

Н. Ю. Олійник

кандидат політичних наук,  
доцент кафедри менеджменту та соціальних наук  
Львівського інституту  
ДВНЗ «Університет банківської справи»

## СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

*Мета статті полягає у виявленні трудових стратегій та особливостей, економічної активності та професійної зайнятості жінок і чоловіків на ринку праці України. Проведено гендерний аналіз ринку праці України, виявлено типові трудові стратегії жінок і наявність гендерної асиметрії економічної активності, зайнятості та безробіття, з'ясовано основні причини цього явища.*

**Ключові слова:** трудові стратегії, гендерний аналіз, економічна активність, зайнятість, безробіття жінок і чоловіків.

### Oliynyk N. DEVELOPMENT STRATEGIES OF UKRAINE'S LABOR MARKET: GENDER ASPECT

*The purpose of the article is to investigate labor strategies and characteristics, economic activity and employment of professional women and men in the labor market of Ukraine. The article analyzes gender characteristics of labor market in Ukraine, found typical women labor strategies and the availability of gender asymmetry in economic activity, employment and unemployment, found the main causes of this phenomenon.*

**Keywords:** labor strategies, gender analysis, economic activity, employment, unemployment for women and men.

**Постановка проблеми.** Перехід від командно-адміністративної до ринкової економіки, що став наслідком суспільно-політичних трансформацій у наприкінці 80-х рр. XX століття, спричинився у новоствореній Українській державі до значних структурних змін, різкого падіння ВВП, рівня зайнятості та реальної заробітної плати, а також спричинився до появи ринку праці. Жінки і чоловіки опинились у новому економічному середовищі, яке відкривало перед ними нові можливості та ставило нові перешкоди. Жінки і чоловіки повинні були брати участь у конкурентній боротьбі для того, щоби мати роботу, оскільки кількість державних робочих місць почала різко скорочуватися, зате починається розвиток альтернативних форм зайнятості та самозайнятості.

У сучасних умовах розвиток економіки забезпечується реальними економічними суб'єктами зі своїми стратегіями поведінки, мотивами, цінностями, культурними нормами і відхід від «безстатевої економіки» може наблизити до більш адекватного відображення реальних суспільних процесів, особливо це актуально щодо аналізу трудових стратегій жінок. Адже на нинішній день жінки залучені в кожен галузь застосування робочої сили, і у великій кількості, проте існують значні проблеми якісного характеру в зайнятості жінок в Україні. Жіноче безробіття, погіршення умов та оплати праці в галузях із високою часткою жіночої зайнятості, дискримінаційні умови при найманні на роботу, при звільненні та кар'єрному просуванні жінок. Особливо актуально залишається проблема «подвійна зайнятість» українських жінок, проблема поєднання продуктивної і репродуктивної праці. В Україні поширюється ідеологія повернення жінки в сім'ю, у засобах масової інформації, у політичних і академічних дискусіях, навіть у документах жіночих

об'єднань підкреслюється зростання соціальної значущості традиційних жіночих ролей дружини і матері, повернення чоловікові економічної відповідальності за забезпечення сім'ї [9].

**Метою** цього дослідження є аналіз стратегій та особливостей, економічної активності та професійної зайнятості жінок і чоловіків на ринку праці України. У дослідженні використовується гендерний підхід, порівняльний статистично-аналітичний, системний та аналітичний методи.

**Аналіз останніх досліджень.** Теоретичні розробки у сфері гендерних відносин на ринку праці знайшли відображення в роботах, присвячених впливу інвестицій у людський капітал на заробітну плату і схильності до дискримінації (Г. Беккер, Т. Шульц та ін.). Проблеми сегментації ринку праці та професійної сегрегації розкриваються в роботах зарубіжних науковців Б. Бергман, П. Доїрінгера, Г. Стендінга та ін. В українських дослідників (Т. Журженко, Н. Лавриченко, Г. Герасименко, О. Коломієць, О. Стрельник) в останні десятиліття також спостерігається інтерес до дослідження проблематики жіночої зайнятості, але безпосередньо проблемі гендерних трудових стратегій належної уваги досі не приділялося і вона є досить актуальною та корисною для подальшого опрацювання гендерної проблематики.

**Виклад основного матеріалу.** Після проголошення незалежності українські жінки і чоловіки зіштовхнулись із безробіттям, оскільки перехід до ринкової економіки супроводжувався структурною перебудовою промисловості, приватизацією та реорганізацією державних підприємств, і це призвело до скорочення надлишкової зайнятості. Адже політика повної зайнятості в радянському «народному господарстві» забезпечувалася в основному завдяки необгрунтованому

економічно та неефективному створенню додаткових робочих місць перш за все серед спеціалістів, техніків нижчих і середніх категорій, а ці посади в основному займали жінки, то ж їх першими і скорочували. Так, за даними звітності Державного центру зайнятості жінок, серед вивільнених 1993 року було 67,2%, 1995 р. – 66,8%, 1997 р. – 64,1% [1, 144]. До того ж зменшення попиту на робочу силу призвело до посилення конкуренції на ринку праці і жінки в основному через високу «соціальну ціну» їхньої праці виявилися менш конкурентоздатними, про що свідчить менша можливість молодих жінок після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів влаштуватися на роботу. Як свідчить статистика, така тенденція зберігається до сьогодні (наприклад, 2010 року в цій категорії безробітних не знайшли роботу 18,2% жінок і 14,7% чоловіків, 2015-го – 17,3% жінок і 15,8% чоловіків) [3, с. 92; 4, с. 115].

Однак з появою ринку праці не відбулося різких змін в економічній активності жінок і чоловіків. Однією із причин цього було те, що падіння рівня реальної заробітної плати зумовлювало необхідність працювати як і чоловікові, так і дружині, незважаючи на скорочення числа робочих місць. Отже, як і раніше, характерною рисою сучасного українського суспільства є високий та стабільний рівень економічної активності і чоловіків, і жінок.

У сучасній Україні висока економічна активність жінок також зумовлена:

- максимальним залученням жінок у суспільне виробництво радянського періоду і збереженням цих традицій;
- високим рівнем освіти жінок і бажанням реалізуватися через професійну кар'єру. Адже, як свідчить статистика, висока економічна активність українських жінок позитивно співвідноситься з високим рівнем освіти. Так, за даними Державної служби статистики України, 2015 року рівень економічної активності жінок, які мають повну вищу освіту, становив 73,3%; жінок, які мають повну загальну середню освіту, – 40%, а жінок, які мають початкову загальну або не мають освіти, – 7% [4, с. 54];
- упровадженням технічних досягнень у побутову сферу, які дали можливість зменшити затрати часу на ведення домашнього господарства;
- турботою про трудовий стаж для отримання в майбутньому пенсійного забезпечення.

Аналізуючи мотивацію трудової активності українських жінок на основі соціологічних досліджень, Н. Лавриненко зазначає, що трудову активність жінок перш за все стимулює матеріальна зацікавленість, можливість отримання додаткового доходу для сім'ї; по-друге, соціальний статус і можливість спілкуватися, а можливість самореалізації в роботі жінки ставлять на останнє місце [10, с. 160].

Загалом, дослідники виокремлюють такі стратегії жіночої ділової (професійної) активності.

«Інноваційний» тип – жінки, які вирізняються емоційною залученістю в роботу і відіграють роль економічного лідера у своїх сім'ях; їхня робота характери-

зується високим рівнем відповідальності, напруженості, ризику, управлінськими функціями.

«Професійний» тип – активність жінок цього типу характеризується внутрішньою мотивацією, кар'єрними устремліннями, проте їхня робота менш напружена, ніж у першій групі.

«Вимушений» тип – мотивами професійної активності тут виступають зовнішні чинники (найчастіше матеріальні). У цьому разі відсутня самоідентифікація з роботою й потреба у професійній самореалізації. Водночас характерно, що жінки і другого, і третього типів, виявляючи прагнення до підвищення свого ділового статусу, не готові до зростання напруженості й ризику в роботі [11].

Найбільшим розрив у рівнях економічної активності жінок і чоловіків 2015 року спостерігається для вікових груп 15–24 років, 25–29 років (економічна активність жінок – 70,7%, чоловіків – 90,5%) і 50–59 років (жінок – 59,1%, чоловіків – 74,1%). У віковій групі 50–59 років розрив у рівнях активності чоловіків і жінок зумовлений різницею в пенсійному віці, що для жінок становив 55 років, а для чоловіків – 60 років [4, с. 92].

У вікових групах 20–24 роки і 25–29 років різниця, найімовірніше, зумовлена виконанням жінками репродуктивних функцій з одночасним зменшенням числа державних дитячих закладів, змінами державної політики щодо тривалості відпустки після народження дитини до трьох років, зростанням числа осіб, що вступають до вищих навчальних закладів, поширенням трудової міграції за кордон серед молодих жінок тощо. На нашу думку, також тут присутня прихована гендерована проблема зайнятості. Оскільки часто працедавці, приймаючи рішення про прийом на роботу, відмовляють жінкам – претенденткам репродуктивного віку саме через те, що вони можуть піти у відпустку для народження дитини і подальшого догляду за нею. Для працедавця це тягне за собою незручності та проблеми кадрового забезпечення. Насамперед ідеться про те, що потрібно приймати на тимчасово вільне робоче місце нового працівника, навчати його. Саме висока «соціальна ціна» праці жінок змушує працедавців при прийнятті рішення щодо прийому на роботу, обираючи між чоловіком-претендентом і претенденткою-жінкою, за усіх інших рівних умов, віддавати перевагу саме чоловікові. До того ж склалася ситуація, коли, з одного боку, законодавство України про працю передбачає додаткові гарантії трудових прав жінок і наділяє їх певними перевагами, тому жінки у сфері праці перебувають у більш вигідному становищі, ніж чоловіки. З другого боку, закріплення додаткових пільг і гарантій тільки за жінками послаблює їхню конкурентоздатність на ринку праці, оскільки вони сприймаються роботодавцями як «обтяжені» додатковими зобов'язаннями, тому часто спеціальні заходи, спрямовані на подолання нерівності, справляють на практиці зворотний ефект і посилюють нерівність можливостей жінок і чоловіків у сфері праці.

У зв'язку з потребою поєднання виробничої діяльності та материнства в сучасних розвинених суспільствах жінки виробили дві основні репродуктивні

стратегії – спочатку народження дитини, а потім вихід на ринок праці або ж набуття професійного досвіду і нагромадження фінансових ресурсів, що передбачає відкладення народження дитини.

Вивчаючи вплив домогосподарства на характер участі жінок на ринку праці, Ш. Стічер і Д. Парпарт розробили такі стратегії жіночої зайнятості, які виникають у зв'язку з підвищенням їхньої економічної активності.

1. *Безпикова модель* жіночої зайнятості формується, коли жінка не залишає трудову діяльність у період виховання дитини.

2. *Модель пізнього піку* зайнятості виникає в разі, коли жінка виходить на роботу після тривалого періоду виховання дитини.

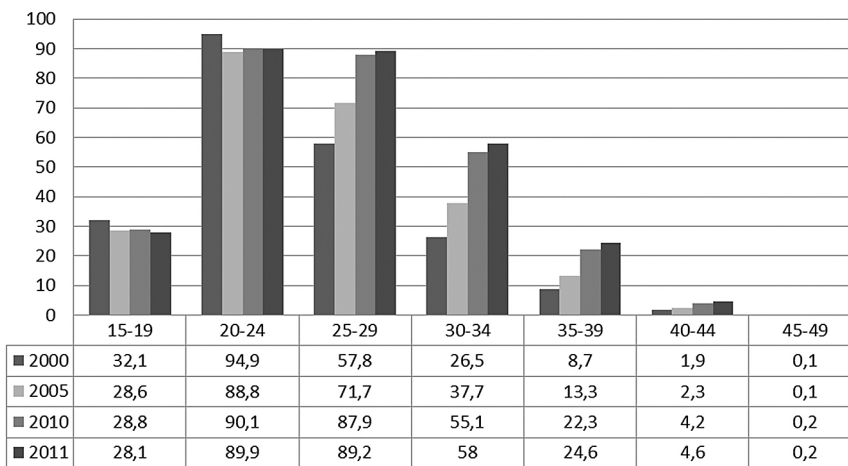
3. *Ранньопікова модель* зайнятості складається, якщо жінка бере участь у трудовому процесі пере-

важно до народження дитини, пізніше вона завершує свою професійну діяльність.

4. *Модель подвійного піку* утворюється в тих випадках, коли жінка робить перерву в трудовому стажі на період народження дитини, а потім повертається до професійної діяльності [12].

В українському суспільстві пік народжуваності припадає на вікові групи жінок 20–29 років (рис.), до того ж спостерігається стратегія відкладення народження дітей у більш зрілому віці. Так, як свідчить статистика, 1999 року коефіцієнт народжуваності у віці 25–29 років становив 56,8; у віці 30–34 – 25,9; у віці 35–39 – 8,7; а 2011 року коефіцієнт народжуваності у віці 25–29 років становив уже 89,2; у віці 30–34 – 58; у віці 35–39 – 24,6<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Дані офіційного сайту Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.



**Рис. Динаміка коефіцієнтів народжуваності за віком матері, 2000–2011 роки (кількість народжених на 1 000 жінок відповідного віку, у %) [6, с. 295]**

Характерною рисою сучасного українського суспільства також є досить високий і стабільний рівень зайнятості як чоловіків, так і жінок, але аналіз гендерних аспектів зайнятості населення свідчить про тенденції погіршення як кількісних, так і якісних характеристик зайнятості українських жінок.

Частка зайнятих жінок у різних сферах української економіки залишається стабільно високою, але є меншою, ніж рівень економічно активних жінок, а це створює додатковий резерв для економічного зростання й одночасно свідчить про досить високий рівень безробіття, зменшення числа робочих місць та переорієнтацію частини жінок на альтернативні стратегії зайнятості: самозайнятість, працю в підсобному господарстві, у неформальному секторі економіки, трудову міграцію за кордон тощо.

Економічна активність також реалізується через різний статус зайнятості. Найбільша кількість жінок, як і чоловіків, працювала 2015 року за наймом (86,2 та 82,2% відповідно), самозайнятими були 12,8% жінок і 15,9% чоловіків, працювали без оплати на сімейному підприємстві, яке очолює родич, – 0,3% жінок і 0,2% чоловіків. Але серед роботодавців жінок було більше ніж удвічі менше, ніж чоловіків (0,7 і 1,7% відповідно), що зменшує їхні можливості доступу до соціаль-

но-економічних ресурсів та рівня прийняття рішень [4, с. 75]. До того ж шанси жінок втратити роботу вищі, тому вони частіше погоджуються на роботу, яка не відповідає їхній кваліфікації, тим самим знижуючи свій соціальний статус.

Як і раніше, незважаючи на поширення технічних засобів у побутовій сфері, які дали можливість зменшити затрати часу на ведення домашнього господарства, актуальною проблемою жіночої зайнятості залишається те, що жінки, на відміну від чоловіків, частіше і більшою мірою залучені до неоплачуваної, хоча й суспільно важливої репродуктивної праці через виконання ними традиційних функцій ведення домогосподарства і виховання дітей. Так, за даними соціологічних досліджень, переважна більшість чоловіків (60% опитаних) займається хатньою роботою від однієї до 15 годин на тиждень (34% із них – від п'яти до 15 год.), тоді як переважна більшість жінок (60% опитаних) витрачає 5–30 год. (із них 30% – від 15 до 30 год.). Значно менше серед чоловіків тих, хто займається домашнім господарством від 30 до 60 год. на тиждень (13 проти 25% жінок) [2]. Таким чином, на відміну від чоловіків, українські жінки виконують більшу кількість соціальних ролей, які охоплюють і ведення домашнього господарства та виховання дітей,

і професійну діяльність, тоді як для чоловіків основною залишається зайнятість на ринку праці.

З 1960-х рр. зайнятість і материнство розглядалися як несумісні соціальні ролі. Зокрема, Г. Бекер наголошував на тому, що з підвищенням рівня освіти і участі жінок у ринку праці зростають їхні можливості щодо заробітку, але водночас збільшується вартість народження і виховання дітей, що спричинює скорочення народжуваності. Він висунув припущення, що, зменшуючи кількість дітей, освічені жінки збільшують інвестиції в їхню освіту і розвиток. Пізніші дослідження свідчать, що взаємозв'язок між участю жінок у ринку праці й народжуваністю є набагато складнішим і має розглядатися з урахуванням додаткових факторів. Намагання поєднати ці соціальні ролі змушує жінок таким чином будувати стратегії своєї кар'єри, щоб її можна було б поєднувати із сімейними обов'язками [5, с. 128–129].

Рівень економічної активності жінок відображає частку не лише зайнятих, а й безробітних жінок у загальній чисельності населення працездатного віку. За даними статистики, в останні роки немає великої різниці в кількості безробітних жінок і безробітних чоловіків працездатного віку. Також немає суттєвої гендерної різниці за середньою тривалістю незайнятості серед осіб, які раніше мали роботу: так, 2010 року в жінок вона становила 13 місяців, а в чоловіків – 12 [8, с. 96], а 2015-го – сім місяців і в жінок, і в чоловіків [4, с. 119]. Певною мірою триваліший період пошуку роботи відбиває більш пасивну поведінку жінок, проте можна стверджувати і про наявність певної дискримінації на ринку праці, оскільки при наймі на роботу перевага, як уже зазначалося вище, часто надається чоловікам, а не жінкам, навіть якщо вони мають вищий освітньо-кваліфікаційний рівень. Зокрема, про це свідчить поширення в Україні гендерно-привілейованих оголошень про вакансії та існування тенденції, за якою стають працівника, а часто і наявність та кількість дітей стають визначальними при працевлаштуванні [7, с. 21–35].

Аналіз гендерних аспектів безробіття також виявляє певні диспропорції. Зокрема, різними є стратегії жінок і чоловіків щодо напрямів пошуку роботи. Так, у пошуку роботи жінки, на відміну від чоловіків, найчастіше звертаються до державної служби зайнятості (41,9% жінок і 28,6% чоловіків), а чоловіки частіше використовують особисті зв'язки (43,6% чоловіків, 31,1% жінок) [3, с. 94]. Це можна пояснити тим, що:

- жінки через свою меншу конкурентоздатність на ринку праці мають менше можливостей самостійного працевлаштування;
- жінкам унаслідок особливостей їх соціалізації часто притаманне почуття невпевненості у власних силах, що спонукає їх користуватися офіційними каналами працевлаштування;
- жінки переважають серед безробітних, втрата роботи яких була пов'язана з реорганізацією підприємств, саме для цієї категорії, перш за все, призначаються компенсаційні виплати та допомога у зв'язку з безробіттям.

Варто також зазначити, що в жіночому безробітті можна виявити два рівні: відкрите і приховане без-

робіття. До групи «прихованих» безробітних можна віднести жінок, які втратили роботу, але не зареєстровані на біржі праці. Також сюди належать «формально зайняті» працівниці, що включені в різні форми неповної зайнятості. З одного боку, неповна зайнятість – важлива форма гнучкої політики зайнятості, яка використовується жінками, котрі з фінансових причин не мають доступу до послуг із догляду за дітьми або потребують гнучкості щодо часу та обсягу роботи для підтримання балансу між оплачуваною працею і домашніми обов'язками.

З другого боку, для ринку праці України характерною є вимушена неповна зайнятість, що зумовлена скороченням пропозиції робочих місць, яка проявляється у формах роботи в режимі неповного робочого дня (тижня) і надання неоплачуваних відпусток з ініціативи роботодавця. Негативні наслідки цього типу зайнятості перш за все відбиваються на жінках, адже скорочуються і без того низькі рівні оплати праці та можливості підвищення кваліфікації та професійного зростання жінок.

У цілому безробіття зумовлює погіршення психологічного самопочуття жінок, появу почуття тривожності, невпевненості в завтрашньому дні. Це спонукає жінок обирати трудові стратегії, за яких вони погоджуються на роботу, яка не відповідає їхньому рівню кваліфікації, з важкими і шкідливими умовами праці. Також погоджуватись на зайнятість у неформальній економіці, хоча цей вид зайнятості, здебільшого, лежить поза рамками правового регулювання, практично не забезпечений механізмами соціального захисту і має високий ступінь плинності.

**Висновки.** Отже, з проголошенням незалежності України відбувся злам радянської командно-адміністративної моделі економіки, проте перехід до ринкової економіки ще більше поглибив гендерну асиметрію економічної активності, зайнятості та безробіття, зумовлену амбівалентною політикою Української держави, яка, з одного боку, зберегла специфічні права жінок, пов'язані з репродуктивною сферою, а з другого – фактично ліквідувала доступну державну систему послуг у сфері соціального відтворення та мінімізувала соціальне забезпечення. Це зумовило різний вибір трудових стратегій жінок, що, попри високий рівень освіченості жінок, призвело до зменшення їх конкурентоздатності на ринку праці, зумовило концентрацію на посадах нижчого рівня в усіх без винятку, секторах економіки і переважання жінок у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – в освіті, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні, в яких жінки становлять понад 60% працюючих. Відтак, як демонструють статистичні дані, протягом усіх років незалежності Української держави заробітна плата жінок у середньому на 25% нижча, ніж заробітна плата чоловіків.

Для того щоби досягти вагомих результатів у розв'язанні соціально-економічних проблем становища українських жінок, потрібно насамперед відмовитися від політики патерналізму і соціального протекціонізму та перейти до політики рівних можливостей, розробляти механізми і програми позитивних дій для

професійної підготовки, підвищення кваліфікації і службового росту з однаковою ймовірністю працевлаштування та кар'єрного просування як чоловіків, так і жінок. Сучасна політика у сфері зайнятості повинна бути спрямована на ліквідацію уявлень про статевий розподіл праці через механізми підвищення престижу конкретних видів праці і реалізації принципу «рівної оплати за рівноцінну працю». Гендерна нерівність має негативний вплив на перспективи соціально-економічного та демократичного розвитку суспільства і це є вагомим аргументом, щоби на державному та громадському рівнях запроваджувалися заходи для сприяння гендерній рівності, зокрема через гендерну державну політику.

**Список використаних джерел**

1. Гендерний аналіз українського суспільства / наук. ред. Т. Мельник. – К. : ПРООН, 1999. – 294 с.
2. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Ю. Сасенко. – К. : Програма розвитку ООН, Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. – 70 с.
3. Економічна активність населення України 2010 : стат. збірник / Державна служба статистики України ; відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 205 с.
4. Економічна активність населення України 2015 : стат. збірник / Державна служба статистики України : відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2016. – 201 с.
5. Коломієць О. О. Взаємозв'язки дітородної активності та жіночої зайнятості в розвинених країнах / О. О. Коломієць // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 1 (10). – С. 128–136.
6. Населення України за 2011 рік : демографічний щорічник / Державна служба статистики України ; відп. за вип. Г. М. Тимошенко. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 444 с.
7. Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці [Електронний ресурс] / Дослідження Human Rights Watch. – Режим доступу : <http://helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf>.
8. Праця України у 2011 році : стат. збірник / Державна служба статистики України ; відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 323 с.
9. Журженко Т. Старая идеология новой семьи: демографический национализм России и Украины / Т. Журженко // Семейные узы: модели для сборки / под ред. С. Ушакина. – М. : Новое Литературное Обозрение, 2004. – Режим доступа : <http://library.gender-ehu.org/hms/uniobject.php?type=articles&id=358#a358>.
10. Лавриненко Н. В. Женщина: самореализация в семье и обществе (гендерный аспект) / Н. В. Лавриненко. – К. : ВИПОЛ, 1999. – 172 с.
11. Турецкая Г. В. Деловая активность женщин и семья / Г. В. Турецкая // Социологические исследования. – 2001. – № 2. – С. 67–73.
12. Stichter S. and Parpart J., ed. Women, employment and the family in the international division of labour. – London : Macmillan, 1990. – P. 11–71.

**References**

1. Hendermyy analiz ukrayins'koho suspil'stva / Naukovyy redaktor T. Mel'nyk. – K. : PROON, 1999. – 294 s.
2. Genderni stereotypy ta stavlennya hromads'kosti do gendernykh problem v ukrayins'komu suspil'stvi / Yu. Sayenko. – K. : Prohrama rozvytku OON, Tsentri sotsial'nykh ekspertyz Instytutu sotsiologiyi NAN Ukrainy, 2007. – 70 s.
3. Ekonomichna aktyvnist' naseleння Ukrainy 2010: Statystychnyy zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy ; Vidpovidal'na za vypusk I. V. Senyk. – K. : Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2011. – 205 s.
4. Ekonomichna aktyvnist' naseleння Ukrainy 2015: Stat. zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: Vidpovidal'na za vypusk I. V. Senyk. – K. : Derzhavne pidpryyemstvo "Informatsiyno-analitychne ahentstvo", 2016. – 201 s.
5. Kolomiyets' O.O. Vzayemozv'yazky ditorodnoyi aktyvnosti ta zhinochoyi zaynyatosti v rozvynenykh krayinakh // Stratehichni priorytety. – 2009. – № 1 (10). – S. 128–136.
6. Naseleння Ukrainy za 2011 rik: Demohrafichnyy shchorichnyk // Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy; Vidpovidal'na za vypusk H. M. Tymoshenko. – K. : Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2012. – 444 s.
7. Pratsya zhinok: dyskryminatsiya po vidnoshennyy do zhinok na ukrayins'komu rynku pratsi / Doslidzhennya Numan Rights Watch. – Rezhym dostupu : <http://helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf>.
8. Pratsya Ukrainy u 2011 rotsi: Statystychnyy zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy; Vidpovidal'na za vypusk I. V. Senyk. – K. : Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2012. – 323 s.
9. Zhurzhenko T. Staraya ideolohyya novoy sem'yy: demohrafycheskyy natsyonalizm Rossyy y Ukrainy // Semeynyye uzy: modely dlya sborky / Pod red. S. Ushakyna. – M. : Novoe Lyteraturnoe Obozrenye, 2004. – Rezhym dostupa : <http://library.gender-ehu.org/hms/uniobject.php?type=articles&id=358#a358>.
10. Lavrynenko N. V. Zhenshchyna: samorealizatsyya v sem'e y obshchestve (Hendernyy aspekt). – K. : VYPOL, 1999. – 172 s.
11. Turetskaya H.V. Delovaya aktyvnost' zhenshchyn y sem'ya // Sotsyolohycheskye yssledovannya. – 2001. – № 2. – S. 67–73.
12. Stichter S. and Parpart J., ed. Women, employment and the family in the international division of labour. – London : Macmillan, 1990. – P. 11–71.