

Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment / Gerry Kerr, Marjorie Armstrong-Stassen // The Journal of Entrepreneurship. – 2011. – Vol. 20, issue 1. – P. 55–76. 11. Petkoska J. Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning / J. Petkoska, J. Earl // Psychology and Aging. – 2009. – Vol. 24. – P. 245–251. 12. Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation / M. Wang, Y. Zhan, S. Liu, K. Shultz // Journal of Applied Psychology. – 2008. – Vol. 93. – P. 818–830. 13. *Naselenia Ukrainy. Imperatyvy demohrafichnoho starinnia : monohrafiia* [Population of Ukraine. Imperatives of demographic aging : monograph] / E. Libanova, I. Kurylo, S. Aksonov et al. – Kyiv : VD "ADEF-Ukraina", 2014. – 288 p. 14. Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women / B. Kubicek, C. Korunka, P. Hoonakker, M. Raymo // Research on Aging. – 2010. – Vol. 32. – P. 467–498. 15. Micheel F. The Impact of Socioeconomic Characteristics on Older Employees' Willingness to Continue Working in Retirement Age / Frank Micheel, Juliane Roloff, Ines Wickenheiser // Comparative Population Studies. – 2010. – Vol. 35, issue 4. – P. 869–902. 16. Pitt-Catsoupes M. The multi-generational workforce: Workplace flexibility and engagement / Marcie Pitt-Catsoupes, Christina Matz-Costa // Community, Work & Family. – 2008. – Vol. 11, No. 2. – P. 215–229. 17. Gaillard M. Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit / M. Gaillard, D. Desmette // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2008. – Vol. 17. – P. 450–481. 18. Wang M. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation / M. Wang, K. Shultz // Journal of Management. – 2010. – Vol. 36. – P. 172–206. 19. Templer A. Antecedents of older workers' motives for continuing to work / A. Templer, M. Armstrong-Strassen, J. Cattaneo // Career Development International. – 2010. – Vol. 15. – P. 479–500. 20. Davies E. Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age / Eleanor Davies, Susan Cartwright // Employee Relations. – 2011. – Vol. 33, No. 3. – P. 249–268. 21. Blekesaune M. Can personality predict retirement behaviour? A longitudinal analysis combining survey and register data from Norway / Morten Blekesaune, Vegard Skirbekk // European Journal of Ageing. – 2012. – Vol. 9. – P. 199–206. 22. Armstrong-Stassen M. Benefits of a supportive development climate for older workers / Marjorie Armstrong-Stassen, Francine Schlosser // Journal of Managerial Psychology. – 2008. – Vol. 23, issue 4. – P. 419–437. 23. Radford K. What makes me stay? An investigation into factors influencing older workers' intentions to stay / Katrina Radford, Kate Shacklock & Ellen Meissner // Labour

& Industry: a journal of the social and economic relations of work. – 2015. – Vol. 25, issue 4. – P. 306–320. 24. Shacklock K. The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working / Kate Shacklock, Yvonne Brunetto, Silvia Nelson // Asia Pacific Journal of Human Resources. – 2009. – Vol. 47. – P. 79–101.

Інформація про авторів

Кратт Олег Адольфович – д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (вул. Першотравнева, 20, м. Кременчук, Полтавська обл., Україна, 39600, e-mail: kratt1960@gmail.com).

Кірнос Інна Олександрівна – канд. наук з державного управління, доцент, докторант кафедри маркетингу Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (вул. Першотравнева, 20, м. Кременчук, Полтавська обл., Україна, 39600, e-mail: innakirnos1976@gmail.com).

Інформація об авторах

Кратт Олег Адольфович – д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (вул. Первомайская, 20, г. Кременчук, Полтавская обл., Украина, 39600, e-mail: kratt1960@gmail.com).

Кірнос Інна Александровна – канд. наук по государственному управлению, доцент, докторант кафедры маркетинга Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (ул. Первомайская, 20, г. Кременчук, Полтавская обл. Украина, 39600, e-mail: innakirnos1976@gmail.com).

Information about the authors

O. Kratt – Doctor of Sciences in Economics, Full Professor, Head of Marketing Department of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskiy National University (20 Pershotravneva St., Kremenchuk, Poltava region, Ukraine, 39600, e-mail: kratt1960@gmail.com).

I. Kirnos – PhD in State Administration, Associate Professor, doctoral student of Marketing Department of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskiy National University (20 Pershotravneva St., Kremenchuk, Poltava region, Ukraine, 39600, e-mail: innakirnos1976@gmail.com).

*Стаття надійшла до ред.
04.12.2017 р.*

УДК 331.1

JEL Classification: J16

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Курій Л. О.

Курій Л. О. Гендерна рівність як невід'ємна складова корпоративної соціальної відповідальності підприємств / Л. О. Курій // Економіка розвитку. – 2017. – № 4 (84). – С. 90–99.

Досліджено питання забезпечення гендерної рівності на робочих місцях та потреби у включенні гендерної інтеграції до корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Зосереджено увагу автора на посиленні участі жінок в управлінні підприємствами, підвищенні їхньої частки серед менеджменту, на керівних посадах та в радах директорів.

Гендерна рівність розглянута як невід'ємна складова корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Вивчено провідні дослідження щодо впливу гендерної рівності на економічну ефективність. Установлено, що здійснення заходів із гендерної інтеграції на підприємствах підвищує економічні результати їхньої діяльності.

Проаналізовано проблеми недотримання принципів гендерної рівності в корпоративній культурі підприємств України. Виявлено причини гендерного розриву в заробітній платі та інші вияви дискримінації за гендером на робочих місцях.

Можливості кар'єрного розвитку для жінок обмежено низкою бар'єрів, відомих за назвою "скляна стеля". Відповідно, вищі керівні посади в більшості секторів економічної діяльності обіймають переважно чоловіки. Ключові фактори виникнення "скляної стелі" пов'язані із прихованими практиками дискримінації, зумовленими упередженням корпоративним ставленням до жінок на керівних посадах, а також відсутністю ефективних механізмів просування.

Установлено основні інструменти забезпечення гендерної рівності в межах корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Розроблення показників гендерної рівності, здійснення політики гендерної інтеграції, застосування інструменту гендерної самодіагностики виділено як провідні заходи просування гендерної рівності на підприємствах та окреслено перспективні напрями дослідження із цієї проблематики.

Ключові слова: гендерна рівність, корпоративна соціальна відповідальність, гендерна інтеграція.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Курий Л. А.

Исследованы вопросы обеспечения гендерного равенства на рабочих местах и необходимости включения гендерной интеграции в корпоративную социальную ответственность предприятий. Внимание автора сосредоточено на усилении участия женщин в управлении предприятиями, увеличении их доли среди менеджмента, на руководящих должностях и в советах директоров.

Гендерное равенство рассмотрено как неотъемлемая составляющая корпоративной социальной ответственности предприятий. Изучены ведущие исследования по влиянию гендерного равенства на экономическую эффективность. Установлено, что осуществление мероприятий по гендерной интеграции на предприятиях повышает экономические результаты их деятельности.

Проанализированы проблемы несоблюдения принципов гендерного равенства в корпоративной культуре предприятий Украины. Выявлены причины гендерного разрыва в заработной плате и другие проявления дискриминации по гендеру на рабочих местах.

Возможности карьерного развития для женщин ограничены рядом барьеров, известных под названием "стеклянный потолок". Соответственно, высшие руководящие должности в большинстве секторов экономической деятельности занимают преимущественно мужчины. Ключевые факторы возникновения "стеклянного потолка" связаны со скрытыми практиками дискриминации, обусловленными предвзятым корпоративным отношением к женщинам на руководящих должностях, а также отсутствием эффективных механизмов продвижения.

Установлены основные инструменты обеспечения гендерного равенства в рамках корпоративной социальной ответственности предприятий. Разработка показателей гендерного равенства, осуществление политики гендерной интеграции, применение инструмента гендерной самодіагностики выделены как ведущие мероприятия продвижения гендерного равенства на предприятиях. Намечены перспективные направления исследования по данной проблематике.

Ключевые слова: гендерное равенство, корпоративная социальная ответственность, гендерная интеграция.

GENDER EQUALITY AS AN ESSENTIAL COMPONENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

L. Kurii

Consideration has been given to the issues of promoting gender equality in the workplaces and the necessity of integrating gender mainstreaming into the corporate social responsibility of enterprises. The author's attention is focused on increasing the women's participation in the management of enterprises, increasing their share in decision-making positions and the board of directors.

Gender equality has been studied as an integral part of corporate social responsibility of enterprises. An insight has been taken into leading research on the impact of gender equality on economic efficiency. Measures for gender integration at enterprises have been found to increase the economic results of their activities.

The problems of noncompliance with the principles of gender equality in the corporate culture of Ukrainian enterprises have been analyzed. The causes of gender pay gap and other gender-based discrimination at workplaces have been revealed.

Career development opportunities for women are limited by a number of barriers known as the "glass ceiling". Accordingly, the highest leadership positions in most sectors of economic activity are mostly occupied by men. The key factors behind the emergence of the "glass ceiling" are related to the hidden practices of discrimination, due to bias in corporate attitudes towards women in leadership positions, as well as the lack of effective mechanisms for promotion.

The main tools for ensuring gender equality within the corporate social responsibility have been identified. The development of indicators of gender equality, the implementation of gender mainstreaming policies, the use of the gender self-diagnosis tool have been highlighted as a key means of promoting gender equality at enterprises. The prospective areas of research on this issue have been outlined.

Keywords: *gender equality, corporate social responsibility, gender integration.*

На сьогодні реалізація заходів із забезпечення прав та розширення можливостей жінок у напрямі зменшення гендерної дискримінації у сфері праці, розбудови сучасної гендерної політики є невід'ємною складовою процесів європейської інтеграції та модернізації підприємницького сектору та корпоративного управління в Україні. Посилення участі жінок в управлінні підприємствами різних рівнів є вагомим частиною комплексу заходів із впровадження міжнародних стандартів захисту прав жінок у межах імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (розділ 5, глава 21, додаток XL до глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС) [1]. Якщо до недавнього часу корпоративну соціальну відповідальність розглядали в Україні переважно в напрямі сприятливої для суспільства взаємодії із навколишнім середовищем, то у країнах ЄС корпоративне управління підприємствами включає набір принципів, які мають безпосередній вплив на процеси формування та відтворення цінностей організаційної культури й одним із головних з яких є принцип рівності та недискримінації (гендерного, національного, релігійного характеру тощо) [2, с. 33].

Керівні принципи корпоративної соціальної відповідальності ґрунтуються на визначених на міжнародному рівні принципах, включаючи нещодавно оновлені Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств, десять принципів Глобального договору ООН, Стандарт із соціальної відповідальності ISO 26000, Тристоронню декларацію принципів МОП, Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини. Згідно з ними корпоративна соціальна відповідальність містить, окрім екологічних проблем, права людини, трудові практики: навчання, гендерна рівність, здоров'я та благополуччя працівників [3].

Європейська Комісія, своєю чергою, визначає корпоративну соціальну відповідальність як концепцію, що інтегрує вирішення соціальних та екологічних проблем у бізнес-операції підприємств та взаємодію із зацікавленими сторонами на добровільній основі [4].

Очевидно, що за умов розширення концептуальних підходів до проблем забезпечення гендерної рівності в корпоративному управлінні бізнесових структур країн ЄС постає нагальна потреба в розгляді необхідності у їхньому застосуванні підприємствами України та отриманні відповідних соціально-економічних ефектів.

Упродовж десятиліть проблемам гендерної рівності присвячували свої дослідження ряд науковців: А. Дворкін, А. Девіс, Е. Кеслер-Херіс, Р. Коллінз, Т. де Лауретіс, М. Месснер, Р. Печеські, Г. Рубін, Дж. Хубер, Н. Чодороу та ін. Варто зазначити, що стандартну неокласичну економічну теорію часто вважають досить вузькою в аналізі людської поведінки в контексті вивчення економічних ефектів від забезпечення гендерної справедливості. Це частково пояснено тим, що її термінологія є досить відокремленою та фор-

мальною, з обмеженим впливом соціальних міркувань. На думку Амсдена, "людина як предмет неокласичного дослідження – це позачасова, позакласова, позарасова і позакультурна істота, хоча чоловічої статі, якщо не вказано інше" [5]. Акцент роблять також на ринку, до того ж мало уваги приділяють економічному внеску домогосподарств та важливості неоплачуваної праці.

Вагомою була спроба нобелівського лауреата Г. Беккера включити домогосподарства й розподіл платної та безоплатної роботи в економічну теорію, що висвітлено в його новаторській розробці "Нова домашня економіка" [6]. У контексті нової домашньої економіки стандартну неокласичну теорію застосовують до тематик, які раніше не вивчали, до прикладу, розподіл праці всередині домашнього господарства, попит на дітей, альтруїзм у сім'ї, шлюб та розлучення. Робота Беккера підкреслює важливість спеціалізації, і, хоча сам Беккер дуже обережно враховує біологічні відмінності між чоловіками та жінками, його робота може бути використана для ілюстрації економічної ефективності досить традиційного розподілу гендерних ролей.

До кінця ХХ століття модель спеціалізації втратила свій вплив та свою ефективність. Навпаки, індивідуалізована "модель роботи дорослих" стала новою точкою відліку як для окремої людини, так і для жінок, а також для розроблення відповідної політики на національному та міжнародному рівнях. У цій моделі передбачено, що кожен дорослий бере участь у ринку праці, відповідно до своїх здібностей [7; 8]. Аргумент ефективності підкреслює важливість соціально-економічної рівності між чоловіками та жінками: підвищення рівня зайнятості стимулює зростання людського капіталу, підвищує економічну конкурентоспроможність, розширює податкову базу та сприяє соціальної інтеграції. Акцент на рівноцінній економічній ролі чоловіків і жінок став вагомим чинником зростання рівня жіночої освіти та зайнятості. Проте вертикальна сегрегація, яка свідчить про переважання чоловіків на посадах найвищого рівня, мало піддавалася змінам, унаслідок чого в національних економіках продовжує зберігатися досить значна різниця в заробітній платі між чоловіками та жінками. Із 1990-х років і частково зумовлені економічною кризою 2008 року дослідження ряду авторів підкреслюють важливість більшої кількості жінок на вищих посадах. До того ж аргументи частково ґрунтуються на причинах справедливості, але нерідко також використовують мотиви ефективності. Більш рівний гендерний розподіл вищих посад вважають ефективним, оскільки він підвищує якість ухвалення економічних рішень не тому, що чоловіки та жінки однакові, а скоріше тому, що чоловіки та жінки різні.

Здебільшого спеціалізація підвищує економічну ефективність. На основі відомого прикладу фабрики

для шпильок Адам Сміт описує такі переваги: "Розподіл праці шляхом скорочення роботи кожної людини до однієї простої операції та перетворення цієї операції на єдине заняття всього життя значно підвищує майстерність працівника" [9]. Це переконання також відіграє важливу роль у теорії шлюбу, обґрунтованій Гері Беккером у його "Трактаті про сім'ю" [6]. Більша частина новітньої літератури з економіки гендерної рівності починається з того, що чоловіки та жінки не є принципово різними, і провідною ідеєю є те, щоб жінки стали рівними чоловікам у всіх соціально-економічних сферах. Наукові дослідження спрямовано на подолання гендерних розривів у сфері освіти, працевлаштування та оплати праці, а також вирівнювання відсотка жінок і чоловіків на управлінських посадах підприємств та в державних установах. Таким чином, акцент роблять не лише на рівності у вихідних позиціях, а на рівності щодо результатів.

Приріст ефективності від гендерної рівності в основному пов'язано з економічним зростанням. Забезпечуючи однакові можливості для обох статей і сприяючи розвитку їхнього людського потенціалу, можна досягти вищої економічної ефективності, оскільки використовують найкращі людські здібності та можливості, сприяючи підвищенню якості людського капіталу обох статей у конкурентному середовищі. Таким чином, очікують, що кращий розподіл ресурсів буде мати позитивний вплив на загальний обсяг виробництва. Це, своєю чергою, указує на те, що, хоча в розвинених країнах і існують певні соціально-економічні та політичні нерівності між статями, складається враження, що вони не впливають на їхнє благополуччя. Таке явище часто пояснюють адаптаційною гіпотезою, відповідно до якої жінки пристосовуються до своєї нижчої позиції в суспільстві та задовольняються нею, уважаючи, що кращих варіантів немає [10]. Крім того, існування більш традиційних норм та цінностей, що заохочують модель годувальника, у якій головна відповідальність жінок – це домашнє господарство, своєю чергою, може сприяти позитивній особистій оцінці добробуту серед жінок [11].

Ряд досліджень зосереджується на впливі гендерної рівності на зростання в розвинених країнах. Наприклад, А. Лофстром [12] та Д. Гумбель [13] розглядають взаємозв'язок між різними показниками рівності чоловіків і жінок та зростанням і рівнем ВВП на душу населення за допомогою групи промислово розвинених країн. Лофстром оцінює наслідки вирівнювання жіночої зайнятості, робочого часу та продуктивності праці (за умови, що заробітна плата є ідеальним індикатором продуктивності) із відповідним рівнем серед чоловічої статі у 27 країнах ЄС. Очікуваний вплив на ВВП варіюється від 14 % у Словенії до 40 % у Мальті, Греції та Нідерландах. Прогнозоване зростання ВВП на рівні ЄС становить від 14 до 45 %. Аналогічно, Гумбель досліджує взаємозв'язок між рівнями ВНП та зростанням, а також гендерною нерівністю у сфері охорони здоров'я, освіти та зайнятості у 22 промислово розвинених країнах. Інше дослідження, яке відповідає попереднім двом, – це доповідь ОXFAM [14], у якій стверджують, що вирівнювання частки зайнятості чоловіків і жінок у США, Єврозоні та Японії призведе до збільшення ВВП на 9, 13 та 16 %, відповідно [13].

Такі дослідження зумовлюють актуальність розгляду забезпечення гендерної рівності в контексті ефек-

тивного функціонування бізнесових структур України в напрямі підвищення людського капіталу і, як наслідок, рівня життя населення.

Метою статті є розгляд гендерної рівності як невід'ємної складової корпоративної соціальної відповідальності підприємств.

На сьогодні в питаннях корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) більше уваги акцентовано на сприяння цілям екологічної стійкості та, відповідно, меншого значення надано досягненню цілей соціальної стійкості. Таким чином, потенціал КСВ у забезпеченні гендерної рівності та визнання її значення в управлінні підприємствами є недооціненим як в Україні, так і меншою мірою у країнах ЄС [4]. З іншого боку, Європейський Союз сприяє політиці гендерної інтеграції – стратегії врахування гендерних аспектів у всіх сферах соціально-економічної політики [15], зважаючи на те, що гендерна нерівність може коштувати світовій економіці потенційно 12 трлн дол., якщо не буде скорочена [16]. Стратегічно гендерна інтеграція передбачає "систематичний" розгляд нерівності між умовами праці, рівнем життя, захистом прав та реалізацією потреб жінок і чоловіків у всіх напрямках та заходах політики Співтовариства [17]. Також гендерна інтеграція, окрім законодавчого визначення, є важливою стратегією розвитку й на мікрорівні. Позитивні ефекти можна спостерігати в разі забезпечення рівних можливостей у кар'єрному зростанні, подоланні гендерних стереотипів, відповідної освіти та тренінгів тощо. Проте, якщо взяти до уваги частку жінок на найвищих ієрархічних рівнях управління, а також необхідність скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, дослідження показують додаткову потребу в розробленні ефективних інструментів для забезпечення гендерної рівності як у державній політиці, так і політиці корпоративного управління підприємствами [4].

У ЄС жінки є однією із зацікавлених сторін КСВ, у першу чергу, як працівники, що становлять 70 % жінок працездатного віку та близько 46 % робочої сили [18]. В Україні ці показники є близькими за значенням – 65,8 та 47 %, відповідно [19]. Жінки є також зацікавленими сторонами як клієнти, акціонери, постачальники, працівники ланцюгів постачання та члени спільнот. Більше половини суспільства, на яку поведінка компанії має соціальний вплив, становлять жінки. Тому з точки зору соціальної справедливості зацікавлених сторін або бізнесу все зводять до того, що у КСВ слід систематично враховувати гендерну рівність.

Проте бізнес-аргумент залучення зацікавлених сторін ґрунтується на визнанні потреби в діалозі з рядом осіб для поліпшення різних аспектів ділової практики, підтримки гарної репутації та ліцензійних вимог функціонування. Бізнес-кейс із гендерної рівності на робочому місці містить визнання того, що жінки можуть сприяти ефективності бізнесу як менеджери та працівники всіх рівнів [10]. У цьому аспекті, гендерну інтеграцію розглядають не тільки як внутрішнє організаційне та робоче питання, але й поширюють на розгляд зовнішніх соціальних наслідків діяльності компанії. Гендерну інтеграцію можна назвати трансформаційним процесом, оскільки він показує інституційні зміни на різних рівнях та можливість зміни соціальних наслідків діяльності компанії, включаючи їхній вплив на гендерні відносини. У звіті Opportunity Now показано, як робота з гендерної

рівності в деяких випадках змінює корпоративну культуру та більше впливає на соціальні зміни, наприклад, шляхом заохочення нових можливостей балансу між роботою та життям для батьків або вимог до підвищення заробітної плати жінкам у ланцюгах постачання [10].

Дослідження [20] переконують у тому, що компанії з більшою часткою жінок у керівництві є набагато більш успішними: мають на 10 % більшу рентабельність власного капіталу, на 48 % вищий операційний результат і на 70 % більше зростання ціни на акції. Наявність принаймні однієї жінки в раді директорів знижує шанси банкрутства на повних 20 %. Дослідження північноамериканських компаній підтверджують [20], що забезпечення гендерної рівності в керівництві сприяє кращому задоволенню потреб споживачів. У Північній Америці рішення щодо 85 % усіх купівель, включаючи машини, приймають жінки, а також на світовому рівні жінки контролюють щонайменше 64 % споживчих витрат. Компаніям, якими керують лише чоловіки, часто не вдається зрозуміти потреби та погляди більшості покупців, і це може суттєво обмежувати їхнє зростання як на національних, так і міжнародних ринках. Крім того, жінки-лідери мають позитивний вплив на корпоративну культуру. Компанії зі значним представництвом жінок у раді директорів характеризуються кращим корпоративним управлінням та володіють вищою репутацією щодо етичної поведінки [20].

Проте на сьогодні існують яскраві приклади компаній, які почали розглядати питання гендерної рівності більш інтегрованим чином. Наприклад, корпорація Coca-Cola має чотири жінки в раді директорів із 15 осіб. Дослідження Catalyst показало, що наявність більш ніж трьох жінок серед членів ради директорів може мати значний вплив на прибуток корпорації від заробітку та рентабельності інвестицій. Coca-Cola також пропагує забезпечення рівності жінок як одну із трьох частин свого Плану сталого розвитку (іншими двома є "вода" та "добробут"), із 2010 року подавши ініціативу 5 до 20, спрямовану на підтримку економічного розширення прав і можливостей жінок, які є частиною глобального ланцюжка вартості компанії (мета – розширення можливостей 5 млн жінок-підприємців через ланцюжки вартості компанії Coca-Cola до 2020 року) [21].

Практика діяльності компаній – світових лідерів свідчить про те, що інклюзивні для жінок середовища пов'язані із кращими результатами діяльності та ефективністю організаційної структури, а також про те, що гендерно різноманітні команди на всіх рівнях ухвалюють кращі рішення. Дослідження таких корпорацій, як Goldman Sachs, підкреслюють потенційне зростання ВВП, якщо жінки мають рівний доступ до зайнятості та кредитування [22].

Для України характерними є високі показники участі жінок у складі робочої сили з усталеною орієнтацією на повну зайнятість. Із часів СРСР централізована планова економіка потребувала численної робочої сили та держава заохочувала участь у ній жінок шляхом надання державної підтримки сім'ям, забезпечення системи пільг і послуг (оплачувані відпустки, державні дошкільні заклади), широкого залучення жінок до системи вищої освіти. Відповідно до державної політики зайнятості, жінки становили та становлять більшість у структурі робочої сили країни. Проте сучасний аналіз гендерних аспектів економічної активності населення виявляє певні диспропорції.

Рівень працевлаштування чоловіків перевищує рівень працевлаштування жінок як за абсолютними, так і відносними показниками. Попри передбачений законом захист громадян від дискримінації у сфері зайнятості, у тому числі за статтю [23], рівень працевлаштування за статтю різниться – жінкам складніше отримати роботу. За направленням Державної служби зайнятості протягом I кварталу 2016 р. отримали роботу 70,9 тис. жінок (зокрема, 46,6 тис. осіб із-поміж зареєстрованих безробітних) проти 101,1 тис. чоловіків (із яких 55,4 тис. осіб мали статус безробітного) [23]. Більш низький рівень виходу зі стану безробіття для жінок пов'язано з гіршими можливостями під час працевлаштування, меншою конкурентоспроможністю, що є підтвердженням дискримінаційної практики українських роботодавців. Безробіття негативно впливає на всі соціально-економічні сфери: від народжуваності та морально-психологічної атмосфери в сім'ї до суспільства загалом. Характери жіночого та чоловічого безробіття різняться. Жіноче безробіття є більш затяжним, жінки часто "йдуть" у домогосподарство, не маючи можливості знайти роботу, змінюють статус безробітних на статус домогосподарок. Своєю чергою, більшість безробітних чоловіків достатньо швидко знаходять нову роботу [23].

Разом із тим у країнах ЄС зростання економічної зайнятості забезпечується переважно за рахунок зростання зайнятості жінок, оскільки 7,5 млн новостворених робочих місць у ЄС зайняті жінками [21]. До того ж зростання стало можливим, завдяки реалізації в окремих країнах заходів із підтримки сімей, що дозволило поєднати зайнятість і виховання дітей [23].

Специфіка гендерних проблем України в загальних рисах відображає невідповідності, спричинені певними стереотипами, а також глибокими системними проблемами, до яких належать відсутність верховенства права, застарілі системи соціального захисту, слабкий потенціал національного механізму щодо поліпшення становища жінок. Згідно із Глобальним індексом гендерного розриву [24], Україна займає нижчі позиції, порівняно з більшістю країн ЄС (рис. 1).

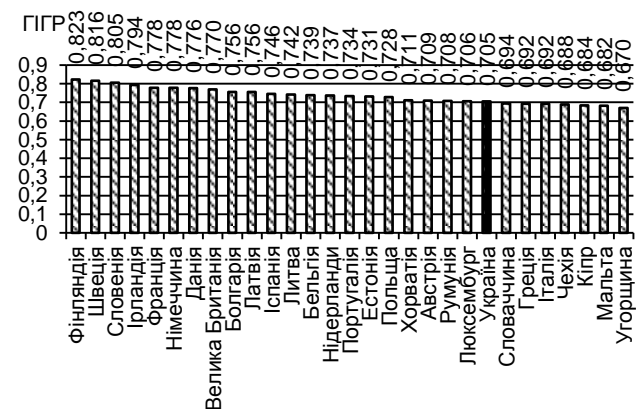


Рис. 1. Глобальний індекс гендерного розриву в Україні та країнах ЄС у 2017 році (сформовано автором за даними [24])

[The global gender gap index in Ukraine and the EU in 2017

(compiled by the author based on [24])

За Індексом гендерного розвитку (Gender Development Index – GDI), який вимірює гендерні розбіжності в досягненні людського розвитку, урахувуючи розриви між жінками та чоловіками в таких трьох основних вимірах людського розвитку, як: здоров'я, освіта та рівень життя, – використовуючи ті ж складові та показники, що й в Індексі людського розвитку, Україна посідає досить високі позиції серед країн ЄС, завдяки високим показникам за індексом освіти серед жінок [25].

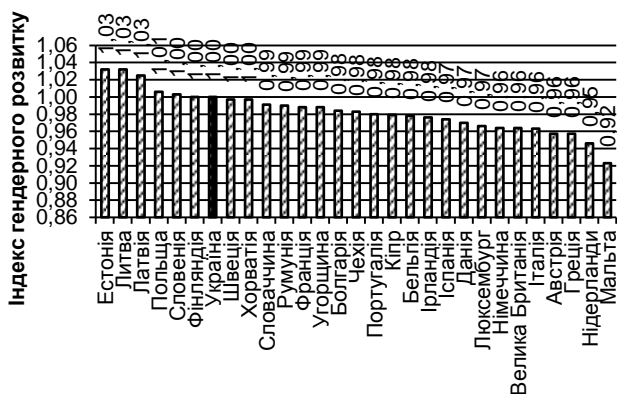


Рис. 2. Індекс гендерного розвитку в Україні та країнах ЄС у 2015 році (сформовано автором за даними [25])

[The gender development index in Ukraine and the EU (compiled by the author based on [25])]

Індекс гендерної нерівності України, що вимірює гендерну нерівність у таких трьох важливих аспектах розвитку людини, як: репродуктивне здоров'я, що обчислюють за коефіцієнтом материнської смертності та підлітковою народжуваністю; розширення можливостей, що вимірюють часткою місць у парламенті, зайнятих жінками, та часткою дорослих жінок та чоловіків у віці 25 років і старших із принаймні середньою освітою; економічним статусом, що виражено активністю на ринку праці та вимірюють рівнем участі в робочій силі жінок та чоловіків у віці від 15 років і старших, указує на значний рівень нерівності між чоловіками та жінками в Україні – один із найбільших серед країн ЄС [26].

Жінки в Україні залишаються непропорційно представленими у сфері ухвалення рішень, мають у середньому нижчі доходи, ніж чоловіки, та виконують більшу частину безоплатної роботи з виконання сімейних обов'язків у домогосподарствах. Водночас, усталений вплив гендерних стереотипів зумовлює поширення професійної сегрегації за ознакою статі, невміння розпізнавати вияви гендерно зумовленої дискримінації, низьку обізнаність населення щодо форм домашнього насильства та відсутність звичної практики звернення постраждалих по допомогу [27].

Гендерна нерівність в економічних можливостях населення має численні виміри, що охоплюють працевлаштування та модель зайнятості, рівень зарплат та володіння активами, можливості кар'єрного зростання або залучення до підприємницької діяльності. Основним виявом є гендерний розрив у рівні зарплатної плати, що акумулює вплив усіх дисбалансів у моделях зайнятості. Дослідження гендерної

нерівності в зарплатній платі між чоловіками та жінками, або гендерні розриви (Gender Pay Gap, GPG) [27], досліджують для пояснення відмінностей у рівнях середньої зарплатної плати між чоловіками та жінками, що спостерігають упродовж тривалого часу. Слід зазначити, що далеко не всі відмінності в оплаті праці є наслідком дискримінації, але ряд досліджень, що проводять із цієї проблеми в різних країнах, указують на те, що дискримінація все ж таки існує [27].

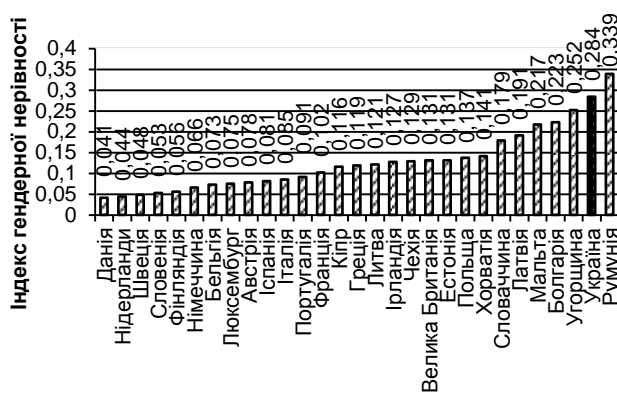


Рис. 3. Індекс гендерної нерівності в Україні та країнах ЄС у 2015 році (сформовано автором за даними [26])

[The gender inequality index in Ukraine and the EU in 2015 (compiled by the author based on [26])]

Для повного втілення Україною рекомендацій наглядових органів МОП із питань дискримінації в галузі праці та зайнятості подальшого підсилення потребують національне законодавство та інститути ринку праці. Хоча чинне законодавство й передбачає принцип однакової винагороди за однакову роботу, принцип однакової винагороди за рівноцінну працю, закріплений у Конвенції МОП про однакову винагороду (№ 100), у національному законодавстві про працю повноцінно не реалізований [27].

На сьогодні існують певні детермінанти розривів в оплаті праці, серед яких відмінності в освіті, стажі, розмірах підприємств, професії та середній тривалості робочого дня [27]. Результати проекту "Створення сучасної моделі управління регіональним розвитком ринку праці в Хмельницькій області" Центру соціальних експертиз Інституту соціології НАН України свідчать про те, що серед опитаних чоловіків відсоток тих, хто швидше або цілком задоволений своїм зарплатком, дещо вищий, ніж серед жінок (34,7 та 27,9 %, відповідно). Також варто зазначити, що в більшості сфер діяльності, окрім професійної, наукової та технічної діяльності, середній розмір зарплатної плати в чоловіків є вищим, ніж у жінок. Особливо суттєво це виявляють у сферах будівництва (середній зарплаток чоловіків становить 4 391, а жінок – 2 560 грн), оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів (4 588 та 2 462 грн, відповідно), а також інформації та телекомунікації (7 100 та 2 940 грн) [28].

В економічній літературі, присвяченій аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, наразі існує три основних пояснення відставання жінок у зарплатній платі:

1. Відмінності в людському капіталі між чоловіками та жінками.

2. Гендерна сегрегація, концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, різних професіях і на різних посадах.

3. Дискримінація жінок на ринку праці [23].

Скорочення гендерного розриву в оплаті праці відбувається серед працівників зі стажем від 20 років і більшого, оскільки більшість із них – це особи передпенсійного віку, які на ринку праці можуть стикатися з упередженим ставленням через вік, незалежно від статі. Результати обстеження заробітної плати на підприємствах також доводять, що вища освіта залишається важливим засобом вирішення проблеми гендерної нерівності в доходах, надаючи жінкам можливість конкурувати на ринку праці та підвищувати свої доходи від зайнятості. Найменші гендерні розриви спостерігають серед осіб із повною вищою освітою (22 %), тоді як серед осіб із середньою освітою розрив в оплаті праці збільшився до 35 % [29].

Про переважання гендерної дискримінації на ринку праці в Україні свідчать дані багатьох соціологічних обстежень, спеціальних моніторингових досліджень, що проводяться організаціями із захисту прав людини та громадськими організаціями, дані звітів Уповноваженого Верховної Ради України із прав людини, а також результати перевірок, проведених Державною службою України з питань праці. Зокрема, у межах перевірок, проведених у 2013 році [29] на 32 тис. підприємств, виявлено 213 випадків порушення трудових прав жінок. Крім того, за даними дослідження МОП, до 10 % реклами у друкованих ЗМІ мають ознаки дискримінації, за результатами аналізу контенту спеціалізованих сайтів із пошуку роботи ця частка підвищилася до 15 %. Від 2 до 14 % респондентів соціологічного обстеження щодо переважання дискримінації за ознакою статі [30] повідомили про випадки особистої дискримінації або дискримінації через їхніх друзів або рідних. Найбільш поширені форми упередженого ставлення пов'язані з дискримінацією під час прийняття на роботу (14 %), нижчою оплатою праці жінок за виконання тієї ж роботи (10 %) та меншою їхньою кількістю в бізнес-колах, порівняно з чоловіками (10 %). Насправді, через табу навколо обговорення цієї теми або через нездатність респондентів визначити факти дискримінації ступінь дискримінації може бути значно вищим [30].

Можливості кар'єрного розвитку для жінок обмежено низкою бар'єрів, які у світовій практиці відомі під назвою "скляна стеля". Відповідно, вищі керівні посади в більшості секторів економічної діяльності зазвичай обіймають чоловіки, як зазначалося, вони також обіймають більшість вищих керівних посад у секторі державного управління. Ключові фактори виникнення "скляної стелі" пов'язано із прихованими практиками дискримінації, зумовленими упередженим корпоративним ставленням до жінок на керівних посадах, а також відсутністю ефективних механізмів просування. Для вирішення цієї проблеми деякі країни ввели гендерні квоти серед топ-менеджерів і директорів правління. Зокрема, квоти для жінок у компаніях, що котируються публічно, було впроваджено в Норвегії (2003), Іспанії (2007), Ісландії та Франції (2010), Бельгії та Італії (2011), Нідерландах (2012), Данії (2013) і Німеччині (2014); водночас, гендерні квоти для державних компаній було впроваджено в Данії (2000), Фінляндії (2004), Ірландії (2006),

Австрії та Словенії (2011), Польщі та Греції (2010). У результаті кількість країн із гендерними квотами в компаніях, що котируються публічно, або в державних компаніях збільшилася із 7 до 24 % протягом 2004 – 2014 рр. [31].

За даними обстеження підприємств в Україні [32], жінки мають більше шансів стати власниками фірм, ніж керувати фірмами на високих посадах. Найменше представництво жінок спостерігають серед мажоритарних власників (лише 12,9 %), однак усі показники дуже подібні до середніх по регіону ЄЦА (Європа та Центральна Азія) (рис. 4).

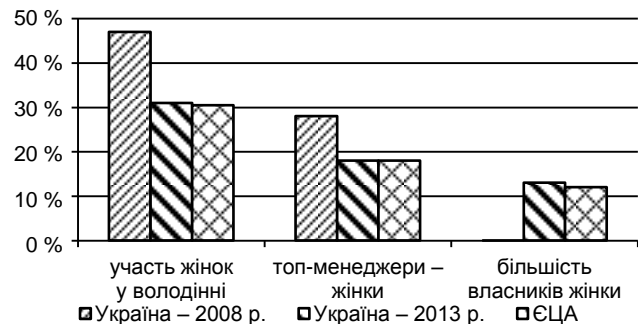


Рис. 4. Частка жінок серед власників підприємств і топ-менеджменту в Україні у 2013 р., %
[The share of women among company owners and top management in 2013, %]

До 2013 року відсоток фірм із жіночим топ-менеджментом в Україні зменшився із 27,9 до 18,8 %, що є нижчим чи майже на одному рівні з міжнародними показниками. Частка жінок у складі кадрового забезпечення у приватному секторі також скоротилася, але в середньому, як і раніше, залишається на вищому рівні, порівняно з регіоном ЄЦА.

Загалом моделі участі жінок у володінні та топ-менеджменті фірм дуже подібні до особливостей гендерного розподілу ринку праці: жінок більше серед власників у галузі виробництва одягу (61 %) і роздрібної торгівлі (майже 50 %), тоді як жінки становлять лише 31 % серед власників фірм, що виробляють харчові продукти та надають інші послуги (рис. 5).

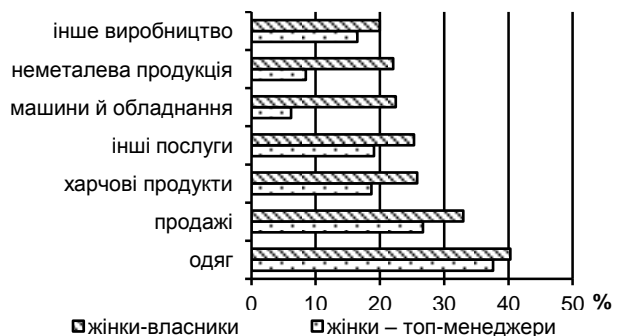


Рис. 5. Жінки серед власників і керівництва фірм в Україні за секторами економіки та розміром фірм у 2013 р. [29]
[Women among company owners and managers in Ukraine based on economy sectors and company size in 2013 [29]]

Ці сектори також відзначаються відносно високим рівнем участі жінок у вищому керівництві: 55,3 % – у секторі одягу, 32 % – у секторі роздрібною торгівлі). "Чоловічі" сектори – це промисловість, виробництво машин та обладнання, а також неметалевих мінеральних продуктів. Крім того, участь жінок є нижчою в топ-менеджменті великих компаній (8,8 % серед керівників фірм зі 100 і більше співробітниками), але їх більше серед керівників невеликих фірм (24,1 % топ-менеджерів у фірмах із 5 – 19 співробітниками) (див. рис. 5) [29].

Якщо розглядати гендерну диверсифікацію українських компаній, слід зазначити, що в нашій країні все ж це питання не поставлено так гостро й актуально, як у країнах ЄС. Компанії, що функціонують на території України у своїх соціальних звітах мало уваги приділяють складу персоналу в розподілі за гендерною ознакою, до того ж декларуючи відсутність дискримінації за статевою ознакою під час наймання на роботу, оплати праці, мотивації, гарантіях і соціальному забезпеченні. Ще одним недоліком соціальних звітів компаній України є відсутність якої-небудь стратегії гендерної диверсифікації загалом. Якщо європейські компанії відображають свою зацікавленість у цьому питанні як у своїх звітах, так і на власних сайтах, то українські підприємства на цьому етапі розвитку не прагнуть створювати стратегію гендерної диверсифікації та спрямовувати свої зусилля на забезпечення гендерної рівності [33].

За таких умов, основними інструментами забезпечення гендерної рівності в контексті корпоративної соціальної відповідальності слід визначити:

1. Розроблення показників гендерної рівності в межах корпоративної соціальної відповідальності. Ці показники мають відображати, як проблеми гендерної рівності пов'язано з управлінням ефективністю співробітників та членів правління; чи враховують питання гендерної рівності в навчанні в межах усієї організації, включаючи керівників та членів правління; чи система винагород та бонусів поєднує цілі з підтримкою інтеграції питань гендерної рівності у стратегічні процеси ухвалення рішень, наприклад, під час вибору ділових партнерів, підбору менеджерів відділів та диференціації продуктів. Вони також мають показувати, яка саме роль зацікавлених сторін у питаннях гендерної рівності та те, як компанія публічно звітує із цих питань [4].

2. Здійснення політики гендерної інтеграції [7]. В ідеалі, компанія має бути зацікавленою здійснювати гендерну інтеграцію, тому що це правильний напрям у стимулюванні розвитку трудових ресурсів у більшому соціальному контексті, у якому працюють співробітники. Визначення впливу внутрішніх операцій у межах корпоративної культури на зовнішні програми чітко визначає, що гендерну інтеграцію не мають розглядати як одиничну або відокремлену від "справжньої" роботи компанії діяльність, а як невід'ємну частину її функціонування. У цьому контексті гендерна інтеграція постає необхідним процесом, який набуває фундаментального значення для всіх заходів компанії. Таке обґрунтування гендерної інтеграції запобігає процесам із її недооцінюванням. Концептуальна структура (рис. 6) описує основні параметри гендерної інтеграції, визначена шляхом здійснення масштабного огляду та консультацій із міжнародними організаціями розвитку [7] та підкреслює, як гендерна рівність у внутрішніх операціях компанії

та її корпоративній культурі може впливати на зовнішні програми та результати.

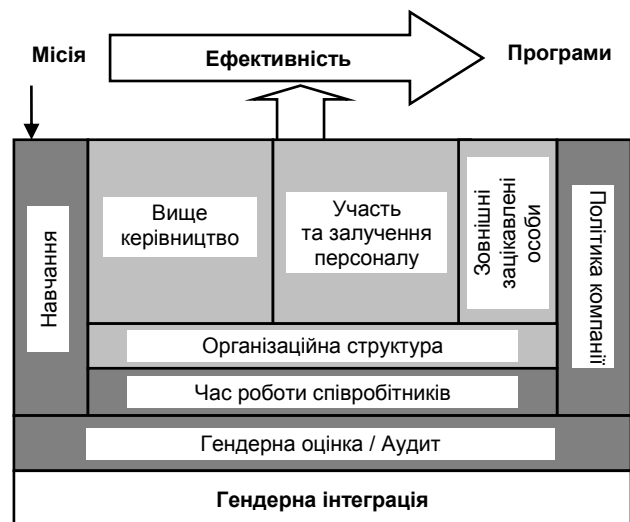


Рис. 6. Концептуальна структура політики гендерної інтеграції компанії (складено автором на основі [7])
 [The conceptual structure of the company gender integration policy (compiled by the author based on [7])]

"Місія" ліворуч означає визначену компанією фундаментальну мету, а стрілка "ефективність" описує, наскільки добре цю мету відображено в діяльності та програмах компанії. Політика гендерної інтеграції впливає з місії, оскільки вона є внутрішнім вираженням зобов'язань організації щодо забезпечення гендерної рівності та перебуває безпосередньо під "ефективністю", оскільки підтримує й підвищує ефективність компанії. Гендерна інтеграція – це невід'ємна складова успішної трансформації цінностей компанії в конкретні дії. Квадрат складових "гендерна інтеграція" із стрілкою містить інструменти, особливості та важелі змін, які є ключовими для успішного процесу забезпечення гендерної рівності. Інструменти, які сприяють інтеграції гендерних питань (показані темно-сірим кольором), формують так званий "фундамент" та "стіни" гендерної інтеграції, показуючи їхню роль у структуруванні й підтримці цього процесу. Організаційні виміри (показані світло-сірим кольором), які потребують та/або перебувають під впливом упровадження політики гендерної інтеграції, згруповані разом як внутрішнє ядро процесу. Запровадження цієї структури має на меті заохочення компаній до впровадження концепції гендерної інтеграції як невід'ємної складової своєї діяльності, зобов'язання дотримуватися стратегії гендерної рівності, а також розуміння того, що потрібно внести або змінити всередині, щоб досягти цілі ззовні. Така структура закладає основи для гендерної інтеграції на підприємстві, наступним кроком за формуванням якої є зміцнення з конкретними та об'єктивними даними відповідної бази напрацювань, що поєднує гендерну інтеграцію й забезпечення внутрішньої гендерної рівності для вищої організаційної та програмної ефективності (рис. 7) [7].

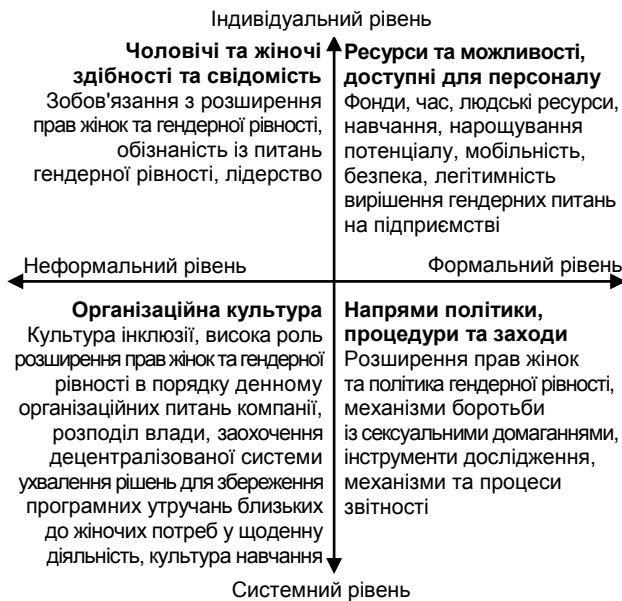


Рис. 7. Рівні політики гендерної інтеграції компанії (складено автором на основі [7])
[The levels of the company gender integration policy (compiled by the author based on [7])]

Здійснення політики гендерної інтеграції передбачає те, що якщо компанія хоче мати вплив на гендерну рівність і трансформувати закріплені соціальні норми через свої програми, вона сама має стати більш гендерно неупередженою. Опис того, як політику компанії слід змінити для ефективного впровадження політики гендерної інтеграції, а також як вона може стати агентом змін у просуванні гендерної рівності, можна відобразити у структурі із чотирьох складових. Верхня половина рис. 7 стосується рівня індивідуальних змін (із боку менеджменту та персоналу), а нижня частина – рівня системних змін. Права частина описує зміни у формальних правилах та політиці, а ліва частина – зміни в неформальних нормах та практиках. Усі квадранти взаємопов'язано: зміна в одному з них приводить до змін у інших. Така структура підкреслює важливість нижнього лівого квадранта, який містить внутрішню культуру підприємства, та складний процес його зміни [7].

Незважаючи на повільний прогрес підприємств у просуванні гендерної рівності, слід зробити висновок, що гендерна інтеграція пропонує корисний підхід до всіх учасників КСВ, які бажають зрозуміти та повідомити про свій прогрес у питаннях рівності чоловіків та жінок, а також у визначенні відповідних зацікавлених сторін для того, щоб цей процес був соціально відповідальним. Це погоджено і з іншими дослідженнями, оскільки деякі автори запевняють, що наша майбутня економіка є більш дружньою до жінок, оскільки праця дедалі більше засновується на соціальному інтелекті, емоціональному лідерстві, комунікації та м'яких навичках [11]. Просування рівної участі жінок у робочій силі надає переваги сім'ям, громадам та суспільству загалом. Особливе значення для ілюстрування впливу гендерної рівності в операціях компанії має оцінювання її корпоративної культури та економічної ефективності. Однак хоча деякі підприємства почали задумуватися над впровадженням системи вимірювання гендерних показників, досі мало уваги приділяють розробленню відповідних інди-

торів для оцінювання взаємозв'язку між гендерною інтеграцією та економічними результатами, що є перспективним напрямом подальших досліджень.

Література: 1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом та його державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://comeuroint.rada.gov.ua/komevoint/doccatalog/document?id=562192>. Білецька О. О. Система формування та ефективного забезпечення організаційної культури підприємства : дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / Білецька Олександра Олександрівна ; М-во освіти і науки України, Хмельницьк. нац. ун-т. – Хмельницький, 2016. – 230 с. 3. Моїсєєнко Т. Є. Корпоративна соціальна відповідальність в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Т. Є. Моїсєєнко, Я. В. Гарбарчук // Ефективна економіка. – 2012. – № 3. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_3_13. 4. CSR and Gender Equality. Rhetoric and Realities: Analysing Corporate Social Responsibility in Europe [Electronic resource]. – Access mode : http://www.isoec.de/ftp/RARE_Flyer_Gender.pdf 5. Amsden A. H. The economics of women and work / A. H. Amsden. – S. l. : Penquin Books, 1980. – P. 81–85. 6. Becker G. S. A treatise on the family / G. S. Becker. – Cambridge, Massachusetts and London, England : Harvard University Press, 1981. – 146 p. 7. Lewis J. The Decline of the Male Breadwinner Model. Implications for Work and Care / J. Lewis // Social Politics. – 2001. – No. 8 (2). – P. 152–169. 8. Lewis J. The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach / J. Lewis, S. Giullari // Economy and Society. – 2005. – No. 34(1). – P. 76–104. 9. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations [Electronic resource] / A. Smith ; ed. by Edwin Cannan. – London : Methuen & Co., Ltd., 1904. Library of Economics and Liberty. – Access mode : <http://www.econlib.org/library/Smith/SmithWN.html>. 10. Gender Business Case [Electronic resource]. – Access mode : https://gender.bitc.org.uk/sites/default/files/kcfinder/files/Opportunity%20Now/The_Business_Case_for_Opportunity_Now%20Jan%202013.pdf. 11. Gender Equity and Corporate Sustainability [Electronic resource]. – Access mode : https://ssir.org/articles/entry/gender_equity_and_corporate_sustainability. 12. Löfström Å. Gender equality, economic growth and employment [Electronic resource] / Å. Löfström // Swedish Ministry of Integration and Gender Equality. – 2009. – Access mode : https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/data.epws.org/DOCUMENTS/WEBSITE2016/EUstudie_sidvis.pdf. 13. Gümbel D. The Influence of Gender Inequality on Economic Growth [Electronic resource] / D. Gümbel // Hausarbeit im Rahmen des Haupteseminars Ökonomie des Geschlechterverhaltens in der Geschichte von Prof. Dr. Batten im SS 2004. – Access mode : http://david-guembel.de/uploads/media/Ausarbeitung_Seminar_Wirtschaftsgeschichte_Gender_Inequality.pdf. 14. The G20 and Gender Equality. How the G20 can advance women's rights in employment, social protection, and fiscal policies [Electronic resource] / OXFAM (2014). – Access mode : http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/the_g20_and_gender_equality_en.pdf. 15. Canada – Ukraine Free Trade Negotiations / GAC // Global Affairs Canada website. – Access mode : http://www.international.gc.ca/trade-agreements-ac-cords-commerciaux/env/final_ea_canada-ukraine_ee.aspx?lang=eng. 16. Five things to promote gender equality at work [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.theguardian.com/women-in-leadership/2016/apr/20/five-things-to-promote-gender-equality-at-work>. 17. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, as signed in Amsterdam on 2 October 1997 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>. 18. Статистичний комітет Європейського Союзу – Евростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_frate&lang=en. 19. 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. 20. Here's why you should encourage gender equality in your company [Electronic resource]. – Access mode : <https://gethppy.com/hrtrends/heres-why-you-should-encourage-gender-equality-in-your-company>. 21. The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity [Electronic resource] / Catalyst. – New York, NY, 2004. – Access mode : <http://www.catalyst.org>. 22. The Rise of Gender Capitalism [Electronic resource]. – Access mode : https://ssir.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism. 23. Цілі сталого розвитку: Україна : національна доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://menr.gov.ua/files/docs/Національна%20доповідь%20ЦР%20України_липень%202017%20ukr.pdf.

24. The Global Gender Gap Report [Electronic resource]. – Access mode : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf. 25. Gender Development Index [Electronic resource]. – Access mode : <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>. 26. Gender Inequality Index [Electronic resource]. – Access mode : <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>. 27. Жінки у радах директорів [Електронний ресурс] / Міжнародна спілка жінок у корпоративному секторі. Fortune Global 200 – 2004 – 2014, серпень 2015 року. – Режим доступу : <http://globewomen.org/CWDInet/?p=210>. 28. Матеріали круглого столу "Створення сучасної моделі управління регіональним розвитком ринку праці в Хмельницькій області" 23 листопада 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rynok-pratsi.com.ua/biblioteka/materiali-proektu/153-kruglij-stil-prezentatsiya-rezultativ-situatsijnogo-analizu-rinku-pratsi-u-khmelnietskij-oblasti>. 29. Аналітичне дослідження з питань участі жінок у складі робочої сили України / Український центр соціальних реформ та ЮНФПА в Україні. – Київ, 2014. – С. 136–137. 30. Оцінка гендерних питань в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nas.gov.ua/siaz/Ways_of_development_of_Ukrainian_science/article/16094.027.pdf. 31. Международная конференция труда, 2014 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240148.pdf. 32. Острищенко Ю. В. Гендерне бюджетування на місцевому рівні як інструмент підвищення ефективності використання бюджетних коштів / Ю. В. Острищенко, Н. М. Корнієнко // Економіка розвитку. – 2015. – № 3 (75). – С. 12–27. 33. Улучшение измерения гендерного разрыва в оплате труда в Эстонии // Европейская экономическая комиссия [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/10_EST_R.pdf.

References: 1. Uhoda pro Asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniei storony, ta Yevropeiskym Soюзom ta yoho derzhavamy-chlenam, z inshoi storony [Electronic resource]. – Access mode : <http://comeuroint.rada.gov.ua/komevoint/doccatalog/document?id=56219>. 2. Biletska O. O. *Systema formuvannya ta efektyvnoho zabezpechennia orhanizatsiinoi kultury pidpriemstva* [The System of Formation and Effective Provision of the Enterprise Organizational Culture] : dis. ... kand. ekon. nauk: spets. 08.00.04 "Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diialnosti)" / Biletska Oleksandra Oleksandrivna ; M-vo osvity i nauky Ukrainy, Khmelnyts. nats. un-t. – Khmelnytskyi, 2016. – 230 p. 3. Moiseienko T. *Korporatynna sotsialna vidpovidalnist v zabezpechenni konkurentospromozhnosti pidpriemstva* [Corporate social responsibility in providing enterprise competitiveness] [Electronic resource] / T. Moiseienko, Ya. Harbarchuk // Efektyvna ekonomika. – 2012. – No. 3. – Access mode : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_3_13. 4. CSR and Gender Equality. Rhetoric and Realities: Analysing Corporate Social Responsibility in Europe [Electronic resource]. – Access mode : http://www.isoef.com/ftp/RARE_Flyer_Gender.pdf. 5. Amsden A. H. The economics of women and work / A. H. Amsden. – S. 1. : Penquin Books, 1980. – P. 81–85. 6. Becker G. S. A treatise on the family / G. S. Becker. Cambridge, Massachusetts and London, England : Harvard University Press, 1981. – 146 p. 7. Lewis J. The Decline of the Male Breadwinner Model. Implications for Work and Care / J. Lewis // Social Politics. – 2001. – No. 8 (2). – P. 152–169. 8. Lewis J. The adult worker model family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach / J. Lewis, S. Giullari // Economy and Society. – 2005. – No. 34 (1). – P. 76–104. 9. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations [Electronic resource] / A. Smith ; ed. by Edwin Cannan. – London : Methuen & Co., Ltd., 1904. Library of Economics and Liberty. – Access mode : <http://www.econlib.org/library/Smith/smWN.html>. 10. Gender Business Case [Electronic resource]. – Access mode : https://gender.bitc.org.uk/sites/default/files/kcfinder/files/Opportunity%20Now/The_Business_Case_for_Opportunity_Now%20Jan%202013.pdf. 11. Gender Equity and Corporate Sustainability [Electronic resource]. – Access mode : https://ssir.org/articles/entry/gender_equality_and_corporate_sustainability. 12. Löfström Å. Gender equality, economic growth and employment [Electronic resource] / Å. Löfström // Swedish Ministry of Integration and Gender Equality. – 2009. – Access mode : https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/data.epws.org/DOCUMENTS/WEBSITE2016/EUstudie_sidvis.pdf. 13. Gumbel D. The Influence of Gender Inequality on Economic Growth [Electronic resource] / D. Gumbel // Hausarbeit im Rahmen des Haupteseminars Ökonomie des Geschlechterverhaltens in der Geschichte von Prof. Dr. Batten im SS 2004. – Access mode : http://davidguembel.de/uploads/media/Ausarbeitung_Seminar_Wirtschaftsgeschichte_Gender_Inequality.pdf. 14. The G20 and Gender Equality. How the G20 can advance women's rights in employment, social protection, and fiscal policies [Electronic resource] / OXFAM (2014). – Access mode : http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/the_g20_and_gender_equality_en.pdf. 15. Canada – Ukraine Free Trade

Negotiations / GAC // Global Affairs Canada website. – Access mode : http://www.international.gc.ca/trade-agreements-ac-cords-commerciaux/env/final_ea-canada-ukraine_ee.aspx?lang=eng. 16. Five things to promote gender equality at work [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.theguardian.com/women-in-leadership/2016/apr/20/five-things-to-promote-gender-equality-at-work>. 17. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, as signed in Amsterdam on 2 October 1997 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>. 18. Eurostat [Electronic resource]. – Access mode : http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_frate&lang=en. 19. *Prohrama hidnoi pratsi MOP dlia Ukrainy na 2016 – 2019 roky* [ILO Decent Work Program for Ukraine for 2016 – 2019] [Electronic resource]. – Access mode : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf. 20. Here's why you should encourage gender equality in your company [Electronic resource]. – Access mode : <https://gethppy.com/hrtrends/heres-why-you-should-encourage-gender-equality-in-your-company>. 21. The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity [Electronic resource] / Catalyst. – New York, NY, 2004. – Access mode : <http://www.catalyst.org>. 22. The Rise of Gender Capitalism [Electronic resource]. – Access mode : https://ssir.org/articles/entry/the_rise_of_gender_capitalism. 23. Tsili stalo ho rozvytku: Ukraina : natsionalna dopovid [Electronic resource]. – Access mode : [https://menr.gov.ua/files/docs/Natsionalna%20dopovid%20\(CP%20Ukraini_lipen%202017%20ukr.pdf](https://menr.gov.ua/files/docs/Natsionalna%20dopovid%20(CP%20Ukraini_lipen%202017%20ukr.pdf). 24. The Global Gender Gap Report [Electronic resource]. – Access mode : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf. 25. Gender Development Index [Electronic resource]. – Access mode : <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>. 26. Gender Inequality Index [Electronic resource]. – Access mode : <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>. 27. Zhinky u radakh dyrektoriu [Electronic resource] / Mizhnarodna spilka zhinko u korporativnomu sektori Fortune Global 200 – 2004 – 2014, August, 2015. – Access mode : <http://globewomen.org/CWDInet/?p=210>. 28. Materialy kruhloho stolu "Stvorennia suchasnoi modeli upravlinnia regionalnym rozvytkom rynku pratsi v Khmelnytskii oblasti", 23 lystopada 2016 roku [Electronic resource]. – Access mode : <http://rynok-pratsi.com.ua/biblioteka/materiali-proektu/153-kruglij-stil-prezentatsiya-rezultativ-situatsijnogo-analizu-rinku-pratsi-u-khmelnietskij-oblasti>. 29. *Analitychne doslidzhennia z pytan uchasti zhinko u sklady robochoi syly Ukrainy* [Analytical Studies on the Share of women in the labor force of Ukraine] / Ukrainysky Tsentr Sotsialnykh Reform ta UNFPA v Ukraini. – Kyiv, 2014. – P. 136–137. 30. *Otsinka hendernykh pytan v Ukraini* [Assessment of gender issues in Ukraine] [Electronic resource]. – Access mode : http://www.nas.gov.ua/siaz/Ways_of_development_of_Ukrainian_science/article/16094.027.pdf. 31. *Mezhdunarodnaya Konferentsiya Truda, 2014* [Electronic resource]. – Access mode : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240148.pdf. 32. *Ostrishchenko Yu. V. Henderne biudzhetuвання na mistsevomu rivni yak instrument pidvyshchennia efektyvnosti vykorystannia biudzhetykh koshtiv* [Gender budgeting on the local level as the instrument for enhancement of budget funds use efficiency] / Yu. V. Ostrishchenko, N. M. Korniienko // Ekonomika rozvytku. – 2015. – No. 3 (75). – P. 12–27. 33. *Uluchshenie izmereniya gendernogo razryva v op-late truda v Estonii* // Evropeyskaya ekonomicheskaya komissiya [Electronic resource]. – Access mode : https://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/10_EST_R.pdf.

Інформація про автора

Курій Лілія Олександрівна – канд. екон. наук, науковий співробітник науково-дослідної частини Хмельницького національного університету (вул. Інститутська, 11, м. Хмельницький, Україна, 29016, e-mail : liliyakuriy@ukr.net).

Інформація об авторе

Курій Лилия Александровна – канд. екон. наук, научный сотрудник научно-исследовательской части Хмельницкого национального университета (ул. Институтская, 11, г. Хмельницкий, Украина, 29016, e-mail: liliyakuriy@ukr.net).

Information about the author

L. Kurii – PhD in Economics, researcher of the Scientific and Research Department of Khmelnytskyi National University (11 Instytutska St., Khmelnytskyi, Ukraine, 29016, e-mail: liliyakuriy@ukr.net).

Стаття надійшла до ред.
18.12.2017 р.