (2006) на 65 (2018), що свідчить про проведення іншими країнами більш дієвих заходів щодо зменшення гендерного розриву між жінками та чоловіками за такими напрямами: політика, економіка, освіта, здоров'я. За субіндексом «Рівність оплати праці жінок і чоловіків за аналогічну роботу» Україна демонструє значно кращі темпи зростання за період з 2006-2018 рр., ніж середнє по аналізованих країнах (108.15% проти 103.7%). Проте зазначені показники могли б бути ще кращими, за умови утримання позицій 2018 р. на рівні 2017 р. за рівністю в оплаті праці та за умови розширення прав і можливостей жінок у політичній сфері.

Недостатня увага до гендерних проблем, і першу чергу, в оплаті праці «призводить до значних суспільних витрат, завдає збитків добробуту людей, впливає на можливості сталого зростання та ефективності управління» [4].

Актуальність даного дослідження підсилюється пріоритетністю позиції у Глобальних цілях сталого розвитку 2016-2030 рр. ООН, де п'ятим пунктом визначено «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок». Не зважаючи на велику кількість нормативно-правових актів, державних програм, наукових розробок та заходів, в Україні досі прослідковується проблема забезпечення рівних прав та можливостей жінок, гендерної асиметрії оплати праці статей особливо в часи економічної нестабільності.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Проблематика гендерних відмінностей на ринку праці вже довгий час є предметом дискусій багатьох вчених, громадських діячів та урядовців. Більшість з них зазначає про існування гендерного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків на користь останніх та щодо кар'єрних можливостей, особливо у політичній сфері.

Серед зарубіжних дослідників проблему гендерних відмінностей в оплаті праці висвітлювали Блау і Кан (2017) [3], Меакін (2019) [11], Хегевіш та Гартманн (2019) [7] та інші. Зокрема, Хегевіш та Гартман вказують на існування в США розриву в заробітній платі за статтю та за расовою приналежністю. Науковці зазначають, що «за 15 років (2001-2015 рр.) доходи жінок-працівників у США становили лише 49% доходів чоловіків» [7]. Мекен акцентує увагу на новаціях Уряду Великої Британії 2018 р., відповідно до яких була впроваджена нова система звітності, що стосувалася гендерних питань. Також дослідниця наголошує, що в Австралії фірми із чисельністю працівників більше ніж 100 осіб мають звітувати про гендерні питання щорічно, а також публікувати звіти про свої цілі рівності. Варто зазначити, що гендерна звітність існує і в Австрії та Бельгії, проте їх публікація не є обов'язковою.

Блау і Кан (2017) [3] вказують на причини гендерної нерівності у сфері оплати праці. Окрім загальноприйнятих (професійні навички, сфера діяльності, вибір конкретної фірми) автори досліджують вплив інших факторів. Науковці стверджують, що вплив психологічних факторів є незначним. За їхніми результатами більший вплив має політика держави щодо регулювання мінімального рівня заробітної плати.

Водночас, Мітчел [13] не поділяє поглядів щодо існування розриву в оплаті праці чоловіків і жінок. Він погоджується із думкою Перрі та Бігса, які пояснюють цей розрив різним вибором жінок і чоловіків. Автори зазначають, що в реальності чоловіки і жінки вибирають зовсім різні професії і роботу та часто виконують зовсім різні сімейні ролі, особливо в сім'ях з дітьми [14].

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.01

Про вплив наявності довгострокової перерви в роботі у зв'язку з народженням дітей та доглядом за ними на існування гендерної нерівності в доходах чоловіків та жінок зазначає у своєму дослідженні і українська вчена Михальченко. Проте вона відносить цей фактор до тих, що поглиблюють гендерний розрив у заробітній платі. Зокрема, наголошуючи на існуванні в Україні значної кількості соціальних допомог, які спрямовані за захист жінок і дітей, авторка, вказує на те, що різного роду виплати та пільги, надані жінкам, «роблять їх порівняно з чоловіками менш вигідними працівниками» [12]. Ми не можемо повністю погодитись з цим твердженням, оскільки один із батьків замість трудового доходу, отримує нетрудовий. Таким чином, наявність соціальних допомог сприяє вирівнюванню різниці в доходах працівників різної статі. Проблемою, на нашу думку, є те що у більшості випадків розмір соціальної допомоги є значно меншим, ніж заробітна плата. Більше того, соціальна допомога, за винятком допомоги при народженні дитини є нижчою мінімальної заробітної плати, а в багатьох випадках – нижче прожиткового мінімуму, встановленого на одну особу відповідної вікової категорії.

Безумовно, з одного боку, відпустка по догляду за дитиною є важливою і необхідною для розвитку новонародженого, проте з іншого боку, один із батьків (здебільшого жінка) на 3 роки покидає організацію, в якій працював(ла). Зазначене породжує в майбутньому проблему повторної адаптації, оскільки для постіндустріального розвитку суспільства характерні швидкі зміни, котрі подекуди вимірюються місяцями. Проте за українським законодавством право відпустки по догляду за дитиною мають не лише батьки, а й бабуся чи дідусь. Тому це дійсно вже є, як стверджували Перрі та Бігс – вибір жінки чи чоловіка.

Варто відмітити глибину і багатогранність комплексного дослідження Волосевич, Коноплицької, Костюченко та Марценюк [23], в якому висвітлено соціально-економічні аспекти зайнятості жінок сільської місцевості. За допомогою соціальних опитувань ними здійснено обстеження життєдіяльності жінок, які проживають у сільській місцевості. Продовжуючи цю тематику Марценюк робить висновок, що «…сільські жінки – це подвійно маргіналізована категорія громадянок України…». Суть цієї подвійної нерівності, за словами авторки, полягає у гендерній дискримінації та територіальній специфіці проживання [10]. Проблему гендерних ролей та зокрема насадження стереотипів в суспільстві порушує у дослідженні Кальницька [9].

У науковій праці [6] представлено низку досліджень вчених Східної Європи та Центральної Азії, проблематика яких головним чином стосується гендерної рівності сільських регіонів. Автори розкривають важливість забезпечення гендерної рівності в контексті сталого розвитку, вказують на можливі проблеми, з якими зустрічаються жінки у повсякденному житті. Зокрема, дослідники вказують на те, що в часі рівень оплати праці має вплив на пенсійне забезпечення сільського населення, а також акцентують увагу на проблеми неформальної зайнятості.

Зважаючи на актуальність зазначеної проблематики Радою Європи була розроблена та прийнята «Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр.», яка є одним із провідних дороговказів на шляху зменшення гендерної асиметрії у всіх її проявах. Зокрема цим документом передбачено «…подолання постійних гендерних прогалин у сфері зайнятості, оплати праці, бідності…» [5].

Незважаючи на численні дослідження у сфері забезпечення гендерної рівності та наявність в українському законодавстві положень щодо її забезпечення, ця проблема має місце у різних проявах, що прямо чи опосередковано уможливлює існування диференціації в оплаті праці за статевою ознакою. Саме причини існування цієї нерівності і потребують додаткових досліджень.

2. МЕТА

Ключовою метою статті є обґрунтування особливостей гендерної асиметрії в оплаті праці в Україні, виокремлення напрямів її зменшення та розробка пропозицій щодо забезпечення гендерного паритету в оплаті праці.

3. МЕТОДОЛОГІЯ

Дане дослідження є результатом використання таких наукових методів: абстрактно-логічний (огляд наукової літератури з даної теми),статистичний (виявлення тенденцій розриву в заробітній платі), порівняння (співвідношення оплати праці за видами економічної діяльності), графічне моделювання (гістограма частот розсіювання), узагальнення (підбиття підсумків та підведення висновків).

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Загалом під поняттям «гендер» прийнято розуміти категорію, що відображає «соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності – освіті, професійній діяльності, доступі до влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо» [12]. На відміну від біологічної категорії «стать», гендер є результатом релігійних, ідеологічних, соціальних, етнічних, економічних факторів. Таким чином, ключовою метою гендерної політики є зменшення гендерної асиметрії у всіх напрямах людських відносин.

В Україні забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності людини регулюється ст. 24 Конституції України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [20], а також ратифікованою ще у 1956 р. Конвенцію МОП №100 [17] про рівне винагородження і Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, в якій також міститься стаття про забезпечення гендерної рівності в економічному житті. У зазначені вище законодавчі акти України було інтегровано безліч ініціатив та декларацій, визнаних на міжнародному рівні. Проте насправді сучасному українському ринку праці притаманні явища, що свідчать про існування гендерної дискримінації. Зокрема, мають місце: зазначення у повідомленні про вакансію (мається на увазі робота, на якій не забороняється застосування жіночої праці) статі претендента та віку; численні питання на співбесіді стосовно сімейного стану, наявності чи планування дітей; надання переваги чоловіку при проведенні конкурсного відбору на вакантну посаду за наявності однакових компетенцій у претендентів тощо.

З метою «удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності» [21] у 2018 р. було розроблено та введено в дію Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Одним із пріоритетних заходів зазначеної Програми визначено зменшення розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками. Передбачено, що його виконання має оцінюватися за двома показниками: співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків (2018 р. – 73%; 2019 р. – 75%; 2020 р. – 78%; 2021 р. – 80%) та частки чоловіків серед осіб, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (2018 р. – 1.6%; 2019 р. – 2%; 2020 р. – 2.5%; 2021 р. – 3%). На нашу думку, зазначені показники є дещо заниженими, оскільки вже у 2017 р. середньомісячна заробітна плата жінок становила 78.8% середньомісячної заробітної плати чоловіків. А по окремих видах діяльності зазначений показник у 2017 р. перевищував 90% (Таблиця 1).

Таблиця 1. Співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок та чоловіків у 2013-2017 рр., %

Джерело: складено на основі [16]

Вид діяльності	Роки				
	2013	2014	2015	2016	2017
Усього	77.2	76.3	74.9	74.6	78.8
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	87.9	85.5	82.4	82.2	82.2
Промисловість	69.7	71.0	74.1	74.7	76.3
Будівництво	89.5	90.5	89,0	91.5	93.2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	81.5	83.5	79,0	78,0	77.4

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.01

Таблиця 1 (продовження). Співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок та чоловіків у 2013-2017 рр., %

Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	77.6	78.1	76.5	77.4	76.3
діяльність у сфері транспорту	99.8	96.2	95.5	95.8	93.7
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	83.1	86.1	86,0	86.2	84.2
поштова та кур'єрська діяльність	64.6	65.6	64.6	58.3	60.4
Тимчасове розміщування й організація харчування	84.6	88.2	88.1	86.2	86.6
Інформація та телекомунікації	87.8	89.6	80.6	77.3	80.1
Фінансова та страхова діяльність	66.8	64.4	66.4	67,0	64.4
Операції з нерухомим майном	89.2	85.7	94.2	93.6	92.3
Професійна, наукова та технічна діяльність	89.1	80,0	84.3	83.4	85.1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	97.5	98.3	101.1	103,0	99.8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	87.2	89.1	90.7	93.3	93,0
Освіта	91.3	93.4	93.4	93.7	95.4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	89.9	88.2	89.7	89.3	90.1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	62.2	50.8	47.2	50,0	59.6
функціювання бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	108.5	109,0	107.4	104.3	95.5
Надання інших видів послуг	79.4	73.1	89.1	82.6	82.5

Загалом динаміка співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків у період 2013-2017 рр. не показує чіткої тенденції (окрім наявності розриву). Звертаємо увагу на те, що у 2017 р. порівняно з 2016 р. розрив в оплаті праці знизився на 4.2%, що можна пояснити різким підвищенням розміру мінімальної заробітної плати, яку отримують здебільшого жінки, працюючи на низькооплачуваних посадах, таких як прибиральниця, двірник, санітар тощо.

Також наявні зміни гендерного розриву у розрізі видів діяльності, що є досить пізнавальними (Таблиця 1). За досліджуваний період мінімальний розрив спостерігався у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, де у 2015 та 2016 рр. оплата праці жінок перевищувала винагороду чоловіків. В освіті з року в рік помітне незначне зменшення нерівності, яке у 2017 р. становило 4.6%. Аналогічну тенденцію спостерігаємо у сфері державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування, де розрив в оплаті праці у 2017 р. становив лише 0.2%. За досліджуваний період розрив в оплаті праці зменшився ще й у промисловості (з 30.3% у 2013 р. до 23.7% у 2017 р.).

Протягом останніх років найбільш проблемними щодо досягнення гендерної рівності в оплаті праці є такі сфери діяльності: поштова та кур'єрська (у 2017 р. розрив становив 39.6%); фінансова та страхова (43%), а також мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (50%), за винятком функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури, де протягом 2013-2016 рр. жінки отримували більшу заробітну плату, ніж чоловіки. Це можна пояснити тим, що зазвичай, у бібліотеці та архівах України працюють переважно жінки, які мають відповідний стаж у цій сфері та вищу категорію, що передбачає і більшу винагороду за працю. Низхідна динаміка також спостерігається у сфері сільського, лісового та рибного господарств, при цьому розрив у 2017 р. склав 17.8%.

У продовженні дослідження гендерної нерівності оплати праці в розрізі видів діяльності, виділимо кілька особливостей. Не зважаючи на декларовану в нормативно-законодавчих актах толерантність до обох статей, в Україні, як і у інших країнах Європи існують гендерні стереотипи професій, що обумовлено їхньою специфікою роботи. Більш «чоловічими» вважають сферу будівництва (частка чоловіків – 80%), а також транспорту (69.5%). До більш «жіночих» сфер діяльності відносять сферу охорони здоров'я та надання соціальної допомоги» (частка жінок – 82.9%) (Рисунок 1).

Рисунок 1. Співвідношення чисельності жінок та чоловіків, зайнятих у відповідних видах діяльності у 2017 році та їхньої заробітної плати

Джерело: розрахована на основі [16]

Примітки: 1 – сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; 2 – промисловість; 3 – будівництво; 4 – оптова та роздрібна торгівля; 5 - транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; 6 – тимчасове розміщування й організація харчування; 7 – інформація та телекомунікації; 8 – фінансова та страхова діяльність; 9 – операції з нерухомим майном; 10 – професійна, наукова та технічна діяльність; 11 – діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 12 - державне управління й оборона; 13 – освіта; 14 – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 15 – мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; 16 - надання інших видів послуг.

Безперечно, є ряд професій, де практично панує паритет між часткою працівників обох статей. Проте у деяких видах діяльності, як вже зазначалося вище, частка чоловіків є значно більшою. До таких сфер можна віднести ще сільське, лісове та рибне господарство (69.7% – чоловіки), а також промисловість (61.6%). Застосування праці жінок, як правило, припадає на сферу надання послуг. Дані Рисунка 1 наглядно демонструють відсутність чітко вираженої залежності між часткою жінок у середньооблікові кількості штатних працівників та співвідношенням середньої заробітної плати жінок і чоловіків. Зокрема, частка жінок у фінансовій та страховій діяльності склала 72.1% (у 2017 р.), при цьому середньомісячна заробітна плата чоловіків, зайнятих у зазначеному виді діяльності, на 35.6% вища. Дана ситуація пояснюється тим, що в цьому секторі економіки більшість чоловіків займають посади вищого менеджменту, а відтак мають вищу оплату праці.

Аналогічна ситуація з показниками спостерігається у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (частка жінок-працівників – 67.9%, а різниця в оплаті праці становить 40.4%). Проте причини виникнення гендерного розриву в оплаті праці дещо інші. Царина культури привносить свої вимоги до оволодіння професіями. Відтак попри необхідність мати природний дар або ж високий рівень наполегливості задля його пошуку й розвитку, важливою умовою є «підтримання форми» (наприклад, для спортсменів чи акторів), специфічний графік (як-от гастролі, виїзні конкурси), що не завжди з легкістю вдається поєднувати із материнством. Звідси, жінка з більшою вірогідністю опиняється поза межею реалізації себе в професійній діяльності ще на початку кар'єри, що в свою чергу відображається на розмірі винагороди за працю.

Водночас, у сфері освіти співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок і чоловіків становить 95.4% при частці жінок у цьому секторі економіки – 77.8%.

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.01

На нашу думку, особливої уваги заслуговує сфера охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, де співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок і чоловіків становить 90.1% при частці жінок у цьому секторі економіки – 82.9%. Проте середня заробітна плата у зазначеній сфері, метою якої є порятунок життя людини, є однією з найнижчих серед інших видів діяльності (4,977 грн, що становить 70.1% середньої по Україні, Рисунок 1). В задекларованій Урядом реформі, на жаль, не приділено належної уваги реформуванню оплати праці медичних працівників, тому вона залишається стабільно низькою (5,898 грн у 2018 р. при середній по Україні 8,865 грн (66.5%)).

Варто відмітити і гендерні стереотипи, які обумовлені не специфікою діяльності, а «результатом й одночасно причиною глибоко вкорінених ставлень, цінностей, норм і упереджень щодо жінок» [1] задля виправдання й підтримки історично укладеної позиції влади чоловіків над жінками. Згідно з ними політика – це чоловіча сфера. Так, лише 26.4% жінок займають посади, що відносяться до професійної групи «законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій». Водночас, серед зайнятих жінок вищу освіту (повну, базову) мають 37.5%, а серед чоловіків – лише 30.8%.

Цікавими є факти щодо частки жінок в українському парламенті. Так у ВР УРСР цей показник коливався в межах від 25.8% до 36%. Натомість у першому скликанні Верховної Ради України він становив лише 2.7%, а нині складає 11.8%. Як бачимо, (Рисунок 2) після проголошення незалежності України частка жінок у парламенті різко скоротилась, але завдяки активності відповідних громадських організацій та впровадженню рекомендаційних гендерних квот у виборче законодавство, частка жінок у парламенті збільшилась.

Вважаємо, що для забезпечення гендерної рівності у парламенті доцільно у виборчому законодавстві не лише встановлювати стимули за дотримання відповідних квот, а й передбачити відповідальність за їх порушення у вигляді штрафів, наприклад, у 450-кратному розмірі середньомісячної заробітної плати за останній повний місяць роботи парламенту попереднього скликання. Це дало б змогу або зменшити гендерний розрив або поповнити Державний бюджет. За попередніми підрахунками сума штрафу для партій восьмого скликання Верховної Ради склала б орієнтовно 67.5 млн. грн. Можна було б ці кошти витратити на підтримку і розвиток жіночого підприємництва у сільській місцевості. Орієнтовно кожна жінка, що проживала у сільському населеному пункті і перебувала на обліку у Державній службі зайнятості могла б отримати на започаткування власної справи близько 700 тис грн (власні розрахунки авторів).

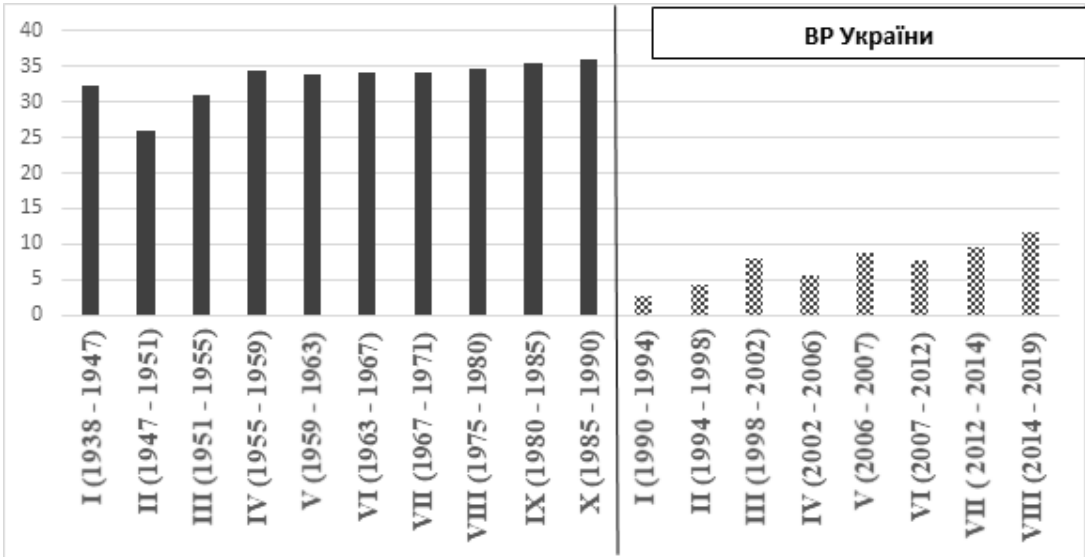

Рисунок 2. Динаміка частки жінок в українському парламенті (до і після проголошення незалежності України), %

Джерело: побудовано на основі [22, 24] та власних розрахунків

Ще однією особливістю існування гендерної нерівності в Україні є те, що серед працівників, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, що передбачає вищу оплату, переважають чоловіки (78.5% у 2017 р.). Така ситуація була пов'язана з існуванням до 22.12.2017 р. законодавчо затвердженого переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких заборонялося застосування праці жінок [19], а також природнім призначенням жінки – народженням дітей, задля здоров'я яких робота у шкідливих умовах є небажаною.

Наступна особливість – різна тривалість фактично відпрацьованого робочого часу жінками та чоловіками. У середньому за тиждень жінки працюють на 2 години менше, ніж чоловіки (у 2017 р. 38 год. проти 40 год.). Тимчасово не працювали 4.6% жінок та 1.1% чоловіків. Серед причин тимчасової відсутності на роботі жінок переважає відпустка по догляду за дитиною, а чоловіків – щорічна відпустка.

Варто відмітити, що в результаті проведених досліджень регіональних особливостей гендерного розриву не було виявлено. Проте визначено регіони із найбільшим, середнім та найменшим розривом в оплаті праці чоловіків і жінок. На основі аналізу даних співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків 2017 р. в регіональному розрізі було побудовано гістограму частот (Рисунок 3), яка унаочнює нормальний закон розподілу даної вибірки. З'ясувалося, що найбільша кількість (10) областей потрапила до другої групи, де діапазон співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків коливається в межах 74.01-80.75%. Найменш наповненою виявилась перша група, до якої ввійшли області з найбільшим розривом в оплаті праці – Донецька, Полтавська. Також варто відзначити, що лише 3 області (Чернівецька, Херсонська, Луганська) потрапили до четвертої групи і мають найменший розрив в оплаті праці.

Також, зроблене у ході дослідження припущення щодо наявності зв'язку між співвідношенням оплати праці жінок та чоловіків й економічним районуванням України, не підтвердилося. В основу регіонального розподілу було покладено модель районування В. Баштанника [2], котрий виокремлює 5 районів: Західний, Північний, Центральний, Південний, Східний. Це пояснюється тим, що найбільший розрив в оплаті праці є в сфері фінансової і страхової діяльності та у сфері охорони здоров'я і надання соціальної допомоги, які практично однаково присутні у всіх регіонах України.

Окремої уваги, на нашу думку, заслуговує проблема гендерної диференціації оплати праці сільського населення. Як правило, жінки в сільській місцевості виконують некваліфіковану роботу з ненормованим робочим днем, часто сезонного характеру. Їх оплата праці є дещо нижчою порівняно із винагородою чоловіків. Поряд з цим, жінки підпадають під так зване «подвійне навантаження»: з одного боку – оплачувана робота, а з іншого – ведення особистого господарства (догляд за тваринами, присадибною ділянкою) та домашня робота (догляд за житлом, а також дітьми та іншими членами родини).

Результати опитувань жінок сільської місцевості, проведених групою дослідників [23], показали, що жінки рідко (4%) займаються вирощуванням на продаж сільськогосподарської продукції. До головних причин

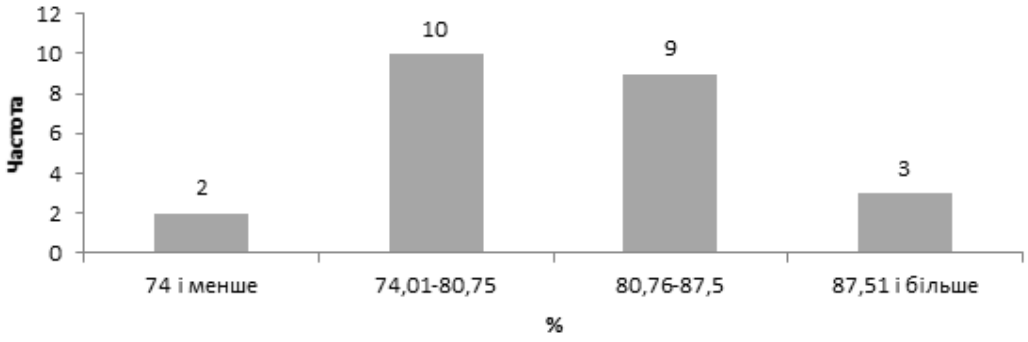

Рисунок 3. Гістограма частот співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків по регіонам у 2017 році, %

Джерело: побудовано на основі [16]

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.01

такої поведінки науковці відносять: незадовільний стан здоров'я, брак часу або ж відсутність коштів. Крім того, «46% опитаних жінок, які вирощують продукцію на продаж, зазначили, що погодні ризики є найвагомішою проблемою, ще 26% поскаржились на недоступність каналів збуту, зокрема, занадто низькі закупівельні ціни» [23]. Таким чином маємо ситуацію, коли жіноча праця у домогосподарствах в основному є неоплачуваною.

Одним із наріжних каменів жіночої зайнятості в сільській місцевості і, відповідно, отримання більшої заробітної плати, є гостра нестача дошкільних закладів освіти. Згідно даних статистики 2017 р. ступінь охоплення дітей до 5 р. відповідними установами склала 58.0% (у містах – 79.2%) [15]. Часом один дитячий садочок обслуговує одразу кілька населених пунктів, знаходиться на відстані 3-5 км. Відповідно, у сільській місцевості «бракує сприятливих умов для поєднання материнства і професійного зростання… робота супроводжується постійним навантаженням на жінок – вони практично не відпочивають, не піклуються про своє здоров'я» [10]. Варто відзначити, протягом останніх років в Україні ситуація дещо покращилась завдяки реформі децентралізації. Серед основних інструментів, що планується використати для покращення інфраструктури у сільській місцевості у 2019 р. варто виділити субвенцію на формування інфраструктури об'єднаних територіальних громад та субвенцію на реалізацію заходів, спрямованих на розвиток системи охорони здоров'я у сільській місцевості.

Існує думка, що жінка має нижчий людський капітал [4], тобто немає змоги реалізувати наявний потенціал. Підтвердженням цього є значно довша тривалість життя жінок, ніж чоловіків (76.8 років та 67 років відповідно), що свідчить про краще здоров'я жінок та вищий рівень освіченості (серед економічного активних жінок 37% мають вищу освіту, а серед чоловіків аналогічної групи – лише 30.4%) при гендерному розриві в оплаті праці 21.2% на користь чоловіків. Таку ситуацію можна пояснити значно більшою наявністю довготривалих перерв у процесі кар'єрного зростання жінок (вагітність; відпустка по догляду за дитиною), що потребують додаткового часу на повторну адаптацію в колективі, а також іншими перешкодами (менша мобільність у порівнянні із чоловіками, вищий рівень відсутності на робочому місці, низька готовність до виконання понаднормової роботи.

Важка фізична праця, мала частка механізації виробничих сільськогосподарських процесів, складність доступу до медичного обслуговування, культурних осередків – це далеко не весь перелік труднощів життя у сільській місцевості.

Сучасне сільське населення у переважній більшості складається із людей похилого віку. Звідси, виникає додатковий бар'єр – освоєння продуктів науково-технічного прогресу, як-от комп'ютер (мережа Інтернет). Менше половини опитаних (41%) не вміють ним користуватися [23]. Це у свою чергу гальмує ознайомлення жінок, які більшу частину свого часу витрачають на ведення домашнього господарства, із «глобальним» життям: унеможливлює здобуття освіти дистанційно (тренінги, вебінари), закриває шлях для отримання та обміну інформацією (лишаючи зв'язок із світом через екран телевізора та друковану пресу).

На завершення виокремимо низку проблем, з якими зустрічаються сільські жінки на ринку праці, через що, власне, й мають нижчий рівень оплати праці:

1) вікові обмеження в процесі пошуку ринкової ніші;
2) обмежена можливість набуття необхідних знань, вмінь та навичок, що є затребувані на сучасному ринку праці у періоди довготривалої відсутності на роботі;
3) складність поєднання зайнятості та високого рівня навантаження домашніми обов'язками (праця, що не розцінюється як продуктивна);
4) існування стереотипної градації професій на жіночі та чоловічі;
5) незадовільний стан соціальної інфраструктури в сільській місцевості.

Про особливе становище сільських жінок зазначається й у статті 14 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [18].

Отже, ще одним викликом сьогодення є належне визнання і винагорода за працю жінок, які поживають у сільській місцевості, а також створення умов для підвищення їхньої цифрової грамотності та освітнього рівня, що дасть змогу у майбутньому швидше адаптуватися до нових умов.

Відтак, пріоритетним завданням сучасного етапу становлення соціально-економічних відносин має бути імплементація філософії «гідної праці»: верховенства права та справедливості, забезпечення гідних умов праці, рівних можливостей, які виключають гендерну дискримінацію.

Саме така програма гідної праці і була розроблена МОП для України на 2016-2019 рр. Проте суттєвих зрушень щодо поліпшення ситуації у сфері праці поки немає.

Варто погодитись із думкою Кальницької стосовно того, що гендерна диференціація є причиною насадження гендерних ролей, що у свою чергу утворюють замкнене коло [9]. Вище зазначене наштовхує на думку, що одним із кроків досягнення гендерної рівності є здійснення гендерної політики. Досвід європейських країн, наприклад, Франції, Канади, Швеції, Швейцарії засвідчує дієвість запровадження гендерної звітності. Так, наприклад у Франції великі фірми зобов'язані публікувати дані щодо оплати праці за гендерною ознакою, в тому числі: просування по службі, підвищення заробітної плати та гендерне співвідношення 10 найбільш оплачуваних працівників. Ці дані оцінюються за 100-бальною шкалою. У випадку отримання менше 75 балів за трьох річний період підприємства зобов'язані сплатити штраф у розмірі 1% від фонду заробітної плати. Умовою допуску до участі у тендерах на отримання відповідного державного замовлення (укладання державного контракту) у Швейцарії є підтверджена інформація про рівність в оплаті праці чоловіків і жінок на конкретному підприємстві.

Ще одним дієвим інструментом у досягненні гендерної рівності, в тому числі і в оплаті праці, на прикладі досвіду Швеції, є так званий метод «4R» в системі гендерного бюджетування. Це вдосконалена версія методу «3R» (1990 р.) – інструмент, що був розроблений місцевою владою з метою дослідження впливу програм на жінок та чоловіків. Концепція «4R» пояснюється наступним чином: R1 – репрезентації – аналіз представництва чоловік/жінка у різних структурах та на різних рівнях; R2 – ресурси – аналіз розподілу ресурсів між обома статями; R3 – реалізація – реалії, аналіз умов, за яких відбувається розподіл ресурсів та представництв; R4 – реалії – формулювання нових цілей і заходів, втілення плану в життя [8]. Зазначимо, що Швеція – одна зі світових країн-лідерів із найменшим гендерним розривом. Згідно звіту глобального індексу гендерного розриву країна посіла почесне 3 місце (0.822) [25].

Упродовж останніх років в Україні впроваджують різного роду гендерні бюджетні проекти. У переважній більшості ініціаторами виступали міжнародні донорські інституції. Як правило, подібні ініціативи є досить затратними з точки зору, як часу, так і ресурсів. До того ж планування та реалізація таких заходів потребує врахування широкого спектру особливостей життя країни: характер політики, культурне розмаїття, релігійна приналежність тощо. Та все ж за допомоги Шведського агентства міжнародного розвитку Україна має змогу застосувати зазначений інструмент в рамках проекту «Гендерне бюджетування в Україні», метою якого є підвищення економічної ефективності і результативності видатків бюджету, що враховують потреби чоловіків і жінок та їх різних груп.

Вважаємо, що оптимізація бюджетування сприятиме забезпеченню реалізації прав кожної людини, в тому числі права на працю та гідну винагороду за неї. До того ж досвід інших країн доводить ефективність даної політики. Гендерна рівноправність збільшує вигоди через зменшення втрат ВВП на душу населення унаслідок асиметрії на ринку праці.

Отже, розширення прав жінок, встановлення рівності між чоловіками і жінками є одним із заходів забезпечення політичної, економічної, соціальної та культурної стабільності. Варто зазначити, досягнення гендерної рівності як одного зі стратегічних векторів економічного розвитку передбачає зменшення соціальної нерівності, забезпечення соціальних прав громадян, підвищення рівня, а також поліпшення якості життя населення в цілому.

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.01

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження встановлено, що в Україні має місце диференціація оплати праці за гендерної ознакою. Проте така ситуація не є наслідком прямого встановлення нижчих посадових окладів чи тарифних ставок для жінок порівняно із чоловіками.

Аналіз оплати праці у розрізі видів економічної діяльності показав, що співвідношення між рівнем середньої заробітної плати жінок та чоловіків різниться за видом діяльності. Так, практично відсутній розрив в оплаті праці у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, натомість фінансова та страхова діяльність, а також сфера мистецтво, спорт, розваги та відпочинок демонструють асиметрію близько 37%. Водночас, було спростовано припущення стосовно залежності гендерного розриву від регіону чи приналежності до певного економічного району.

Виявлено певні особливості гендерної диференціації оплати праці в Україні. Серед них: існування гендерних стереотипів щодо віднесення тих чи інших професій до «чоловічих», у зв'язку із специфікою виконуваної роботи та через історично усталене упереджене ставлення щодо жінок у політиці задля виправдання й утримання влади чоловіків над жінками; існування до кінця 2017 р. заборони на законодавчому рівні щодо використання праці жінок на роботах із шкідливими умовами праці відповідно до визначеного переліку; менша тривалість відпрацьованого часу жінками в середньому за тиждень порівняно із чоловіками та відповідно більша частка жінок, які тимчасово не працювали серед усіх зайнятих; зниження ролі рівня освіченості для жінок через тривалі перерви у роботі у зв'язку з народженням дитини та необхідність повторної адаптації після тривалих перерв; наявність у більшості жінок великого обсягу домашньої неоплачуваної роботи, особливо у сільській місцевості; обмежена фізична або фінансова доступність до мережі інтернет у сільській місцевості для багатьох жінок, які там проживають, що створює певні труднощі із підвищенням професійного рівня вдома через навчальні онлайн-платформи; фізіологічні особливості жінки щодо народження дітей.

Враховуючи вище наведені особливості існування гендерної нерівності оплати праці в Україні вважаємо, що основними напрямами подолання гендерного розриву в оплаті праці жінок та чоловіків будуть такі: підвищення рівня поінформованості населення з приводу існуючих прав та обов'язків; пропагування «здорової» ментальної культури, яка б розірвала замкнене коло нав'язаних гендерних ролей; збільшення державної підтримки на адаптацію населення сільських територій до рівня цифрової економіки в країні та реалізація концепту гідної праці.

У рамках виокремлених напрямів доцільними будуть такі заходи: встановлення у виборчому законодавстві відповідних квот представництва обох статей у парламенті пропорційно до частки кожної статі у структурі виборців України (у місцевих радах – пропорційно до кількості виборців на відповідній території); закріплення на законодавчому рівні розмір штрафу за недотримання встановлених квот більш як на 10%; встановлення аналогічних квот щодо зайняття керівних посад у державних установах з відповідною мірою покарання за їх недотримання; провадження закладами освіти просвітницької діяльності щодо прав та свобод людини і громадянина, а також проведення засобами масової інформації пропагандиської діяльності дасть змогу розширити кругозір, дозволяючи позбавитись стереотипного мислення та сприйняття існуючих соціальних ролей; розробка відповідних державних та місцевих програм для збільшення фізичної та фінансової доступності у жителів сільських населених пунктів, а також підвищення їхнього рівня цифрової грамотності та інші; запровадження відповідних критеріїв оцінювання гендерної нерівності на підприємствах та визначення показників для обов'язкової звітності й опублікування; поширення практики гендерно-орієнтованого бюджетування.

Також варто було б запровадити у статистичну практику спеціального обстеження за професіями для накопичення певних динамічних рядів даних, що дали б змогу здійснити більш ґрунтовний аналіз щодо диференціації оплати праці за гендерною ознакою.

У заключенні наголошуємо, що гендерна дискримінація (як і будь-яка інша) матиме місце доти, доки особа буде сприйматися як набір певних рис, особливостей, характеристик тощо, при цьому упускатиметься сам факт того, що, перш за все, вона є людиною.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Bachanovich, V. (2018). *Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні [Henderna rivnist u mistsevomu politychnomu zhytti ta henderna kontseptsiia u mistsevii polititysi v Ukraini]* (38 p.). Retrieved from https://rm.coe.int/-/16808a2a51
2. Bashtannyk, V. (2000). Державна регіональна політика в контексті європейської інтеграції: політичний аспект [Derzhavna rehionalna polityka v konteksti yevropeiskoi intehratsii: politychnyi aspekt]. *Zbirnyk naukovykh prats UADU, 2,* 9-15.
3. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature, 55*(3), 789-865. http://dx.doi.org/10.1257/jel.20160995
4. Chernova, A. (Ed.) (2016). *Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України [Henderna rivnist i rozvytok: pohliad u konteksti Yevropeiskoi stratehii Ukrainy]* (244 p.). Kyiv: Tsentr Razumkova. Retrieved from http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf
5. Council of Europe (2018). *Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [Stratehiia hendernoi rivnosti Rady Yevropy na 2018-2023 roky]* (59 p.). Retrieved from https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4
6. Food and Agriculture Organization of the United Nations (2016). *Гендерное равенство, социальная защита и развитие сельских регионов: взгляд из Восточной Европы и Центральной Азии [Gendernoye ravenstvo, sotsialnaya zashchita i razvitiye regionov: vzglyad iz Vostochnoy Yevropy i Tsentralnoy Azii]* (84 p.). Budapesht: FAO. Retrieved from http://www.fao.org/3/a-i5575r.pdf
7. Hegewisch, A., & Hartmann, H. (2019). The gender wage gap: 2018 earnings differences by race and ethnicity. *IWPR, C478*. Retrieved from https://iwpr.org/publications/gender-wage-gap-2018
8. Ivanina,T., Davlikanova, O., & Yarosh, O. et al. (2012). *Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні [Henderni aspekty bi-udzhetuvannia na mistsevomu rivni]* (38 p.). Kyiv: FES. Retrieved from http://gc.kname.edu.ua/images/docs/gendernoe_budjetirovanie/gend_aspekti_budjetirovanie.pdf
9. Kalnytska, O. (2011). Гендерні ролі та стереотипи: трансформація у сучасному суспільстві [Henderni roli ta stereotypy: transformatsiia u suchasnomu suspilstvi]. In *Materialy oblasnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Zhinky Chernihivshchyny: istoriia i suchasnist. Problemy podolannia hendernykh stereotypiv i formuvannia hendernoi kultury v suspilstvi»* (pp. 15-23). Retrieved from http://ir.stu.cn.ua/handle/123456789/9700
10. Martsenyuk, T. (2015). Становище сільських жінок в Україні: актуальність подвійних нерівностей [Stanovyshche silskykh zhinok v Ukraini: aktualnist podviinykh nerivnostei]. *Ya: hendernyi zhurnal, 2*, 10-13. Retrieved from http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6309/Martsenyuk_prava_silskykh_zhinokpdf.pdf?sequence=1
11. Meakin, L. (2019). The gender pay gap in Britain gets another look. *Bloomberg*. Retrieved from https://www.bloombergquint.com/quick-takes/the-gender-pay-gap-in-britain-gets-another-look-quicktake#gs.0u0vjl
12. Mikhalchenko, G. (2014). Проблеми гендерної дискримінації на ринку праці України [Problemy hendernoi dyskryminatsii na rynku pratsi Ukrainy]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriia: Ekonomichni nauky*, *5*(3), 239-243. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_5%283%29__61
13. Mitchell, D. J. (2018). The equal-pay myth that just won't die. *Townhall finance*. Retrieved from https://finance.townhall.com/columnists/danieljmitchell/2018/12/03/the-equalpay-myth-that-refuses-to-die-n2536874
14. Perry, M. J., & Biggs, A. G. (2018). *Equal Pay Day celebrates a tiresome myth that just won't die*. Retrieved from http://www.aei.org/publication/equal-pay-day-celebrates-a-tiresome-myth-that-just-wont-die
15. State Statistics Service of Ukraine (2017). *Дошкільна освіта в Україні у 2017 році [Doshkilna osvita v Ukraini u 2017 rotsi]*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_dou_2017.zip
16. State Statistics Service of Ukraine (2017). *Праця України у 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 роках [Pratsia Ukrainy u 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 rokakh]*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm
17. Verkhovna Rada of Ukraine (1951). *Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100 [Konventsiia pro rivne vynahorodzhennia cholovikiv i zhinok za pratsiu rivnoi tsinnosti N100]*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002
18. Verkhovna Rada of Ukraine (1979). *Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Konventsiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok]*. Retrieved from http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207
19. Verkhovna Rada of Ukraine (1993). *Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [Pro zatverdzhennia Pereliku vazhkykh robit ta robit iz shkidlyvymy i nebezpechnymy umovamy pratsi, na yakykh zaboroniaietsia zastosuvannia pratsi zhinok]*. Retrieved from https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94
20. Verkhovna Rada of Ukraine (2005). *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Pro zabezpechennja rivnykh prav ta mozhlyvostej zhinok i cholovikiv]*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15
21. Verkhovna Rada of Ukraine (2018). *Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [Pro zatverdzhennia Derzhavnoi sotsialnoi prohramy zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2021 roku]*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п
22. Verkhovna Rada of Ukraine (2019). *Народні депутати України минулих скликань [Narodni deputaty Ukrainy mynulykh sklykan]*. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_deputat_list

http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.9(1).2019.01

23. Volosevich, I., Konoplytska, T., Kostiuchenko, T., & Martsenyuk, T. (2015). *Комплексне дослідження становища жінок, які проживають у сільській місцевості [Kompleksne doslidzhennja stanovyshha zhinok, jaki prozhyvajutj u siljsjkij miscevosti]* (88 p.). Kyiv: VAITE. Retrieved from http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4172/Kompleksne_doslidzhennia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Wikipedia (n.d.). *Верховна рада Української РСР. Списки депутатів за скликаннями [Verkhovna rada Ukrainskoi RSR. Spysky deputativ za sklykanniamy]*. Retrieved from https://uk.wikipedia.org/wiki/Верховна_рада_Української_РСР
25. World Economic Forum (2018). *The global gender gap report 2018* (367 p.). Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf