

# Дослідження питань гідної праці

УДК 331.2.(477)

## ГІДНА ПРАЦЯ: РОЛЬ ПРОФСПІЛОК У ПРОСУВАННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД: РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ПРОДВИЖЕНИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА

DECENT WORK: THE ROLE OF TRADE UNIONS IN ENSURING OF GENDER EQUALITY ON THE LABOUR MARKET

### **Дмитрук Н. А.**

Ст. викладач Академії праці, соціальних відносин і туризму

### **Дмитрук Н. А.**

Ст. преподаватель Академии труда, социальных отношений и туризма

### **Dmitruk N. A.**

Senior Lecturer, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

### **Буяшенко В. В.**

Докт. філос. наук, професор, ректор Академії праці, соціальних відносин і туризму

### **Буяшенко В. В.**

Докт. филос. наук, профессор, ректор Академии труда, социальных отношений и туризма

### **Buyashenko V. V.**

Dr. in Philosophy, Professor, Rector, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

### **Анотація**

*На основі опитування профспілкових активістів та вивчення статистичних даних визначено основні виміри та чинники гендерних відмінностей у сфері зайнятості в Україні. Виявлено, що лише незначна частина профспілкових організацій докладає реальних зусиль задля забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості і протидії дискримінації. Окреслено перспективні ініціативи включення вітчизняних профспілок у забезпечення гендерної рівності в контексті концепції та програми гідної праці в Україні.*

**Ключові слова:** гідна праця, гендерна рівність, гендерний розрив в оплаті праці, професійна сегрегація за ознакою статі, профспілки.

### **Аннотация**

*На основе опроса профсоюзных активистов и изучения статистических данных определены основные измерения и факторы гендерных различий в сфере занятости в Украине. Выявлено, что лишь незначительная часть профсоюзных организаций прилагает реальные усилия для обеспечения равных возможностей в области занятости и противодействия дискриминации. Определены перспективные инициативы включения отечественных профсоюзов в деятельность по обеспечению гендерного равенства в контексте концепции и программы достойного труда в Украине.*

**Ключевые слова:** достойный труд, гендерное равенство, гендерный разрыв в оплате труда, профессиональная сегрегация по признаку пола, профсоюзы.

### **Abstract**

Based on the survey of trade union activists and statistic data review the basic measurements and factors of gender differences in employment in Ukraine are defined. Results of the study prove that only a small share of the trade unions is making the real efforts to ensure equal opportunities in employment and combating discrimination. The paper outlines prospective initiatives to be undertaken by the Ukrainian trade unions to ensure gender equality in the context of the decent work concept in Ukraine.

**Key words:** decent work, gender equality, the gender pay gap, occupational segregation by gender, trade unions.

**Постановка проблеми.** Конвенція Міжнародної організації праці (далі в тексті – МОП) про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. № 111 ідентифікує дискримінацію як будь-яку відмінність, недопущення або перевагу, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, що може призводити до знищення або порушення рівних можливостей у сфері праці [1]. Сьогодні у більшості країн світу дискримінація за ознакою статі законодавчо заборонена, однак на практиці жінки у своєму трудовому житті стикаються з тією або іншою формами прямої та непрямой дискримінації.

Програма Гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки наголошує на необхідності додаткових зусиль належного забезпечення гендерної рівності на практиці, покращення обізнаності щодо проявів дискримінації та існуючих шляхів її подолання, підсилення національного законодавства та інститутів ринку праці у контексті гендерної рівності [2]. Зокрема, у 2016-2019 роках увага МОП в Україні зосереджуватиметься на питаннях справедливості в оплаті праці, зокрема, на зменшення гендерного розриву в оплаті праці через ефективне виконання Конвенції про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю. Планується, що 2017 року буде розроблено і введено в дію політику щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості.

Просування гендерної рівності вітчизняними профспілками як компоненти концепції гідної праці повинно ґрунтовно здійснюватися у нішах, визначених МОП, а саме: при аналізі розподілу праці між чоловіками та жінками, при підтримці різних потреб чоловіків та жінок, при вивченні наявного та реконструкції належного доступу та контролю над ресурсами та вигодами для обох статей, при нівелюванні обмежень в їхніх соціально-

економічних умовах, при сприянні можливостям сторонніх партнерів та інших організацій з просування рівності між чоловіками і жінками у сфері зайнятості.

**Аналіз останніх публікацій.** Протягом останніх десятиліть гендерні дослідження аспектів різних сфер життєдіяльності та ринку праці привертають значну увагу як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Зокрема, гендерну проблематику в українському суспільстві висвітлено у працях Е. Лібанової, Ю. Саєнка, О. Балакіревої та ін. Останніми роками побачили світ міждисциплінарні дослідження вітчизняних аналітичних центрів та міжнародних організацій [3] щодо гендерних диспропорцій на вітчизняному ринку праці, спрямовані на необхідність застосування комплексного гендерного підходу на рівні політик, програм та проектів, включно із нівелюванням чинників, що обумовлюють гендерний розподіл праці та забезпечують рівний доступ до зайнятості й розширення можливостей працевлаштування незалежно від статі.

**Мета й методологія дослідження.** Моніторингове дослідження «Виявлення ролі профспілок у забезпеченні гідної праці в Україні на сучасному етапі» було спрямовано на здійснення аналізу реалізації основних складових Концепції гідної праці МОП у сучасному українському суспільстві на рівні державної політики та в діяльності найбільшого представницького об'єднання профспілок на національному рівні – Федерації професійних спілок України, а також на підготовку рекомендацій щодо посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні відповідно до завдань, визначених угодою про співпрацю між Об'єднаною федерацією робітників Данії ЗФ та ФПУ. Дослідження мало завдання з'ясувати, зокрема, ступінь готовності профспілкових організацій та профспілкових

активістів на місцях до просування гендерної рівності на ринку праці.

Емпіричну базу дослідження становили результати цільового соціологічного опитування профспілкових активістів (методом стандартизованого інтерв'ю); під час першої хвилі моніторингу опитано 88 профспілкових активістів (учасників проекту Федерації профспілок України та Об'єднаної федерації робітників Данії – ЗФ, Київської обласної організації профспілки працівників освіти, Профспілки «Машметал», Профспілки працівників оборонної промисловості України, Профспілки працівників Міністерства внутрішніх справ) щодо оцінки реального та можливого потенціалу вітчизняних профспілок та профспілкових комітетів на рівні підприємств у контексті гідної праці в Україні. Першу хвилю моніторингу було проведено в січні – лютому 2016 р. Інструментарій моніторингового дослідження вмщував вісім тематичних блоків: 1) Зайнятість, гарантії зайнятості та сприяння повній зайнятості працівників за сучасних умов; 2) Норми трудових відносин; 3) Матеріальний добробут працівників; 4) Соціальний захист працівників та їхніх сімей; 5) Політика рівних можливостей; 6) Ризики формалізації неформальної економіки на підприємстві; 7) Політика професійної підготовки працівників; 8) Дотримання вимог про мінімальний вік щодо прийому на роботу.

**Виклад основних результатів.** За результатами моніторингового опитування, лише чверть опитаних профспілкових активістів вважають, що в нашій країні реалізується політика, спрямована на сприяння рівним можливостям у сфері зайнятості з метою ліквідації будь-якої дискримінації, за ознаками статі, віку, релігії, політичних переконань, національного або соціального походження. Більше третини опитаних профспілкових активістів (37,5 %) відповіли ствердно на запитання «Чи вважаєте Ви, що в нашій країні роботодавці дотримуються політики рівних можливостей працівників при їх наборі, прийнятті на роботу, проведенні професійної підготовки та просуванні по службі на посади всіх рівнів, урахувавши ступінь їхньої кваліфікації, професійної майстерності та досвіду?».

За даними щорічного глобального дослідження The Global Gender Gap Index 2015, ініційованого Світовим економічним форумом, Україна за рівнем гендерної рівності посіла 67 місце між Гайаною (66 місце) та Малаві (68 місце),

і – порівняно з попереднім Індексом гендерного розриву – погіршила свої позиції на 11 пунктів [4]. Зважаючи на це, активність профспілок, відповідно до їхніх сталих національних традицій і практик, видається вельми актуальною. Нині профспілки повинні вживати максимально можливих заходів заради розвитку соціального діалогу на ринку праці з метою створення рівних можливостей та рівного ставлення у сфері зайнятості, включаючи можливі механізми контролю на робочому місці, колективні угоди, кодекси поведінки, проблемні дослідження, обмін досвідом та позитивними прикладами [5].

У доповіді «Жінки у сфері праці. Тенденції 2016» [6], підготовленій Міжнародною організацією праці в рамках Ініціативи на ознаменування сторіччя МОП, йдеться про збереження нерівності можливостей та результатів на глобальних ринках праці між жінками та чоловіками. У період з 1995 по 2015 рік рівень участі жінок у складі робочої сили в світі знизився з 52,4 % до 49,6 % (з 79,9 % до 76,1 % серед чоловіків), таким чином, шанси жінок стати учасниками ринку праці залишаються майже на 27 пунктів нижчими порівняно з чоловіками, що відповідно негативно позначається на їхній здатності забезпечувати для себе економічну стабільність. Зокрема, в Україні, за даними Державної служби статистики з 2014 рік, рівень зайнятості населення у віці від 15 до 64 років для жінок становив 55,2 %, для чоловіків – 64,4 % [7]. Крім того, молоді жінки мали високий рівень загрози максимального ризику безробіття: станом на 2014 рік кількість зареєстрованих безробітних жінок переважала у двох вікових групах - від 25 до 29 років (16,2 %) та від 30 до 39 років (15,6) [7].

Дослідники Глобального інституту консалтингової компанії McKinsey довели пряму залежність зростання економіки від гендерної рівноправності - якщо б жінки досягли повної рівноправності на ринку праці, світовий ВВП зріс би на 26 % порівняно з теперішнім [8]. Тому вельми актуальною є активність українських профспілок відносно формування політик, що сприяють рівному доступу у контексті професійного розвитку, зусиль, спрямованих на подолання галузевої та професійної сегрегації, подолання гендерних стереотипів та суспільні очікування щодо відповідальності жінок за забезпечення ними сімейного догляду та обов'язків, закріплення у законодавстві принципу рівності можливостей між жінками та чоловіками.

На наявні гендерні відмінності в кількості та якості робочих місць у світі та в Україні істотно впливає галузева та професійна сегрегація; жінки, які працюють, непропорційно представлені у вузькому колі секторів та професійної зайнятості. У світовому вимірі у країнах з рівнем доходу вище середнього більше третини жінок зайняті в гуртовій та роздрібній торгівлі, обробній промисловості, в країнах з високим рівнем доходу основним наймачем жінок є сектор охорони здоров'я та освіти, в якому працює майже третина всіх найманих жінок, а в країнах з низьким рівнем доходу та доходом нижче середнього найважливішим джерелом зайнятості жінок залишається сільське господарство [6]. Окрім того, в Україні наявна вертикальна сегрегація ринку праці (чоловіки обіймають вищі за ієрархією посади). За результатами опитування порталу [rabota.ua](http://rabota.ua), що його було проведено 2015 року, різниця у заробітній платі на різних посадах в Україні становить у середньому від 25 до 40 % на користь чоловіків, а рівень заробітних плат жінок топ-менеджерів поступається заробітним платам чоловіків-керівників і становить майже 60 % від їх фінансових запитів [9].

У всьому світі гендерний розрив у оплаті праці оцінюється у 23 % – жінки заробляють 77 % від того, що заробляють чоловіки. Цей розрив можна пояснити освітніми або віковими відмінностями, також він зумовлений недооцінкою тієї роботи, за яку беруться жінки, професійними навичками, які потрібні в секторах або заняттях, де переважають жінки, наявними дискримінаційними практиками та необхідністю перерв у трудовій діяльності жінок, котрими вони користуються, щоб упоратися з додатковими обов'язками по догляду за сім'єю, наприклад, після народження дитини [6].

В Україні, за даними Державної служби статистики, у 2015 році різниця між зарплатнею чоловіків і жінок зросла до 33,5 %, що є максимумом з 2012 року. Зокрема, жінки в Україні за підсумками 2015 року отримували в середньому 3631 грн., у той час як зарплатня чоловіків дорівнювала 4848 грн. У цілому ж, з 2012 по 2015 рр. зарплата чоловіків у нашій країні зросла на 41,4 %, у той час як зарплатня жінок – лише на 36,5 %. Найбільша різниця в окладах чоловіків та жінок спостерігається у галузі мистецтва, спорту й розваг (чоловіки у цій галузі отримують зарплатню в 2,1 раза більшу за жінок). На другому місці – пошта й кур'єрська діяльність (різниця становить 54,8 %), на третьому – фінансова та стра-

хова діяльність (різниця на користь сильної статі у 50,5 %). Зарплатня жінок перевищує чоловічу тільки у двох сферах – в адміністративному та допоміжному обслуговуванні (на 1,1 %), а також у бібліотечній справі, музейній та архівній діяльності (на 7,4 %). За останні роки розрив між «чоловічою» та «жіночою» заробітною платнею збільшився; зокрема, у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку за підсумками 2013 року різниця зросла з 60,7 % на користь чоловіків до 111,6 %, а за підсумками 2015 року – більше ніж на 50 %. У галузі інформації та телекомунікації – на 10,16 % (з 13,9 % до 24 %), у сільському господарстві – на 7,5 % (з 13,8 % до 21,3 %). За останні роки найбільше, в цілому на 13,8 % [10], скоротився гендерний розрив у зарплатах працівників, які належать до категорії «інші види послуг», куди входить діяльність громадських організацій, ремонт комп'ютерів та побутових приладів, речей особистого користування та інших послуг.

За результатами опитування профспілкових активістів, при прийомі на роботу на їхньому підприємстві у більшості випадків надається перевага чоловікам (62,5 %), а не жінкам (12,5 %). Тільки 37,5 % опитаних вважають, що на їхньому підприємстві відсутні проблеми дотримання рівних можливостей працівників при їх наборі, прийнятті на роботу, проведенні професійної підготовки та просуванні по службі на посади всіх рівнів, враховуючи ступінь їх кваліфікації, професійної майстерності та досвіду. Однак лише 12,5 % опитаних профспілкових активістів вважають, що питання гендерної рівності є актуальними для їхньої профспілкової організації, а 75 % опитаних дотримуються думки, що їх профспілковий комітет/профспілкова організація не може належним чином впливати на рівне ставлення до жінок та чоловіків у трудовому колективі.

Гендерний розрив у оплаті праці може бути скорочено за допомогою заходів політики, спрямованої безпосередньо на запровадження гнучкого робочого часу, що дозволить батькам балансувати зайнятість з виконанням сімейних обов'язків, надаватиме матерям можливість продовжувати кар'єру без перерв у зайнятості, отримувати більший робочий досвід і будувати кар'єру. Водночас розрив у заробітній платні не можна ліквідувати за наявності гендерної дискримінації в оплаті праці, що виникає внаслідок стереотипів та упередженого ставлення до жіночої зайнятості, застосування традиційних методів оцінки праці, розроблених з огляду на вимоги робочих місць,

у яких домінують чоловіки, наявності слабкого потенціалу колективних переговорів у випадку працівників жіночої статі, які меншою мірою об'єднані у професійні спілки й посідають непропорційну частку зайнятих на випадкових роботах [11]. Таким чином, нині профспілки повинні взяти до уваги, що «скорочення гендерного розриву в оплаті праці в основному визначається адресними діями у сфері політики, спрямованими на усунення гендерних диспропорцій на ринку праці, а не загальними заходами, спрямованими на підвищення рівня життя працівників» [6].

Наявні гендерні відмінності у розподілі неоплачуваної домашньої праці та догляду, означають, що жінки більше працюють за меншу платню. Жінки є зайнятими меншу кількість часу на оплачуваній роботі і при цьому вони більш обтяжені неоплачуваними роботами по догляду за сім'єю, тобто вони присвячували більше годин оплачуваній та неоплачуваній роботам, ніж чоловіки [6].

На підставі матеріалів вибіркового обстеження вітчизняних домогосподарств серед економічно активного населення на ринку праці України 2011 року, встановлено, що середня тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу зайнятими жінками становила 39 годин на тиждень, а для чоловіків – 41 годину. Середня тижнева кількість годин, коли жінки віком від 20 до 49 років, які перебували в офіційному шлюбі й мали дітей, були зайняті на своїй основній оплачуваній роботі (з урахуванням понаднормового часу) досягала 41,7 години. Різниця між середньою кількістю годин, зайнятих оплачуваною роботою чоловіків і жінок, становила 4,2 години, тобто була більш ніж вдвічі меншою за розбіжність витрат часу на домашню роботу [12]. Таким чином, поряд із незначними розбіжностями часових витрат на професійну діяльність у чоловіків та жінок в Україні має місце значна гендерна диференціація витрат часу на домашню роботу. Вступ у шлюб підвищує завантаженість жінок домашньою роботою, тоді як для чоловіків, навпаки, сприяє зменшенню часу, який вони витрачають на хатні справи; окрім цього, наявність дітей у сім'ї помітно збільшує витрати часу на виконання домашньої роботи, навіть за умови, що витрати часу не включають догляд за дітьми, та істотно посилює гендерні відмінності. В Україні завантаженість домашньою роботою жінок у віці 20–49 років, які перебували в офіційному шлюбі, мали дітей і були зайняті оплачуваною роботою,

досягала 24,6 години і була найвищою серед європейських країн (у країнах Північної Європи жінки витрачають на домашню роботу майже вдвічі менше часу) [12].

Крім вирішення пріоритетних гендерних проблем у забезпеченні зайнятості та доходів, профспілки повинні приділяти увагу забезпеченню обом статям адекватного доступу до системи соціального захисту шляхом удосконалення управління системою соціального захисту та сприянню її ефективності, зважаючи на те, що «гендерна нерівність у сфері праці проявляється у рівні доступу до соціального захисту» [6]. Гендерні розриви у сфері зайнятості опосередковує обмежений доступ жінок до систем соціального захисту; крім того, жінки менше представлені серед працівників, що наймаються на формальних умовах, жінки присвячують роботі менше часу та мають коротший трудовий страховий стаж. Це негативно позначається на їх участі у програмах соціального забезпечення, пов'язаних з трудовою діяльністю, внаслідок чого виникає загальний гендерний розрив у сфері соціального захисту (наприклад, 2014 року в Україні середній розмір пенсії для жінок дорівнював 1325,51 грн., для чоловіків - 1881,25 грн.) [13].

Вітчизняні профспілки повинні активно працювати над подоланням наявної гендерної нерівності у сфері праці, брати максимальну участь у розробці взаємопов'язаних заходів із досягнення гендерної рівності, спираючись на міжнародні трудові норми, що дозволить Україні досягти певного прогресу. Беручи до уваги зобов'язання України із забезпечення гендерної рівності, зазначені в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, наша країна повинна посилити діалог і співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних і здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Враховуючи це, вітчизняні профспілки можуть узяти на себе роль агентів з дотримання принципів гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок, зокрема, опікуючись питаннями впровадження Директив ЄС у сфері забезпечення недискримінації та гендерної рівності шляхом розроблення, популяризації та лобювання європейських стандартів і практик гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері праці. Профспілкам і профспілковим комітетам на місцях доцільно долучитися до процедур доведення фактів

дискримінації та відстоювання у суді прав членів своїх профспілкових організацій, а також до процедур лобіювання та вжиття спеціальних позитивних заходів задля виправлення існуючих дискримінацій (у навчанні та подальшому просуванні, наданні преференцій, підтримки квотування в політичній сфері, участі у спеціальних заходах у сферах праці та соціального забезпечення тощо), виявленні наявних недоліків у законодавчому регулюванні та у практиках його реалізації. Наприклад, для виконання Директиви 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення, профспілкам доцільно звернути увагу на практичні питання реалізації норм у випадках прямої та непрямой дискримінації; у випадку Директиви 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, – звернути увагу на механізми контролю за порушенням трудових прав жінок з боку роботодавців, а також на консультування чоловіків з окремих положень законодавства з огляду на конкретні життєві ситуації; щодо Директиви 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду стосовно декретної відпустки – на лобіювання різних можливих моделей надання декретних відпусток працівникам; щодо Директиви 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року в частині імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності – звернути увагу на впровадження та спрямованість позитивних дій на захист представників національних та етнічних меншин у сфері зайнятості; щодо Директиви 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення рамкових стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності – звернути увагу на розширення переліку дискримінаційних ознак і практик доведення непрямой дискримінації по відношенню до працівників; щодо Директиви 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг – на актуалізацію та впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності й попередження сексуальних домагань у сфері доступу до товарів та послуг; щодо Директиви 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування й зайнятості – звернути увагу на усунення недоліків

чинного законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності, яке в цілому є гендерно нейтральним; щодо Директиви 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами, звернути увагу на вдосконалення та перегляд вітчизняного законодавства на предмет його відповідності Директиві, зважаючи на наявність сталої тенденції до поширення в Україні самозайнятості та інших форм правовідносин за межами трудового права, частина яких є прихованими трудовими відносинами (у 2013 р. частка самозайнятих осіб у структурі економічно активного населення у віці 15–70 років в країні становила 17,8 %) [14; 15].

Працюючи над забезпеченням рівних можливостей та рівного ставлення у сфері зайнятості, профспілки, насамперед, повинні забезпечити гендерний баланс на керівних посадах та на рівні прийняття рішень у профспілкових організаціях, впроваджувати інструменти актуалізації гендерної проблематики у межах соціального діалогу, розбудувати мережі профспілкової адвокації проти всіх форм дискримінації (зважаючи на те, що профспілки найкраще за інших можуть інформувати працівників про їхні права й застосовувати прогресивну й новаторську політику для сприяння різноманітності робочої сили), налагодити співпрацю з жіночими організаціями, що опікуються питаннями гендерної рівності, сприяти підвищенню гендерної обізнаності серед членів профспілок, приділяти увагу розробці та впровадженню гендерно-орієнтованих програм та заходів і сприймати гендерні питання як пріоритетні для вітчизняних профспілок в цілому [16; 17].

Профспілки можуть бути рушійною силою забезпечення рівності та задоволення потреб трудящих щодо справедливих і рівних можливостей у виробничих стосунках, стати ініціаторами розбудови відповідних механізмів подолання дискримінаційних практик на робочому місці.

## Перелік літератури та джерел інформації

1. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 р. № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
2. Програма Гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf).
3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.razumkov.org.ua/ukr/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.
4. The Global Gender Gap Index 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://wef.ch/gendergap15>.
5. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності. Посібник для тренерів [Електронний ресурс] / Агнешка Гінарару. – Режим доступу: <http://gender.ilo.org/DocLib1/Публікації/02589%20%20дискриминация-1.pdf>.
6. Women at Work: Trends 2016 International Labour Office [Електронний ресурс]. – Geneva: ILO, 2016. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm).
7. Економічна активність населення України 2014: Статистичний збірник [Електронний ресурс]. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Рівноправ'я на ринку праці може додати 26 % до світового ВВП у 2025 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rova.ua/ru/ivporvavu-na-rynku-pratsi-dodast-28-tryljoniv-dolariv-ssha-abo-zh-26-do-svitovoho-vvp-u-2025-rotsi/>.
9. Малык И. Почему женщинам платят меньше? [Электронный ресурс] / Малык И. // UBR. Блоги. – 2016. – 10 февраля. – Режим доступа: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/pochemu-jenshinam-platiat-menshe-379517>.
10. Вольвач В. В каких сферах украинские женщины зарабатывают больше мужчин [Электронный ресурс] / Вольвач В. // UBR. Блоги. – 2016. – 14 марта. – Режим доступа: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/v-kakih-sferah-ukrainskie-jenshiny-zarabatyvaut-bolshe-mujchin-386790>.
11. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України Фонду Організації Об'єднаних Націй в галузі Народонаселення (ЮНФПА) в рамках реалізації проекту UKR2U706 «Підвищення доступності дезагрегованих даних про народонаселення для розробки держав [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ucsr.kiev.ua/books/2013\\_ua\\_womens%20participation.pdf](http://ucsr.kiev.ua/books/2013_ua_womens%20participation.pdf).
12. Аксьонова С. Ю. Гендерні відмінності витрат часу на домашню роботу / Аксьонова С. Ю. // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2. – С. 126-136.
13. Гендерное равенство и достойный труд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS\\_249140/lang--ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249140/lang--ru/index.htm).
14. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упор. Уварова О.О. – Харків: НТМТ, 2015. – 150 с.
15. Новак І. М. Структурні зрушення в зайнятості населення України / Новак І. А. // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 3. – С. 185-198.
16. Соціальний захист населення України. Статист. збірник [Електронний ресурс]. – К.: Державний комітет статистики, 2014. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
17. Gender Equality and Decent Work. Good Practices at the Workplace [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/398/F1448380228/Good%20practices%20at%20the%20workplace%20-%20text.pdf>.

Матеріал надійшов 07.09.2016 р.