

АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

© 2014 КАЗЮКА Н. П.

УДК 331.526

Казюка Н. П. Аналіз гендерних аспектів професійної сегрегації жінок на ринку праці Івано-Франківської області

Розробка ефективної політики зайнятості регіону неможлива без ґрунтовного аналізу гендерної нерівності чоловіків і жінок на ринку праці Івано-Франківської області, обмеженості професійних можливостей жінок у порівнянні з чоловіками. У зв'язку з цим проблематика зайнятості населення обох статей та нерівності в оплаті їх праці потребує детального вивчення та дослідження. У статті здійснено аналіз проблеми гендерної сегрегації жінок на ринку праці Івано-Франківської області, вивільнення та працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян за статтю, проведено оцінку розмірів заробітної плати чоловіків і жінок за видами економічної діяльності та у відповідності до неї розроблено низку заходів для подолання проявів гендерної професійної сегрегації. У статті враховано загальносвітові тенденції гендерної сегрегації, правове забезпечення, науково-організаційне забезпечення, комплексний характер реалізації теоретичних напрацювань тощо. Здійснено аналіз сучасних тенденцій зайнятості за статтю та віковими групами, обґрунтовано визначення понять «сегрегація», «гендерна сегрегація», «гендерна професійна сегрегація», «горизонтальна та вертикальна сегрегація» і запропоновано ефективні методи подолання проявів гендерної нерівності на ринку праці Івано-Франківщини. Сформульовано пропозиції щодо конкретних заходів, спрямованих на подолання проявів гендерної сегрегації на ринку праці регіону.

Ключові слова: зайнятість, економічна активність населення, сегрегація, гендерна сегрегація, гендерна професійна сегрегація.

Рис.: 4. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 12.

Казюка Наталія Петрівна – аспірантка, Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

E-mail: natalinki@ukr.net

УДК 331.526

UDC 331.526

Казюка Н. П. Анализ гендерных аспектов профессиональной сегрегации женщин на рынке труда Ивано-Франковской области

Разработка эффективной политики занятости региона невозможна без анализа гендерного неравенства мужчин и женщин на рынке труда Ивано-Франковской области, ограниченности профессиональных возможностей женщин по сравнению с мужчинами. В связи с этим проблематика занятости населения обоих полов и неравенства в оплате их труда требует детального изучения и исследования. В статье осуществлен анализ проблемы гендерной сегрегации женщин на рынке труда Ивано-Франковской области, высвобождения и трудоустройства незанятых трудовой деятельностью граждан по полу, проведена оценка размеров заработной платы мужчин и женщин по видам экономической деятельности и в соответствии с ней разработан ряд мер по преодолению проявлений гендерной профессиональной сегрегации. В статье учтены общемировые тенденции гендерной сегрегации, правовое обеспечение, научно-организационное обеспечение, комплексный характер реализации теоретических разработок и т. п. Осуществлен анализ современных тенденций занятости по полу и возрастным группам, обосновано определение понятий «сегрегация», «гендерная сегрегация», «гендерная профессиональная сегрегация», «горизонтальная и вертикальная сегрегация» и предложены эффективные методы преодоления проявлений гендерного неравенства на рынке труда Ивано-Франковской области. Сформулированы предложения о конкретных мерах, направленных на преодоление проявлений гендерной сегрегации на рынке труда региона.

Ключевые слова: занятость, экономическая активность населения, сегрегация, гендерная сегрегация, гендерная профессиональная сегрегация.

Рис.: 4. **Табл.:** 1. **Библ.:** 12.

Казюка Наталья Петровна – аспирантка, Прикарпатский национальный университет им. В. Стефаника (ул. Шевченко, 57, Ивано-Франковск, 76018, Украина)

E-mail: natalinki@ukr.net

Kaziuka Nataliia P. Analysis of Gender Aspects of Professional Segregation of Women in the Labour Market of Ivano-Frankivsk Oblast

Development of efficient policy of employment of the region is impossible without analysis of gender inequality of men and women in the labour market of Ivano-Frankivsk oblast and restriction of professional capabilities of women compared to men. Due to this, problems of employment of population of both genders and inequality in reimbursement of their labour require a detailed study. The article analyses problems of gender segregation of women in the labour market of Ivano-Frankivsk oblast, deliverance and employment of unemployed by gender and assesses sizes of wages of men and women by types of economic activity and develops a set of measures for overcoming manifestations of gender professional segregation. The article considers world tendencies of gender segregation, legal provision, scientific and organisational support, a complex character of realisation of theoretical developments, etc. The article analyses modern tendencies of employment by gender and age groups, justifies definitions of "segregation", "gender segregation", "gender professional segregation" and "horizontal and vertical segregation" notions and offers efficient methods of overcoming manifestations of gender inequality in the labour market of Ivano-Frankivsk oblast. The article formulates proposals for specific measures directed at overcoming manifestations of gender segregation in the regional labour market.

Key words: employment, economic activity of population, segregation, gender segregation, gender professional segregation.

Pic.: 4. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 12.

Kaziuka Nataliia P. – Postgraduate Student, Precarpathian National University named after V. Stefanyk (vul. Shevchenka, 57, Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine)

E-mail: natalinki@ukr.net

Трудова зайнятість жінок значною мірою обумовлює формування демографічної ситуації та соціально-економічних відносин у країні загалом. Однією з основних проблем сучасної зайнятості є нерівність чоловіків і жінок на ринку праці, попри те, що згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 17) обидві статі мають рівні права та можливості у працевлаштуванні, кар'єрному просуван-

ні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці [1]. Сучасні тенденції на ринку праці свідчать, що жінка у порівнянні з чоловіком має значно менші можливості для працевлаштування, як і професійного та кар'єрного зростання, а пропозиція робочих місць для жінок у професійному виборі більш обмежена. У зв'язку з цим різносторонні дослідження практичних аспектів жіночого безробіття надзвичайно актуальні, незважаючи на те, що існує багато теоретичних розробок цієї проблеми.

Гендерним проблемам у сфері зайнятості присвячено праці багатьох зарубіжних учених – Дж. Анкера (*J. Anker*), Д. Арріго (*D. Arrigo*), Т. Веблена (*T. Veblen*), К. Делфі (*K. Delphi*), Д. Касале (*D. Kassale*), М. Кіммела (*M. Kimmel*), Р. Коннела (*R. Connell*), Дж. Скотта (*J. Scott*) та ін. Серед досліджень гендерної рівності на ринку праці можна відзначити доробок вітчизняних науковців – Д. Богині, О. Грішної, Л. Кобелянської, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лобанової, О. Макарової, М. Скорика та ін. Проте поряд із значними теоретичними розробками, проблема, як показує практика, не тільки не вирішена, але й має стійку тенденцію до загострення в найближчому майбутньому.

Метою статті є визначення гендерних особливостей ринку праці Івано-Франківської області, виявлення причин гендерної сегрегації на ньому жінок і пошук ефективних напрямів вирішення проблеми гендерної нерівності. Для досягнення вищезазначеної мети доцільно проаналізувати ситуацію на ринку праці Івано-Франківської області й дати оцінку його сучасного стану з урахуванням гендерних особливостей, на основі світового досвіду запропонувати заходи та методи вирішення окресленої проблеми.

Предметом дослідження є гендерні характеристики ринку праці Івано-Франківської області.

Об'єкт дослідження – зайнятість за статеву ознакою.

Жінки давно стали повноправними членами суспільства, їх економічна активність на ринку праці неухильно зростає, але водночас залишається низка невирішених проблем, що стосуються рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері працевлаштування. Збереження проявів гендерного дисбалансу в сучасних умовах призводить до падіння соціального статусу жінки. Явище гендерної нерівності обумовлене, перш за все, обмеженістю економічних ресурсів, соціальними, політичними факторами.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає однакову можливість особам обох статей брати участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1]. У науковій літературі поняття сегрегація, гендерна сегрегація, професійна сегрегація, вертикальна та горизонтальна сегрегація часто використовуються як синоніми. Тому варто вказати на принципові відмінності у визначенні даних понять. Одним із проявів гендерної дискримінації на практиці є майже неприхована сегрегація. Сегрегація (від лат. *segregatio* – відділення, поділ) – політика примусового поділу (диференціації) певної групи населення за расовою, етнічною чи іншою (наприклад, статевою) ознаками [2, с. 71]. Під сегрегацією за статевою ознакою (гендерна сегрегація) дослідники цієї проблеми – Т. Мельник і Л. Кобелянська – розуміють дискримінаційний поділ суспільства за ознакою статі, внаслідок якого чоловіки та жінки знаходяться в нерівному становищі один щодо одного [3, с. 202].

Гендерна професійна сегрегація, за визначенням Е. Бойченко, О. Петухової та ін., передбачає поглиблення стійкої тенденції опанування людьми залежно від статі різних професій, посадових позицій, статусів зайнятості, видів економічної діяльності, освіти тощо [4, с. 202; 5, с. 382 – 383]. Під гендерною професійною сегрегацією (або професійною сегрегацією за ознакою статі) розуміється стійка тенденція працевлаштування чоловіків і жінок за визначеними професіями, галузями й посадовими позиціями [6, с. 1].

У дослідженнях Г. І. Чепурко дається таке визначення професійної сегрегації: «Під галузевою, або професійною, сегрегацією розуміють таку структуру зайнятості, коли жінки зайняті здебільшого в малооплачуваних професіях із наявністю «скляної стелі», яка заважає кар'єрному зростанню» [7, с. 191]. Гендерна професійна сегрегація, за визначенням Д. Арріго (*D. Arrigo*) і Д. Касале (*D. Kassale*), являє собою нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за різними соціально-демографічними ознаками: за видами економічної діяльності; професійними групами; посадами; статусами зайнятості; рівнем освіти [8, с. 172].

У наукових дослідженнях розрізняють дві складові гендерної професійної сегрегації – горизонтальну та вертикальну. *Горизонтальна гендерна професійна сегрегація* – нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за видами економічної діяльності та професійними групами, *вертикальна* – це нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії [9, с. 146].

Аналізуючи сучасний стан ринку праці Івано-Франківщини, слід відзначити такі ознаки гендерної сегрегації на ринку праці регіону:

1) істотні прояви гендерної нерівності у працевлаштуванні та оплаті праці. При наймі на роботу працевлаштовані надають перевагу чоловікам, таким чином дискримінуючи жінок, приділяючи при цьому значну увагу вимогам щодо віку, зовнішності, сімейного стану. Характеристиками жіночої робочої сили вважаються дешевизна та доступність, а «жіночими» професіями – переважно низькопосадові та малооплачувані сфери діяльності, такі як бухгалтер, секретар, обслуговуючий персонал;

2) гендерна професійна сегрегація обумовлена нерівністю в доступі обох статей до фахової підготовки та перепідготовки, а також – до ресурсів праці;

3) незначна кількість жінок на керівних посадах державного сектора економіки та значно більша їх частка серед безробітних із вищою освітою;

4) висока частка жінок серед хвилі емігрантів-нелегалів;

5) незацікавленість роботодавців у працевлаштуванні жінок через їх високу соціальну захищеність на період вагітності та відпустки по догляду за дитиною до досягнення трирічного віку, а також зростання соціальних виплат у зв'язку з вагітністю та пологами;

6) недосконалість законодавчих актів, що поглиблює гендерну сегрегацію.

Слід відзначити, що гендерна сегрегація досить поширена на світовому ринку праці, для якого характерні такі тенденції:

- ✦ рівень безробіття серед жінок становить 6,4% проти 5,7% рівня безробіття чоловіків;
- ✦ на кожні 100 економічно активних чоловіків у світі припадає менш ніж 70 економічно активних жінок;
- ✦ співвідношення зайнятих жінок до загальної чисельності населення в 2007 р. становило 49,1%, а щодо зайнятих чоловіків – 74,3%;
- ✦ жінки, як правило, працюють у сфері обслуговування – 46,3% (чоловіки – 40,4%) і в сільському господарстві – 36,1% (чоловіки – 34,0%) [10].

Одним з основних методологічних завдань у сучасних дослідженнях ринку праці є кількісна оцінка гендерної сегрегації в зайнятості, так званої гендерної професійної сегрегації. Вона, на думку дослідників, є однією з найбільших проблем у сфері економічних відносин [5]. Проблема

зайнятості жінок у сучасних умовах привертає увагу вчених і практиків, зокрема в силу дії двох факторів: по-перше, специфіки соціального становища та психофізіологічних особливостей жінок; по-друге, ситуації на ринку праці, коли попит на жіночу робочу силу значно нижчий за пропозицію.

Так, наявні статистичні дані щодо структури населення, зайнятих і безробітних Івано-Франківської області за 2011 р. окреслюють гендерну складову функціонування сучасного ринку праці. У структурі економічно активного населення Івано-Франківської області частка жінок склала 48% проти 52% чоловіків. Сегмент безробітних жінок складає 35,44% проти 64,56% чоловіків. Цікаво, що така ситуація прийнятна для жінок на ринку праці в Івано-Франківській області, адже їх частка серед безробітних є нижчою на 14,7 тис. осіб (табл. 1). Проте, аналізуючи гендерну складову функціонування ринку праці на основі лише показників економічної активності населення, кількості зайнятих і безробітних, не вдається отримати повну інформацію щодо досліджуваної проблеми, адже необхідне врахування ще й вікового фактора, оскільки саме залежно від віку мають кращу або гіршу перспективу на ринку праці жінки.

Аналізуючи дані рис. 1, можна простежити прояви гендерної сегрегації в зайнятості жінок: так, для «молодих» вікових груп (у віці 15 – 24, 25 – 29, 30 – 34 років) притаманний вищий показник зайнятості чоловіків, а для наступних чотирьох вікових сегментів (35 – 39, 40 – 49, 50 – 59, 60 – 70 років) характерний стабільно вищий показник зайнятості жінок.

Таким чином, спостерігається істотна вікова асиметрія в трудовій зайнятості населення у 2011 р.: до 34 років (для «молодих» вікових груп) спостерігається значно вища частка зайнятих чоловіків у порівнянні з жінками, після 35 років відстежується протилежна ситуація, коли зайнятість жінок стабільно вища у порівнянні з чоловічим сегментом. Така ситуація вказує на проблему гендерної сегрегації на ринку праці. Переважання частки зайнятих чоловіків над жіночим сегментом припадає на той віковий відрізок часу, коли жінки народжують дітей та займаються доглядом за ними. Ця тенденція зумовлена глибоко прихованими проблемами гендерної сегрегації, адже при виборі працівника роботодавець у більшості випадків надасть перевагу саме

чоловіку, відмовивши жінці, оскільки вона може оформити декретну відпустку та відпустку по догляду за дитиною. У цьому випадку працедавцю доведеться на період декретної відпустки підшукати людину необхідної кваліфікації, адаптувати її до умов праці та трудового колективу.

До останнього часу в рекламних вимогах щодо пропонуванних робочих місць були присутні обмеження щодо віку та статевій приналежності. Прийнятий 15.07.2012 р. Закон України «Про зайнятість населення» заборонив розміщення вимог, що містять прояви гендерної дискримінації, проте це не завадить роботодавцю при особистій зустрічі з потенційним працівником відмовити йому усно у випадку статевої чи вікової невідповідності пропонованій посаді.

За останні роки істотно знизився рівень зайнятості як чоловіків, так і жінок (рис. 2). У порівнянні з 2000 р. кількість зайнятих чоловіків знизилася на 30 тис., жінок – на 25 тис. При цьому простежується стійка тенденція до зниження загального рівня зайнятості.

На рис. 3 відображено кількість вивільнених жінок і чоловіків та працевлаштованих громадян за статтю в Івано-Франківській області впродовж 2000 – 2012 рр. У наведених даних простежується стійке превалювання кількості вивільнених жінок і тенденція до зниження показника їх працевлаштування в порівнянні з чоловіками. Протягом 2012 р. жінок вивільнено на 280 осіб більше, ніж чоловіків. Незважаючи на те, що працевлаштування жінок у цей рік було вищим на 1216 осіб у порівнянні з працевлаштуванням чоловіків, проблема гендерної дискримінації на ринку праці Івано-Франківської області залишається досить гострою.

Істотний рівень сегрегації є вагомим фактором розбалансування рівнів оплати праці чоловіків та жінок, а також чинником скорочення можливостей професійного зростання жінок. Трудова діяльність жінок не призвела до подолання відмінностей у сфері зайнятості. За умов кількісної рівності між економічною активністю чоловіків і жінок у схожих видах трудової діяльності жінки підпадають під дію вертикальної та горизонтальної сегрегації на ринку праці та продовжують отримувати в середньому меншу заробітну плату. Проте, щоб зменшити чи повністю ліквідувати економічну базу гендерної дискримінації, недостатньо забезпечити рівну участь чоловіків і жінок у трудовому

Таблиця 1

Економічна активність населення за статтю та віковими групами у 2011 р.

| Усього у віці 15 – 70 років, тис. ос. | | Вікові групи населення, років | | | | | | |
|--|-------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 15 – 24 | 25 – 29 | 30 – 34 | 35 – 39 | 40 – 49 | 50 – 59 | 60 – 70 |
| | | За віковими групами, % | | | | | | |
| Економічно активне населення | 580,2 | 13,2 | 14,0 | 12,8 | 12,5 | 25,6 | 17,4 | 4,5 |
| Жінки | 278,5 | 12,2 | 13,8 | 11,9 | 12,9 | 27,1 | 17,1 | 5,0 |
| Чоловіки | 301,7 | 14,0 | 14,2 | 13,7 | 12,2 | 24,2 | 17,6 | 4,1 |
| Зайняті: | 529,7 | 11,0 | 14,1 | 12,7 | 12,5 | 26,8 | 17,9 | 5,0 |
| жінки | 260,6 | 9,7 | 14,3 | 11,8 | 13,1 | 27,9 | 17,8 | 5,4 |
| чоловіки | 269,1 | 12,2 | 14,1 | 13,6 | 11,9 | 25,8 | 17,9 | 4,5 |
| Безробітні: | 50,5 | 35,9 | 12,6 | 14,0 | 12,5 | 13,0 | 12,0 | – |
| жінки | 17,9 | 49,6 | 7,6 | 13,0 | 8,6 | 14,8 | 6,4 | – |
| чоловіки | 32,6 | 28,5 | 15,3 | 14,5 | 14,6 | 12,0 | 15,1 | – |

Джерело: сформовано автором на основі [11, с. 328].

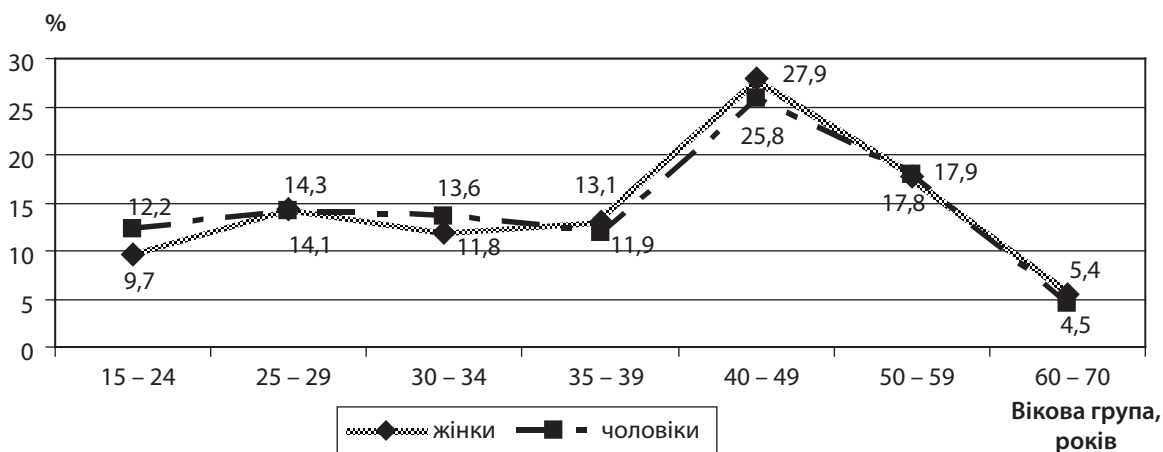


Рис. 1. Структурна динаміка показника зайнятості населення Івано-Франківської області за статтю та віковими групами у 2011 р.

Джерело: сформовано автором на основі [11, с. 328].

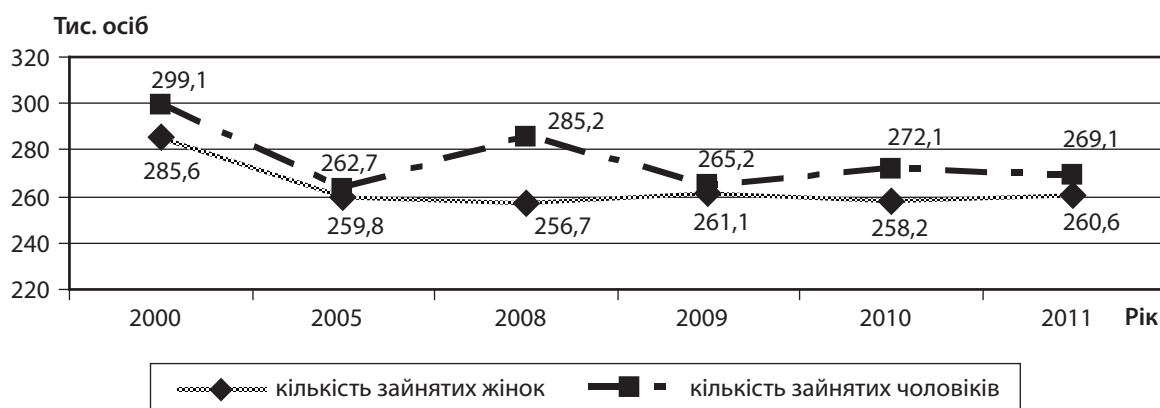


Рис. 2. Динаміка зайнятості населення у віці 15 – 70 років (за статтю) у 2000 – 2011 рр., тис. ос.

Джерело: сформовано автором на основі [11, с. 324].



Рис. 3. Динаміка вивільнення працівників, працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян (за статтю) у 2000 – 2012 рр., тис. ос.

Джерело: сформовано автором на основі [12, с. 292 – 298].

процесі. Для цього необхідно змінити структуру попиту на ринку праці, переглянути практику працевлаштування та кар'єрного росту, підвищити престижність та значущість посад, які обіймають жінки.

Незважаючи на очевидну тенденцію до зростання сукупного розміру оплати праці, за даними *рис. 4* можна відзначити існування значного розриву в оплаті праці чоловіків та жінок. Так, якщо в 2008 р. такий розрив становив 367 грн, то в 2012 р. – 508 грн, тобто він зріс на 1,4%, що свідчить про гендерну сегрегацію в оплаті праці чоловіків та жінок. Аналіз ринку праці Івано-Франківської області свідчить, що це найбільш актуальна проблема сегрегації при зарахуванні на роботу та звільненні з неї. Так, при працевлаштуванні чоловіки отримують значно більші можливості, ніж жінки. Широко розповсюджена не пряма, а прихована сегрегація, що домінує в політиці прийняття на роботу та кар'єрному зростанні. Вона відображає гендерні вимоги роботодавців щодо певних видів діяльності та робочих місць.

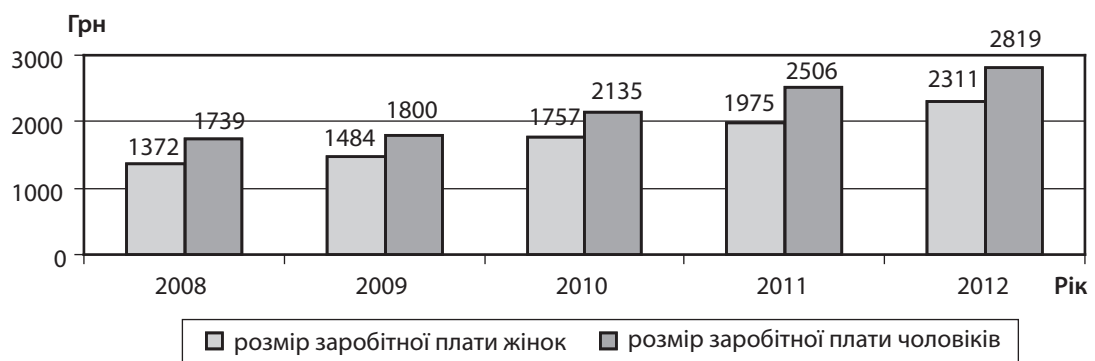


Рис. 4. Розміри заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності у 2008 – 2012 рр., грн

Джерело: сформовано автором на основі [12, с. 362].

ВИСНОВКИ

Можна відзначити, що проблеми гендерної рівності повинні вирішуватися, починаючи з виявлення факторів виникнення нерівності в доступі громадян до культурних, соціальних, політичних, економічних, фінансових ресурсів. Таким чином, гендерний аналіз надає можливість ідентифікувати причини, що перешкоджають однаковому доступу до таких ресурсів залежно від статевої приналежності. Сучасна політика зайнятості повинна бути спрямована на виявлення внутрішніх механізмів організації та функціонування гендерної структури населення. Усунувши існуючі стереотипи в цій сфері, можна забезпечити високу ефективність функціонування трудових ресурсів в усіх сферах економіки.

Вирішення проблем жіночої зайнятості потребує глобального, комплексного підходу, проте в найближчій перспективі їх розв'язання буде істотно ускладнене. Сформований сучасний ринок жіночої робочої сили характеризується низьким соціальним статусом жінок та істотно нижчим рівнем оплати в порівнянні із заробітною платою чоловіків. Водночас, саме жінки найбільше відчувають труднощі в процесі кар'єрного та професійного зростання, а на ринку праці мають значно вужчий професійний вибір. Крім того, жінки стикаються зі значно вищим ризиком втрати робочого місця, ніж чоловіки. Проведений аналіз зайнятості чоловіків і жінок за професійними групами та сферами прикладання праці довів існування гендерної професійної сегрегації на ринку праці Івано-Франківської області, обумовленої існуванням стереотипу жіночої та чоловічої ролі в суспільстві загалом та на певних посадах зокрема, специфікою виконуваної роботи, рівнем заробітної плати.

Для подолання проявів гендерної професійної сегрегації доцільно реалізувати низку заходів:

- ✦ на законодавчому рівні окреслити проблему гендерної сегрегації та забезпечити постійний моніторинг законодавства щодо питань гендерної рівності;
- ✦ активізувати розвиток нової ментальності соціуму, яка передбачатиме не теоретичну, а фактичну рівність чоловіків і жінок не тільки на ринку праці, але й у всьому суспільному житті;
- ✦ за допомогою центрів зайнятості здійснювати постійний контроль за проявами гендерної дискримінації на ринку праці;
- ✦ передбачити підтримку центрами зайнятості жінок на ринку праці завдяки розробці та впровадженню програм із працевлаштування жінок, їх навчання та перекваліфікації, професійної орієнтації, реалізації нових технологій відбору кандидатів на посаду та їх працевлаштування.

Наведені дані дають підстави для висновку про те, що проблема гендерної сегрегації залишається надзвичайно актуальною в соціальному вимірі і на найближчу перспективу потребує розробки дієвого механізму її регулювання. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Зі змінами, внесеними згідно із Законом № 4719-VI (4719-17) від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст. 97 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
2. **Возьний К.** Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Возьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – № 1. – С. 69 – 80.
3. **Мельник Т.** Сучасне гендерне мислення : словник / Т. Мельник, Л. Кобелянська. – К. : К.І.С., 2005. – 280 с.
4. **Бойченко Е.** Гендерні аспекти зайнятості та оплати праці в економіці України / Е. Бойченко // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 198 – 208.
5. **Петухова О.** Методологічні засади вимірювання гендерної сегрегації // Економіка та підприємництво : зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. – К. : ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – 2008. – Вип. 20. – С. 381 – 387.
6. **Рогачева М. В.** Професійна сегрегація по признаку пола [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sisupr.mrsu.ru/2011-4/PDF/1/Rogacheva.pdf>
7. **Чепурко Г. І.** Зайнятість населення України: зміни і тенденції / Г. І. Чепурко. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2007. – 411 с.

8. **Arrigo D.** Glossary from labour law and social and labour relations (with reference to European Union experience) / D. Arrigo, D. Kassale. – Kyiv, International Labour Office, 2006. – 411 p.

9. **Тартаковская И. Н.** Теория и методология гендерных исследований / И. Н. Тартаковская. – М. : МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. – 238 с.

10. Global tendencies in the sphere of women's labour – March 2008, International Bureau of Labour, Geneva, 2008 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.ilo.org/emp-policy/lang--en/index.htm>

11. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2011 рік : [ред. М. М. Колімбровський]. – Івано-Франківськ, 2012. – 532 с.

12. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2012 рік : [ред. М. М. Колімбровський]. – Івано-Франківськ, 2013. – 494 с.

REFERENCES

Arrigo, D., and Kassale, D. *Glossary from labour law and social and labour relations (with reference to European Union experience)*. Kyiv: International Labour Office, 2006.

Boichenko, E. "Henderni aspekty zainiatosti ta oplaty pratsi v ekonomitsi Ukrainy" [Gender aspects of employment and wages in the economy of Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 2 (2007): 198-208.

Chepurko, H. I. *Zainiatist naseleattia Ukrainy: zminy i tendentsii* [Employment in Ukraine: changes and trends]. Kyiv: Instytut sotsiologii NANU, 2007.

"Global tendencies in the sphere of women's labour" <http://www.ilo.org/emppolicy/lang--en/index.htm>
[Legal Act of Ukraine] (2012). <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

Melnyk, T., and Kobelianska, L. *Suchasne henderne myslennia* [Modern gender thinking]. Kyiv: K. I. S., 2005.

Petukhova, O. "Metodolohichni zasady vymiryuvannia gendernoi sehrehatsii" [Methodological Principles of measurement of gender segregation]. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, no. 20 (2008): 381-387.

Rogacheva, M. V. "Professionalnaia segregatsiia po priznaku pola" [Occupational segregation by gender]. <http://sisupr.mrsu.ru/2011-4/PDF/1/Rogacheva.pdf>

Statystychnyi shchorichnyk Ivano-Frankivskoi oblasti za 2011 rik [Statistical Yearbook of the Ivano-Frankivsk Oblast, in 2011]. Ivano-Frankivsk, 2012.

Statystychnyi shchorichnyk Ivano-Frankivskoi oblasti za 2012 rik [Statistical Yearbook of the Ivano-Frankivsk Oblast, in 2012]. Ivano-Frankivsk, 2013.

Tartakovskaia, I. N. *Teoriia i metodologiiia gendernykh issledovaniy* [Theory and methodology of gender studies]. Moscow: MTsGI – MVShSEN – MFF, 2001.

Voznyi, K. "Henderni aspekty zainiatosti: ukrainski realii i svi-tovyi dosvid" [Gender aspects of employment: Ukrainian realities and international experience]. *Visnyk TNEU*, no. 1 (2009): 69-80.