

ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ

LABOR MARKET RESEARCH OF UKRAINE: GENDER ASPECTS

УДК 314.332.1

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastuct54-32>

Прокопович-Павлюк І.В.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри статистики
Львівський національний університет
імені Івана Франка

Панчишин Т.В.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри статистики
Львівський національний університет
імені Івана Франка

Марець О.Р.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри статистики
Львівський національний університет
імені Івана Франка

Prokovych-Pavlyuk Iryna

Ivan Franko National University of Lviv

Panchyshyn Taras

Ivan Franko National University of Lviv

Marets Oksana

Ivan Franko National University of Lviv

У статті проаналізовано розподіл рівня зайнятості та безробіття за віковими групами населення, виявлено закономірності впливу гендерної ознаки на розподіл зайнятих і безробітних. Зокрема відмічено найбільшу гендерну нерівність серед молоді та старшої вікової групи. У дослідженні узагальнено також проблеми гендерної диференціації в оплаті праці у розрізі різних видів економічної діяльності. Виділено види діяльності із найбільшим розривом в оплаті праці серед жінок і чоловіків. Акцентовано увагу на присутності на ринку праці України явища так званої вертикальної сегрегації та описано бар'єри з якими стикаються жінки під час пошуку більш оплачуваного місця праці. Досліджено також рівень гендерної диференціації оплати праці у регіонах України та підтверджено закономірність зростання такої диференціації залежно від видів діяльності. Узагальнено проблеми, що посилюють гендерну нерівність на ринку праці України.

Ключові слова: ринок праці, економічна активність, гендерна нерівність, вертикальна та горизонтальна сегрегація, "скляна стеля", "липка підлога", диференціація в оплаті праці.

В статье проанализированы распределения уровня занятости и безработицы в

разрезе возрастных групп населения, выявлены закономерности влияния гендерного признака на распределение занятых и безработных. В частности отмечено наибольшее гендерное неравенство среди молодежи и старшей возрастной группы. В исследовании обобщены также проблемы гендерной дифференциации в оплате труда в разрезе различных видов экономической деятельности. Выделены виды деятельности с наибольшим разрывом в оплате труда среди женщин и мужчин. Акцентировано внимание на присутствии на рынке труда Украины явления так называемой вертикальной сегрегации и описаны барьеры с которыми сталкиваются женщины во время поиска более оплачиваемого места работы. Исследован также уровень гендерной дифференциации оплаты труда в регионах Украины и подтверждена закономерность роста такой дифференциации в зависимости от видов деятельности. Обобщены проблемы, которые усиливают гендерное неравенство на рынке труда Украины.

Ключевые слова: рынок труда, экономическая активность, гендерное неравенство, вертикальная и горизонтальная сегрегация, "стеклянный потолок", "липкий пол", дифференциация в оплате труда.

This study aims to summarize the trends inherent in the Ukrainian labor market in order to highlight the problems of gender inequality in wages and identify barriers to women's entry into high-paying positions. The article analyzes the distribution of employment and unemployment rate by age groups of the population, reveals the patterns of influence of gender on the distribution of the employed and unemployed. In particular, the greatest gender inequality was noted among young people and the older age group. The study also summarizes the problems of gender differentiation in wages in terms of various types of economic activity. The activities with the largest pay gap among women and men are highlighted, which include financial activities, arts, sports, entertainment and recreation, industry, transport, agriculture and trade. The attention is focused on the presence of the phenomenon of the so-called vertical segregation in the labor market of Ukraine and the barriers that women face when looking for a better paid job are described. The level of gender differentiation of wages in the regions of Ukraine was also investigated and the regularity of the growth of such differentiation depending on the types of activity was confirmed. The problems that aggravate gender inequality in the labor market of Ukraine are generalized. In particular, emphasis was placed on the lack of sufficient legislative initiatives that would facilitate the rights of employed women, who must balance work and family. The regulation of legislation that will provide the possibility of alternative forms of employment, namely part-time or remote employment, will help to reduce the disparity in the representation of women and men in the labor market in Ukraine. A similar effect can also be achieved by developing effective programs to support women's self-employment in small and medium-sized enterprises, encouraging participation in grant projects or social activities. These legislative and program initiatives will reduce gender inequality, vertical and horizontal segregation, and break down stereotypes about the division of spheres of life and activities into "women's" and "men's".

Key words: labor market, economic activity, gender inequality, vertical and horizontal segregation, "glass ceiling", "sticky floor", wage differentiation.

Постановка проблеми. Ринок праці – соціально-економічна категорія, що визначає рівень розвитку економіки, залежить та водночас реагує на її коливання, характеризує рівень розвитку людського потенціалу та впливає на добробут населення. Зміни, що відбуваються в суспільстві, диспропорції економіки, вплив світових тенденцій на ринку праці, зміни у методології статистичного вивчення зумовили необхідність дослідити сучасні аспекти ринку праці України з акцентом на гендерні моменти його функціонування із застосуванням сучасних підходів. У працях науковців та практичних рекомендаціях щодо розвитку територій розглядаються питання горизонтальної та вертикальної сегрегації, питання гендерної рівності у різних країнах та регіонах, натомість потребують детального

висвітлення особливості та передумови гендерної диспропорції у регіональному розрізі України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичні аспекти ринку праці, основи соціальної політики знайшли своє відображення в працях Г. Герасименко, О. Грішнєвої, О. Стефанішин, Т. Костюченко та ін.

Прикладні засади функціонування ринку праці України та її регіонів, гендерні особливості висвітлені у дослідженнях Г. Герасименко, О. Котикової, І. Крилової, О. Купець, О. Пищуліної А. Попескул, О. Шестаковського та ін.

Втім потребують детального дослідження причин диспропорцій у рівні оплати праці, що досі характерні для ринку праці як регіонів України, так країни загалом.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження сучасних особливостей ринку праці України з позиції гендерної нерівності: оцінка горизонтальної, галузевої та регіональної сегрегації.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці є одним із елементів ринкової економіки. Ринок праці доцільно розглядати з економічної точки зору як середовище, де функціонує попит і пропозиція особливого товару – робочої сили; та з соціальної – внаслідок співвідношення попиту і пропозицію встановлюється ціна праці, яка слугує джерелом та індикатором добробуту робочої сили. Ринок праці має свої особливості, притаманні через поєднання соціальної та економічної складової, через зайнятість у різних видах економічної діяльності населення України, через значну варіацію в оплаті праці, через географічну та гендерну складові тощо.

Достатньо значний обсяг інформації про ринок праці України надає Державна служба статистики України. Джерелом інформації про ринок праці, зокрема в частині кількості робочої сили, рівня її економічної активності, формальної і неформальної зайнятості, виступають вибіркові спеціально організовані обстеження робочої сили з щомісячною періодичністю, що дозволяють оцінювати поточну ситуацію на ринку праці України. Джерелами інформації про вартість робочої сили, заробітну плату виступає статистична звітність з праці, організована із місячною та кварталною періодичністю. Інформація про умови праці збирається за допомогою звіту про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці, що має дворічну періодичність.

Система аналітичних показників ринку праці представлена абсолютною чисельністю робочої сили, кількістю зайнятих та безробітних, а також їх відносними рівнями (табл. 1).

За даними Державної служби статистики України у 2020 р. чисельність робочої сили налічувала 17669,8 тис. осіб, що на 486 тис осіб (або

2,7%) менше, ніж у 2019 р. Провівши аналіз чисельності робочої сили за останні 5 років можемо відзначити щорічне скорочення населення, що перебуває у економічно активному віці. До слова, починаючи із 2019 р. відсутня верхня межа віку економічної активності відповідно до змін в методології вивчення статистики ринку праці, яка ґрунтується на Резолюції щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили (прийнятої 19-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (МКСП) у жовтні 2013 року). Скорочення кількості населення у віці економічної активності пов'язане із зменшенням чисельності населення України загалом. Тому для аналізу варто скористатись показником рівня участі населення в робочій силі (до 2018 р. це показник рівня економічної активності населення), що за своїм змістом є показником структури та визначається з відношення чисельності робочої сили до чисельності населення у віці економічної активності (15 років і старше).

У ряді розподілу робочої сили за віком майже третину складає група 30–39 років (29,4%), а друга за чисельністю група, це 40–49 р (26,4%). Медіанний вік робочої сили у 2020 р. 41 рік. Найвищі значення рівня участі у робочій силі у віковому інтервалі 30-49 років (рис. 1).

Аналіз розподілу рівня участі населення в робочій силі, рівнів зайнятості та безробіття за віковими групами за статтю показав певні відмінності за статевою ознакою. Зокрема, на рис. 2 прослідковується диференціація між рівнями зайнятості у віковому інтервалі 25-39 років. Так, якщо рівень зайнятості чоловіків для цієї вікової групи коливається на рівні 84,1-84,9%, то для жінок цього ж віку розмах складає 62,1-73,7% (рис. 2).

Дослідження варіації рівнів зайнятості та безробіття за віковими групами показали, що рівень зайнятості чоловіків в середньому складав 59,3%, тоді як в жінок – 49,4%, з вищим рівнем варіації для жінок – 32,3% проти 30,4% у чоловіків. Водночас

Таблиця 1

Система аналітичних показників ринку праці

Система показників ринку праці	
Абсолютні характеристики	Індикатори ринку праці
кількість робочої сили	рівень участі населення в робочій силі
кількість зайнятих	рівень зайнятості населення
кількість зайнятих у неформальному секторі	рівень неформальної зайнятості населення
кількість неформально зайнятих	рівень безробіття за МОП
кількість безробітних	рівень зареєстрованого безробіття
кількість зареєстрованих безробітних	рівень безробіття з урахуванням неповної зайнятості
особи, які не входять до складу робочої сили	рівень недовикористання робочої сили
кількість потенційної робочої сили	рівень безробіття з врахуванням потенційної робочої сили
заробітна плата	індекс реальної заробітної плати
вартість робочої сили	індекс вартості робочої сили

Джерело: складено за [6]

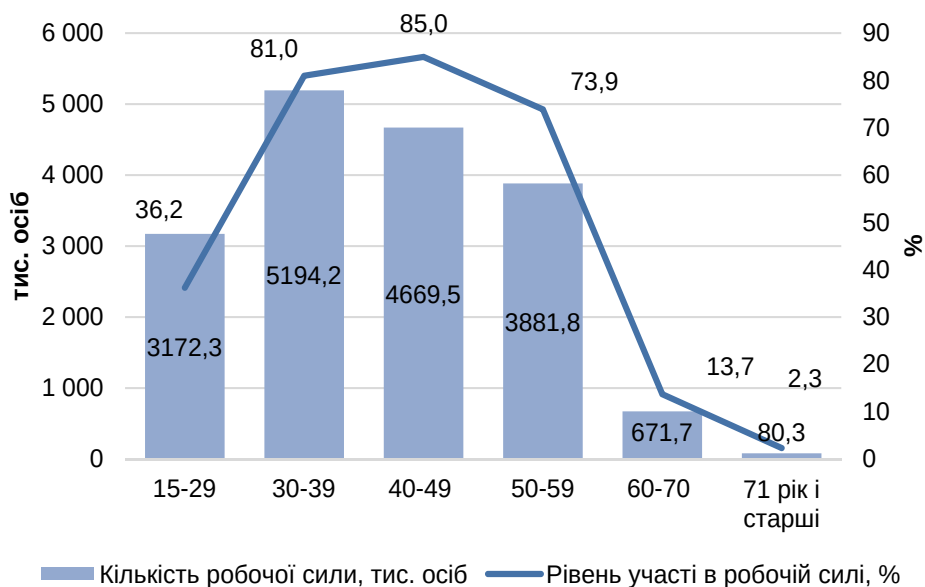


Рис. 1. Чисельність робочої сили України та рівень участі у ній у вікових групах у 2020 р.

Джерело: побудовано за даними Держстату [2]

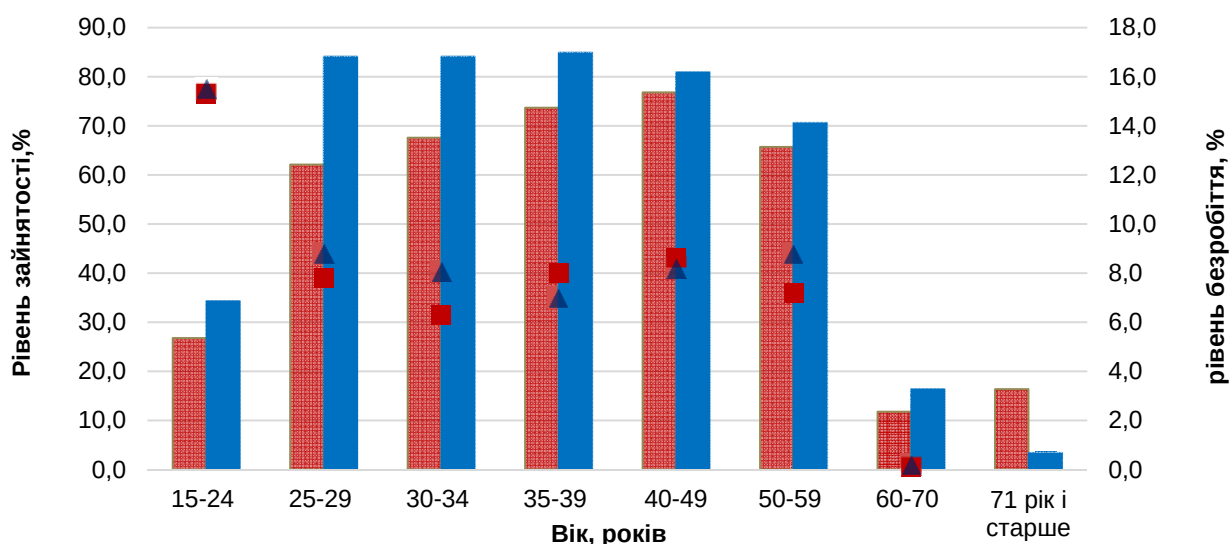


Рис. 2. Рівні зайнятості та безробіття населення України у 2019 р. за віковими групами

Джерело: побудовано за даними Держстату [2]

рівень безробіття чоловіків у 2019 р. був вищим і складав 8,5% проти 7,9% у жінок. А проведений дисперсійний аналіз свідчить про відсутність будь-якого зв'язку між рівнями зайнятості чи безробіття та статеву ознакою.

Найбільш помітні ґендерні відмінності в рівнях робочої сили характерні для молодших та старших вікових груп населення. Присутні ґендерні відмінності в рівнях зайнятості та безробіття пов'язані з рядом чинників: наявністю прямих бар'єрів для зайнятості жінок (менший професійний вибір, наявність на ринку праці великої кількості вакансій найпростіших професій, що передбачають

використання фізичної, частіше важкої праці, відсутність необхідної кваліфікації), репродуктивною функцією. Іноді саме через це жіноча робоча сила цінується менше, і перед жінками виникають різні непрямі перешкоди, зокрема пов'язані з дискримінацією та ґендерними стереотипами. Тому ґендерні диспропорції на ринку праці зумовлені не стільки меншою мобільністю чи зацікавленістю жінок в роботі з неповним робочим часом, а значною мірою впливом стереотипів, за якими при наймі на роботу жінка розглядається як "менша вартісна сила", ніж чоловік [4]. Попри те, що ринок праці є однаково відкритим для обох статей, все ж

у вимогах до працівників по вакансіях, що пропонуються на сайтах з пошуку роботи доволі часто зустрічаємо чітку вимоги до статі та віку потенційного претендента, якого компанія хоче бачити своїм працівником, подекуди незважаючи на те, що рівень освіти, вміння, відповідальність та кваліфікація протилежної статі може бути значно вищою.

Якщо розрахувати співвідношення ключових показників-характеристик ринку праці України для жінок і чоловіків, то побачимо, що поряд із вищим рівнем зайнятості чоловіків рівень безробіття жінок є менший на 7%, а також що частки жінок з неповною та повною вищою освітою перевищують відповідні показники для чоловіків (табл. 3). Незважаючи на це, на ринку праці України у оплаті праці серед чоловіків і жінок все ще зберігається дисбаланс.

Власне статистика свідчить, що в Україні жінки, в середньому, отримують на 22% менше, ніж чоловіки, хоча частка жінок з вищою освітою серед зайнятих є вищою за показник для чоловіків на 15%, а з базовою та неповною вищою освітою – на 35% (див. табл. 3) [9].

Найбільший розрив в оплаті праці спостерігається у таких сферах як фінансова діяльність (50%), мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (43%), промисловість (33%), транспорт (30%), а також в сільському господарстві (25%) та торгівлі (26%). Тобто в основних видах діяльності, які формують найбільший вклад в економіку країни, а це сільське господарство, промисловість та торгівля, де, власне, зайнято найбільше робочої сили України, ми спостерігаємо найбільший розрив в оплаті праці (рис. 3).

Власне таке явище (англ. *pay gap*) називається *розривом в оплаті праці жінок і чоловіків*, та є однією з форм дискримінації на ринку праці, що, як бачимо, присутня і в Україні. За іншими даними чоловіки отримують в середньому на 10-40% та навіть на 50% більше, аніж жінки.

Позначення такого стану нерівності, що передбачає виокремлення окремих груп людей, які потребують дослідження причинно-наслідкових зв'язків їх нерівності, часто називають «сегрегацією» (англ. *segregation*). Першочергово це поняття використовувалось у позначенні політичного і громадянського гноблення окремих груп людей. Сьогодні часто його зустрічаємо у вивченні гендерної нерівності.

Концептуально слід бути обережним: не обов'язково ототожнювати сегрегацію з нерівністю, оскільки вона складається з двох вимірів: верти-кальної та горизонтальної сегрегації. Феномен професійної статевої сегрегації може бути використаний для пояснення кожного з видів: різниця в оплаті чоловіків та жінок в межах однакових професій характеризує вертикальну сегрегацію, тоді як горизонтальна сегрегація ілюструє поділ різних осіб з точки зору концентрації статей у різних типах професій, хоча це не обов'язково вказує на дискримінацію або нерівність. Однак саме ринок праці частіше може бути структурований як по вертикалі, так і по горизонталі [3].

Західні дослідники стверджують, що вертикальна сегрегація має різні форми. Явище перешкоджання просуванню жінок на престижніші та більш оплачувані робочі місця західні дослідниці та дослідники називають «скляною стелею» та «липкою підлогою». Метафоричне словосполучення «скляна стеля» («*glass ceiling*») з'явилося та увійшло в публічну та наукову лексику у 1980-х роках в США. «Скляна стеля» є явищем, що узагальнює набір бар'єрів, які виникли на ґрунті індивідуальних та суспільних упереджень, та які заважають жінкам просуватись кар'єрною драбиною у межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня. *Липка підлога* – також бар'єри, які утримують жінок на низькооплачуваних і малопrestiжних роботах (наприклад, прибиральниць, касирок, нянь тощо) [7].

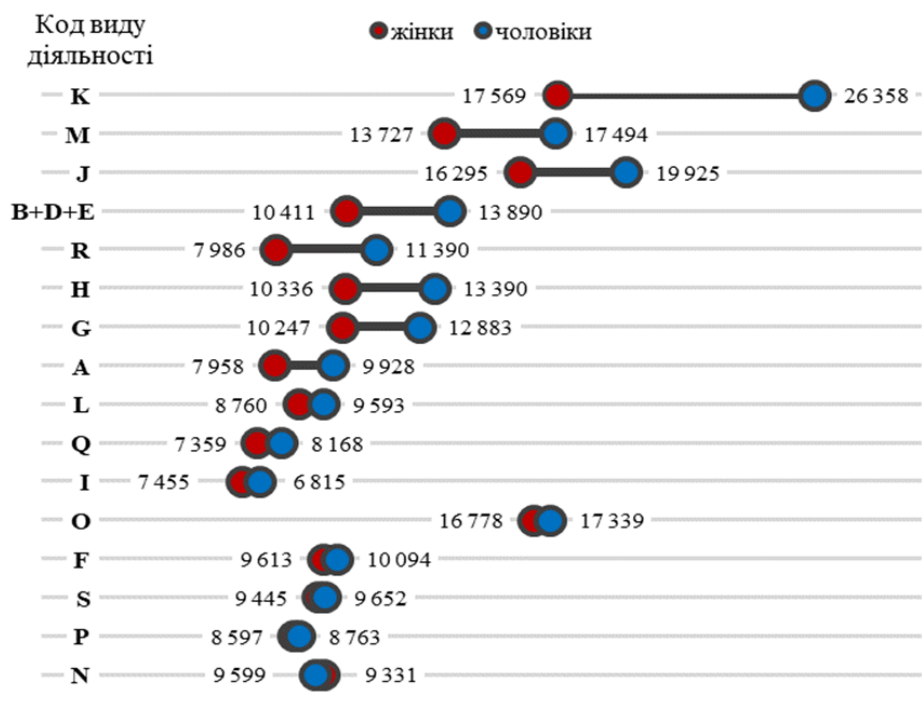
Як бачимо наявність ознак явищ «скляної стелі» та «липкої підлоги» притаманні і Україні, та потребують подальших ґрунтовніших досліджень,

Таблиця 3

Основні показники ринку праці України за статтю у 2019 р.

Показник	Стать		Співвідношення, разів	
	жінки	чоловіки	ж/ч	ч/ж
Рівень участі населення в робочій силі, %	49,2	64,8	0,76	1,32
Рівень зайнятості населення у віці 15 р. і старші	45,4	59,3	0,77	1,31
Рівень безробіття населення у віці 15 років і старше	7,9	8,5	0,93	1,08
Частка з повною вищою освітою серед робочої сили, %	17,0	14,8	1,15	0,87
Частка з базовою та неповною вищою освітою серед робочої сили, %	12,6	9,3	1,35	0,74
Частка з повною вищою освітою серед зайнятих, %	17,2	15,1	1,14	0,88
Частка з базовою та неповною вищою освітою серед зайнятих, %	12,7	9,2	1,38	0,72
Середньомісячна заробітна плата (у 4 кв. 2019 р.), грн	9934,68	12718,41	0,78	1,28

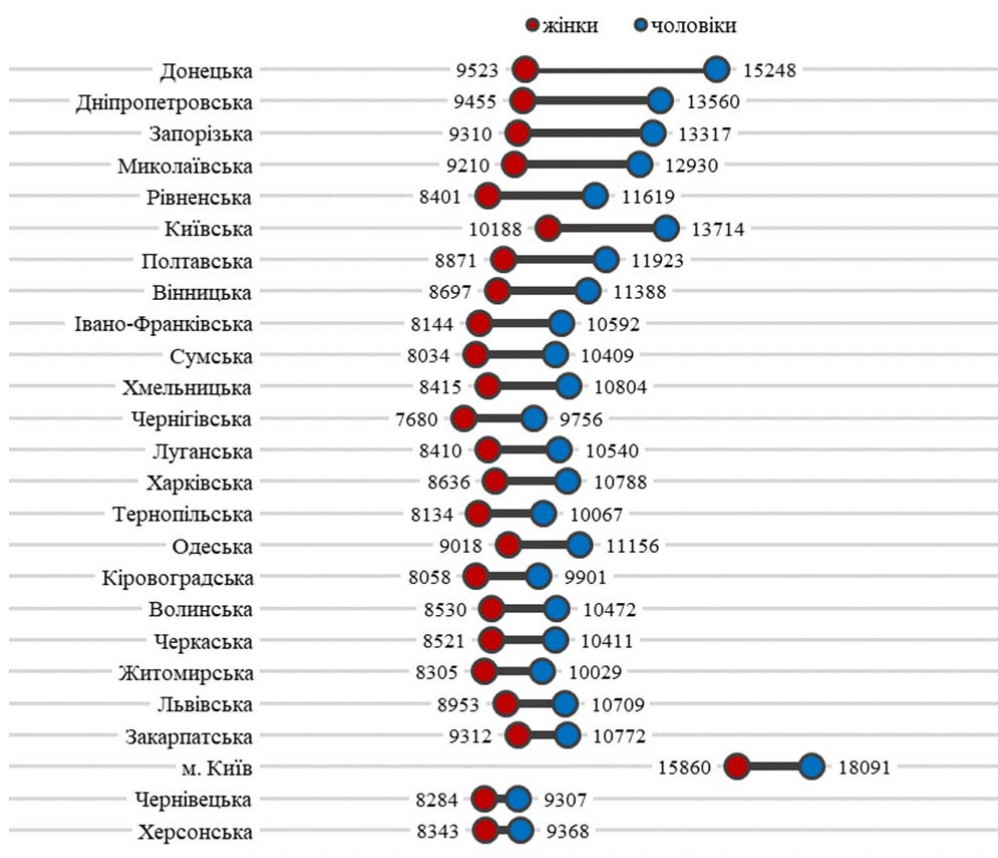
Джерело: побудовано автором за даними [8]



Середня заробітна плата у 2019 році, грн

Рис. 3. Заробітна плата жінок і чоловіків, зайнятих у різних видах діяльності економіки України у 2019 році

Джерело: побудовано за даними Держстату [2] та [7]



Середня заробітна плата у 2019 році, грн

Рис. 4. Середня заробітна плата жінок і чоловіків у регіонах України у 2019 році, грн.

Джерело: побудовано за даними Держстату [1]

зокрема рівня диференціації в розподілі оплати праці за професіями.

Досліджуючи регіональні особливості ринку праці в контексті оплати праці жінок і чоловіків, також спостерігаємо розрив у заробітній платі. Тому вважаємо за доцільне оперувати поняттям «*географічної сегрегації*». Проранжовані регіони за найбільшим розривом у зарплаті наведені на рис. 4. До трійки перших регіонів з найбільшим розривом входять промислові регіони з найбільшою часткою зайнятих, що коливається в межах 22–26%.

Інші регіони України, в яких теж є великий розрив у зарплаті за статтю, характеризуються високими рівнями зайнятості у торгівлі. В цілому, можна простежити певну закономірність: із зменшенням сумарної частки зайнятих у промисловості та торгівлі, зменшується розрив у оплаті праці, тим більше, із збільшенням диверсифікації зайнятих у різних видах діяльності.

Висновки. Проведений аналіз ринку праці свідчить про наявність гендерної сегрегації у галузевому розрізі, що пов'язане із значною часткою зайнятих на виробничих промислових посадах, у будівництві та сільському господарстві. А от нерівності в оплаті праці сфери послуг, зокрема фінансових, організації розваг та відпочинку, торгівлі, явно свідчать про упереджене відношення до жінок з питань їх прийняття на роботу та оплати праці. Втім ця проблематика потребує детального дослідження, основою якого має стати окремо взяте соціальне дослідження. В Україні все ж залишаються недостатньо розвиненими законодавчі ініціативи, що мали б полегшувати права працюючих жінок, які поєднують роботу і сім'ю. Урегулювання законодавчих норм, що забезпечать можливість альтернативних форм зайнятості, а саме часткової чи віддаленої зайнятості, сприятиме зменшенню диспропорції у представленості жінок і чоловіків на ринку праці в Україні. Подібного ефекту можна досягти також і розробленням дієвих програм підтримки самозайнятості жінок у малому та середньому підприємстві, стимулювання участі у грантових проектах чи громадській діяльності. Зазначені законодавчі та програмні ініціативи зменшать гендерну нерівність, вертикальну та горизонтальну сегрегацію та зруйнують стереотипи щодо поділу сфер життя та видів діяльності на "жіночі" та "чоловічі".

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України. URL: <http://dSPACE.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11744/20-Gerasumenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 07.04.2021).
2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 07.04.2021).
3. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці. Порівняння кейсів України і Литви. URL: <http://ucep.org.ua/>

[wp-content/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRIPbb0cCENKgiarVf8](http://www.ukrstat.gov.ua/wp-content/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRIPbb0cCENKgiarVf8) (дата звернення: 21.04.2021).

4. Котикова А., Крилова І., Попескул А. Гендерні аспекти ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Вип. 22, 2018. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/38.pdf> (дата звернення: 20.04.2021).

5. Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості. Міжнародне бюро праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2010. URL: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168913.pdf (дата звернення: 20.04.2021).

6. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності, затверджені наказом Держстату від 27.01.2017 № 22, із змінами, затвердженими наказом Держстату від 28.12.2018 № 292. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf (дата звернення: 05.04.2021).

7. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: <https://razumkov.org.ua/upload/gender-final-s.pdf> (дата звернення: 15.04.2021).

8. Робоча сила в Україні у 2019 р. Статистичний збірник. Київ: Держстат, 2020 р. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf (дата звернення: 07.04.2021).

9. Стефанішина О. Оплата праці жінок і чоловіків в Україні буде рівною. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/oplata-praci-zhinok-i-cholovikiv-v-ukrayini-buderivnoyu-olga-stefanishina> (дата звернення: 07.04.2021).

10. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. Вип. 1(4). URL: <http://socsoc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/visnyk.04.49.pdf> (дата звернення: 20.04.2021).

REFERENCES:

1. Gherasymenko Gh.V. (2004) Ghenderni problemy na rynku praci Ukrainy. [Gender problems in the labor market of Ukraine]. Available at: <http://dSPACE.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11744/20-Gerasumenko.pdf?sequence=1> (accessed 07 April 2021).
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: website. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 07 April 2021).
3. Kostjuchenko T. (2019) Ghenderovanistij rynku praci. Porivnjannja kejsiv Ukrainy i Lytvy [Labor market gender. Comparison of cases of Ukraine and Lithuania]. Available at: http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRIPbb0cCENKgiarVf8 (accessed 21 April 2021). (in Ukrainian)
4. Kotykova A., Krylova I., Popeskul A. (2018) Henderni aspekty rynku pratsi v Ukraini [Gender aspects of

the labor market in Ukraine]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky* [Global and national economic problems], vol. 22. Available at: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/38.pdf> (accessed 20 April 2021).

5. Kupets O. (2010) Kompleksnyy gendernyy pidkhid na rynku pratsi Ukrayiny ta rol' derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti. [An integrated gender approach in the labor market of Ukraine and the role of the state employment service]. Mizhnarodne byuro pratsi, Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan hidnoyi pratsi ta Byuro MOP dlya krayin Tsentralnoyi ta Skhidnoyi Yevropy. Kyiv: MBP. Available at: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168913.pdf (accessed 20 April 2021).

6. Metodologichni polozhennja shhodo klasyfikaciji ta analizu robochoji syly j okremykh form trudovoji dijajnosti, zatverdzeni nakazom Derzhstatu vid 27.01.2017 #22, iz zminamy, zatverdzenymy nakazom Derzhstatu vid 28.12.2018 #292. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf (accessed 5 April 2021).

7. Pyshhulina O. (2016) Ghenderna rivnistj i rozvytok: pohljad u konteksti jevropejskoji strateghiji Ukra-

jiny [Gender equality and development: a view in the context of Ukraine's European strategy]. Available at: <https://razumkov.org.ua/upload/gender-final-s.pdf> (accessed 15 April 2021).

8. Robocha syly v Ukraini u 2019 r. Statystychnyj zbirnyk. Kyiv: Derzhstat, 2020 r. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf (accessed 7 April 2021)

9. Stefanishyn O. (2020) Oplata praci zhinok i cholovikiv v Ukraini bude rivnoju [Wages for women and men in Ukraine will be equal]. Available at: <https://www.kmu.gov.ua/news/oplata-praci-zhinok-i-cholovikiv-v-ukrayini-bude-rivnoyu-olga-stefanishina> (accessed 7 April 2021)

10. Shestakovskyy O. (2013) Henderna nerivnist na rynku pratsi Ukrayiny: strukturni peredumovy i tryvki spereotypy. [Gender inequality in the labor market of Ukraine: structural preconditions and overetypes] *Visnyk Kyyivskoho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka* [Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv], vyp. 1(4). Available at: <http://socsoc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elo-pen/visnyk.04.49.pdf> (accessed 20 April 2021).