

У. З. Ватаманюк-Зелінська,
д. е. н., доцент, професор кафедри фінансового менеджменту,
Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: 0000-0003-4971-5763

Ю. В. Янісів,
бакалавр, Львівський національний університет імені Івана Франка
ORCID ID: 0000-0002-4485-0643

DOI: 10.32702/2306-6806.2020.6.67

СКРОЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА

U. Vatamanyuk-Zelinska,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor
of the Department of Financial Management, Ivan Franko Lviv National University
Y. Yanisiv,
bachelor, Ivan Franko Lviv National University

GENDER GAP REDUCTION IN BUSINESS DEVELOPMENT

Розглянуто чинники суспільного впливу на розвиток жіночого підприємництва. Визначено проблеми репрезентації жінок у підприємництві. Показано відмінності у можливостях реалізації підприємницької ініціативи жінками в Україні і за кордоном. Зазначено, що жінки більше залучені до професій у сфері соціальної роботи, сфері послуг, торгівлі. Результати дослідження самозайнятості жінок за видами діяльності показують, що найбільше приватних підприємців серед жінок працює у оптовій та роздрібній торгівлі. Запропоновано стимулювання підприємницьких ініціатив серед жінок за рахунок надання їм приміщень для провадження підприємницької діяльності із числа об'єктів комунальної власності. Водночас вартість оренди таких площ має покриватися коштами матеріальної допомоги, яка виплачується безпосередньо у випадку реєстрації фізичної особи-підприємця.

In general, the specifics of gender issues in Ukraine depict men and women's social status inconsistencies inherent in developed countries. The problem of women representation in entrepreneurship has been defined. A great number of women in Ukraine are unable to realize their entrepreneurial potential because their gender acts as a barrier to gaining access to the necessary resources. There are differences of women's prospects for entry in management positions. Factors of negative social influence on women entrepreneurship development have been overviewed, in particular: legislative limitations, cultural affect and public policy; gender pay gap in Ukraine; prejudices towards women's opportunities to work and pursue a career among people; labour migration. As a rule, gender stereotypes make women, despite their ambition, reject their professional calling and real career prospects. Differences between opportunities to pursue entrepreneurial initiative for women in Ukraine and abroad have been shown. It has been indicated that women have been mostly involved in spheres of social work, services and sales. The results of the research on women self-employment have shown that the majority of female sole traders work in the field of wholesale and retail trading. Main wholesale trading types with the biggest number of women in it are linked with selling foods and clothes in street markets and non-specialized stores. In order to reduce gender gap in business development special programs and benefits must be implemented which may allow women to work in a competitive environment equally with men. Considering small business as a way to resolve the problem of unemployment, free entry into the business postponing its cost payment on local credit

can be permitted at the level of local governments. In particular, entrepreneur initiatives stimulation among women has been proposed providing them with buildings from those of common ownership for doing business. In this case, the renting cost of such areas must be covered by financial aid, which is paid first-hand in the case of sole trader's registration.

Ключові слова: підприємництво, гендерні відносини, види діяльності, безробіття, фізичні особи-підприємці.

Key words: business, Gender relations, activities, unemployment, sole traders.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Протягом тривалого часу проводяться дискусії на тему гендерної рівності, зокрема щодо жіночого підприємництва, ролі жінок і чоловіків на керівних посадах, у бізнесі. Дослідження залученості жінок до підприємницької діяльності є особливо актуальним у контексті того, що підприємництво — це важливий чинник еволюції вітчизняної економіки, який має вагомий вплив на її стабілізацію, сприяючи динамічному зростанню.

Специфіка гендерних проблем України в загальних рисах показує невідповідності у соціальному становищі жінок і чоловіків, властиві розвиненим країнам світу. Це, зокрема, непропорційна репрезентація жінок у сфері прийняття рішень, наявні гендерні дисбаланси у реалізації економічної активності. Разом з тим жінки мають у середньому нижчі доходи, ніж чоловіки, у значно меншій кількості представлені на керівних посадах на підприємствах та в різних організаціях.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У публікаціях українських науковців розглядаються проблемні питання, пов'язані із працевлаштуванням та зайнятістю жінок. Зокрема Г. Черевко, І. Зозуля-Бахір провели оцінку ефективності їх праці на сільськогосподарських підприємствах [1]. А. Амджадін, Т. Войтенко, О. Гончарук досліджують область місцевого самоврядування як сферу зайнятості жінок, пропонуючи стратегії змін для досягнення гендерної рівності у місцевому самоврядуванні в Україні [2]. Д. Джонсон та Г. Санко визначають різницю в початкових мотивуючих

факторах для жінок-підприємниць в Україні та за кордоном, звертаючи увагу на специфічні риси трансформаційної економіки пострадянських країн, які впливають на підприємницьку ініціативу [3]. Сичова В., Гонюкова Л. розглядають гендерну рівність як чинник забезпечення сталого суспільного розвитку в Україні [4]. Оцінку стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС здійснено Скорик М.М. [5].

Наявність значної кількості досліджень у цій сфері є важливим для визначення чинників загальноекономічного середовища, які впливатимуть на реалізацію прав жінок. Водночас виникає потреба у дослідженнях

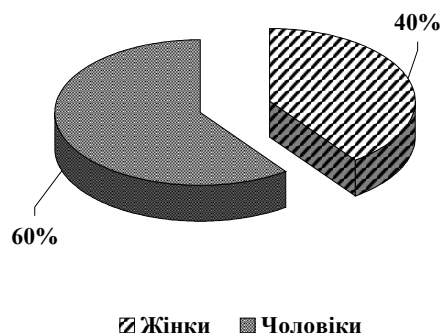


Рис. 1. Гендерна структура фізичних осіб-підприємців в Україні, %

Джерело: складено на основі [6; 7].

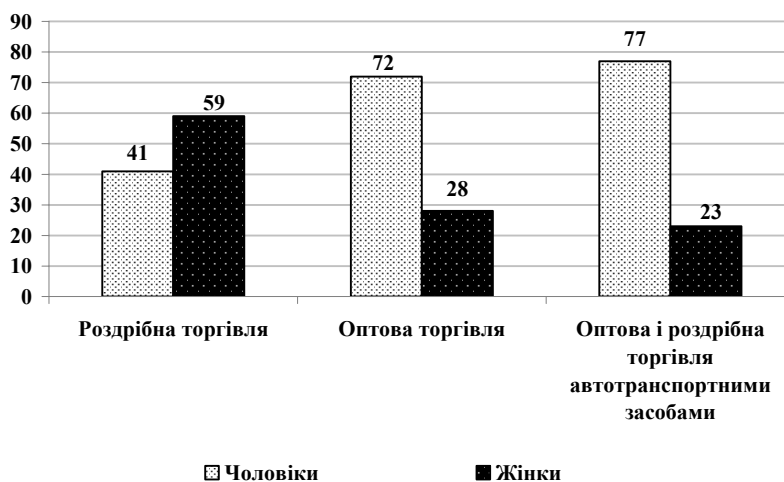


Рис. 2. Відсоткове співвідношення жінок та чоловіків серед фізичних осіб-підприємців в оптовій та роздрібній торгівлі, %

Джерело: складено на основі [7].

Таблиця 1. Види роздрібної торгівлі, у яких серед фізичних осіб-підприємців переважають жінки

Вид діяльності (клас за КВЕД)	Загальна кількість ФОП, тис. осіб	З них жінок, тис. осіб	Частка жінок - ФОП, %
Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами	128,02	79,37	62
Роздрібна торгівля з лотків і на ринках текстильними виробами, одягом і взуттям	80,78	61,39	76
Інші види роздрібної торгівлі в неспеціалізованих магазинах	91,33	54,80	60
Роздрібна торгівля з лотків і на ринках харчовими продуктами, напоями та тютюновими виробами	55,29	34,28	62
Роздрібна торгівля одягом у спеціалізованих магазинах	30,97	22,92	74

Джерело: складено на основі [7, с. 29].

можливостей оплачуваної зайнятості та рівної оплати праці, які сприятимуть також добробуту населення та економічному зростанню країни загалом.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Визначити та обґрунтувати проблеми репрезентації жінок у підприємництві; виділити чинники негативного впливу на розвиток жіночого підприємництва; запропонувати стимули активізації підприємницької ініціативи серед жінок, що належать до економічно активного безробітного населення задля подолання гендерного розриву.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

В Україні завдяки суттєвому прогресу у сфері відкриття державних даних Міністерство юстиції України, починаючи з квітня 2016 року, публікує на порталі базу ЄДРПОУ [6]. Зважимо на те, що статистичний аналіз на основі даних ЄДРПОУ дає змогу робити відповідні висновки щодо гендерного розподілу керівників підприємств та організацій, а також приватних підприємців. Це дозволяє проаналізувати тенденції лідерства чоловіків і жінок в офіційно зареєстрованих установах, організаціях та підприємствах, у тому числі у розрізі галузей та видів діяльності (за Класифікацією видів економічної діяльності КВЕД-2010), а також регіонів, типів населених пунктів. Окрім висновків щодо чоловіків і жінок, що перебувають на керівних посадах, Міністерство юстиції України також оприлюднює інформацію, яка буде корисною для громадських організацій, бізнес-асоціацій та органів державної влади і місцевого самоврядування [7, с. 11].

Одним із найбільш поширених статистичних показників рівня підприємницької активності є самозайнятість. Самозайняті особи визначаються як особи, які володіють власним бізнесом та працюють у ньому. Вони можуть мати або ж не мати найманих працівників. Таким чином, категорія "самозайняті" складається із суми роботодавців та осіб, які працюють на власному підприємстві [8, с. 50].

Зауважимо, що в Україні серед жінок менше самозайнятих (12% проти 16% серед чоловіків) та роботодавців (0,8% проти 1,5%). Це стосується і найбільш розвинених країн. Наприклад, у країнах ОЕСР у 2016 році частка самозайнятих жінок змінювалася від 4,1% у Норвегії до 23,5% — у Мексиці [9]. У Фінляндії частка жінок серед підприємців складає 30%, у Швеції — 25%, у Канаді — близько 30% [10]. Жіноче підприємництво, за визначенням міжнародних інституцій, є дуже важливим чинником економічного зростання, але кількість жінок,

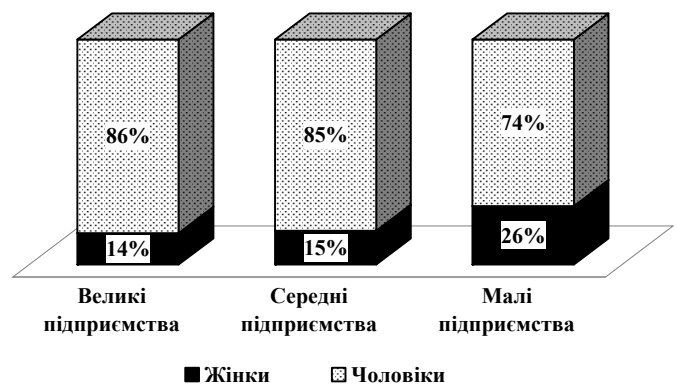


Рис. 3. Частка жінок та чоловіків у структурі підприємств України за розмірами, %

Джерело: складено на основі [12].

які ним займаються, значно менша, ніж кількість чоловіків-підприємців.

Згідно з даними ЄДРПОУ, частка жінок у структурі розподілу усіх активних суб'єктів економічної діяльності у 2017 році займає всього лише 40% (рис. 1). У кількісному співвідношенні це 768 тисяч жінок відповідно до 1708 тисяч усіх зареєстрованих фізичних осіб — підприємців, тобто на 20% менше ніж чоловіків. Тому на кожні 100 жінок-підприємниць припадає 117 підприємців-чоловіків.

Як свідчать дослідження, загальна кількість приватних підприємств, контрольованих жінками, є утричі меншою, ніж підприємств, контрольованих чоловіками [11]. Власник компанії або особа, якій належить контрольний пакет її акцій, визначає фінансову та соціальну стратегію цієї компанії, тому гендерні відмінності відіграють важливу роль.

Щодо видів діяльності жіночих підприємств, то єдина сфера діяльності, в якій їх у процентному відношенні більше, ніж чоловічих — це оптова й роздрібна торгівля (54%). В цій сфері діяльності найбільше приватних підприємців, оскільки вона не потребує великої кількості найманих працівників. Наступна велика група де 9% малих та 12% середніх жіночих підприємств, які надають побутові послуги, займаються готельним бізнесом та сферою відпочинку.

Таким чином, можна констатувати, що у сфері роздрібної торгівлі жінок більше ніж чоловіків на 18%, але у порівнянні із оптовою, частка чоловіків більша на 44% (див. рис. 2). Ці відмінності вказують на те, що жінки більше залучені до професій у сфері соціальної роботи, сфери послуг, роздрібної торгівлі, оскільки вважають-

ся "жіночими" професіями. До "чоловічих" належать професії у сфері оптової торгівлі, сільського та лісового господарства, рибальства, промисловості та будівництва. Частка чоловіків, залучених у сфері оптової торгівлі, становить 72 % проти 28 % для жінок.

На рівні окремих кодів за КВЕД існує більше видів діяльності, де переважають жінки-підприємці. Найбільше останніх працює у салонах краси (58 тис. ФОП, з них 94% жінок) та надає послуги з бухгалтерського обліку та аудиту (8,6 тис. ФОП, з них 82% жінок) [7, с. 28].

У багатьох видах роздрібною торгівлі жінки становлять від 60 до 76 % загального числа усіх ФОП. Основні види роздрібною торгівлі з найбільшою часткою жінок перелічено в таблиці 1.

В основному їхня діяльність пов'язана з реалізацією продуктів харчування та одягу з лотків, на ринках та у неспеціалізованих магазинах. Завдяки наявності даних про основний вид діяльності юридичної особи чи фізичної особи — підприємці у Єдиному державному реєстрі, можна констатувати, що майже у всіх галузях, окрім роздрібною торгівлі та освітньої галузі фізичними особами — підприємцями є чоловіки. Серед видів діяльності очолюваних чоловіками є добувна промисловість, професійна, наукова та технічна діяльність, переробна промисловість, інформаційна та телекомунікаційна сфера, складське господарство тощо.

Результати досліджень показують, що участь жінок у підприємницькій діяльності є недостатньою, адже не використовується повною мірою їх потенціал. Чоловіки контролюють втричі більше компаній ніж жінки. За такої умови існує залежність: чим більше підприємство, тим меншою є ймовірність, що його контролює жінка.

Соціологічні дослідження показують існування особливостей сприйняття жінок, які займаються власним бізнесом у різних вікових групах. Найменш прийнятно до них ставляться чоловіки й жінки, старші 60 років. Найкраще ж ставлення до жінок, що займаються бізнесом, виявляють жінки 18—20 років. Жінки становлять 38% підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю. Вони контролюють чверть малих підприємств (26%) і шосту частину середніх і великих підприємств (відповідно 15% і 14%), що можна побачити на рисунку 3.

Стосовно ж концентрації підприємницької діяльності, то переважну більшість підприємств, що їх контролюють як чоловіки, так і жінки, становлять саме малі за розмірами підприємства (57% жінок і 43% чоловіків).

Зауважимо, що сьогодні в Україні рівень зайнятості жінок суттєво нижчий за рівень зайнятості чоловіків. Цей розрив спричинений законодавчими обмеженнями, впливом культури та особливістю державної політики. Гендерний розрив у оплаті праці в Україні також підтверджує цю тенденцію та складає майже 26%, причому він найбільший у високооплачуваних галузях, де традиційно переважають чоловіки. Водночас розрив у оплаті праці є найнижчий у державних галузях з низькою заробітною платнею, де в основному працюють жінки, — освіта та охорона здоров'я.

Наступною перешкодою жінок на шляху до успішного розвитку підприємництва є досі наявні гендерні стереотипи. Зокрема опитування, проведене GfK Ukraine у лютому 2018 року, показує, що 70% чоловіків та 65% жінок вважають, що "кожна жінка має бути передусім дружиною та матір'ю" [12]. Ці дослідження показують, що серед більшої частини населення поширене упереджене ставлення до можливостей жінок працювати і здійснювати кар'єру. Такі гендерні стереотипи, як правило, змушують жінок зневажаючи власні прагнення до самореалізації та професійного успіху, відмовитися від професійного покликання й реальних кар'єрних можливостей.

Ще однією причиною відсутності розвитку жіночого підприємництва можна також вважати щорічне скорочення населення України, особливо працездатного

віку, що відбувається в основному через трудову міграцію. Дослідження Центру економічної стратегії, проведене у 2019 році показує, що близько 16% українців працездатного віку працюють за кордоном — це 4 млн громадян, одночасно в інших країнах перебуває приблизно 2,6—2,7 млн українців [13].

Також великою проблемою для сучасних жінок є відсутність фінансової підтримки. Передбачити усі ризики та прорахувати витрати в умовах нестабільності досить важко і для досвідченого підприємця, але навіть успішний бізнес-план, розроблений жінкою, не є запорукою отримання кредиту. Банки неохоче дають позики під жіночі проекти, розглядаючи їх авторок як клієнтів з категорії підвищеного ризику [14].

Сьогодні проблема розвитку жіночого підприємництва є невивіршеною, оскільки багато українських жінок не можуть реалізувати свої можливості. В той час, коли в інших розвинених країнах відбувається стала орієнтація на поглиблення навичок ведення бізнесу, підвищення кредитоспроможності, балансування роботи та сімейного дозвілля, — в Україні треба розв'язати проблеми більш глобального рівня, зокрема такі: бюрократія, відсутність підтримки з боку держави, відсутність фінансування та кваліфікованих кадрів, тощо.

Однак, попри такі проблеми в Україні зацікавленість жінок у розвитку підприємництва дуже велика: діє доволі розвинена система бізнес-курсів і з кожним роком все в більшій кількості надходять заявки від жінок на відкриття власної справи чи на отримання грантової підтримки. Наприклад, в "Українському жіночому фонді" в проєкті USAID "Економічні можливості постраждалим від конфлікту" є безліч волонтерок, які заснували кав'ярні, школи, лікарні, агробізнес, і навіть будівельні компанії, що успішно функціонують.

Не слід також нехтувати діяльністю громадських організацій, які сприяють розвитку жіночого підприємництва, як-от: "Ліга ділових та професійних жінок", "Рада жінок-фермерів", які допомагають жінкам на старті свого бізнесу швидко вийти на новий рівень. Все це показує, що український ринок відкритий для жінок-підприємців. Залучення більшої кількості жінок до роботи і сили може мати значний вплив на економічне зростання. Через старіння населення, природне скорочення населення та міграційні процеси, кількість робочої сили щорічно зменшується, а отже, зростає потреба країни у додаткових трудових ресурсах.

В ідеальному сценарії збільшення рівня зайнятості жінок в Україні може принести 21% додаткового економічного зростання (23,62 млрд дол.). Навіть реалістичніші сценарії показують, що річне економічне зростання може пришвидшитись від 7% або 7,53 млрд дол. (якщо рівень зайнятості жінок буде дорівнювати рівню зайнятості чоловіків) до 9% або 10,83 млрд дол. (коли рівень зайнятості жінок буде таким наприклад, як у Швеції) [14].

Жінки зазвичай відкривають власну справу переважно через матеріальні потреби. Такі умови, як доступ до фінансових сервісів і легкість ведення бізнесу, закладають основу для розвитку жіночого підприємництва. Попри високий рівень освіченості українських жінок, які потенційно можуть займатися підприємництвом, жінкам, які вирішили займатися бізнесом, все ж таки складніше розпочинати роботу власного підприємства через незначний обсяг первинного капіталу, або його відсутність та відсутність необхідних зв'язків на вищих сходинках ієрархії влади, які набагато частіше є в чоловіків, які розпочинають свій бізнес.

До соціальних передумов, що мають зовнішній характер і стримують розвиток жіночого підприємництва, слід передусім віднести загальні проблеми, пов'язані з низьким соціальним статусом у зазвичай патріархальному суспільстві через застарілі гендерні стереотипи. В основі цих проблем лежить домінування патріархальних цінностей, які в умовах переходу до ринкових відно-

син, попри демократизацію суспільства загалом, тільки посилилися. Основними показниками такого становища жінок є:

- соціальна дискримінація жінок (жінки в Україні заробляють у середньому на 28% менше, ніж чоловіки [15]);
- існування стереотипів рольових функцій жінок, в тому числі і в сфері праці;
- деякі форми соціального захисту жінок, що мають характер обмежень у сфері праці.

Ще однією перешкодою жінок на шляху до успішного підприємництва є доступ до ресурсів та фінансів. Жінки у світі заробляють приблизно 77% від того, що заробляють чоловіки на тій самій посаді. Українські жінки в середньому заробляють на третину менше ніж чоловіки. Негативним чинником виступає й хатня (репродуктивна) праця. Через те, що саме жінки в українських родинах зазвичай відповідають за виховання дітей, виконують домашні обов'язки, доглядають літніх родичів, у них менше часу для свого саморозвитку. Тому в патріархальному суспільстві вони піддаються дискримінації і в економічній сфері.

На сьогодні рівні права жінок та чоловіків, які декларує Конституція України та Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок" ще не є гарантом реальної рівноправності та рівних можливостей чоловіків і жінок на ринку праці та в підприємстві [16]. Забезпечити рівні права та можливості жінкам і чоловікам при здійсненні підприємницької діяльності мають заходи програм та проєктів сприяння розвитку підприємництва на державному та місцевому рівнях.

Для того щоб змінити негативні показники репрезентативності жінок у різних сферах підприємництва держава повинна спиратися на міжнародний досвід. До прикладу, Норвегія минулої осені перерахувала 90 млн норвезьких крон у фонд на підтримку підприємниць Women's Entrepreneurship Facility (ним керує Світовий банк). А взагалі, разом із Фінляндією Норвегія була серед перших європейських країн, де жінки першими в Європі отримали рівні з чоловіками політичні права. У Фінляндії уряд прийняв на законодавчому рівні план дій для досягнення гендерної рівності. Метою цього плану було скоротити гендерний розрив в оплаті праці, а також створення рівних умов для просування по службі.

Аналіз результатів досліджень показує, що до основних проблем жінок-підприємців належать: трудова міграція, усталені гендерні стереотипи, законодавчі обмеження та заходи державної політики. Тому важливо поширювати і використовувати досвід проведення навчальних курсів для жінок-підприємців, організувати допомогу жінкам в отриманні нових навичок, впровадити стимули для створення більшої кількості робочих місць, проводити боротьбу із гендерними стереотипами у суспільстві та дискримінацією із боку роботодавців. Сьогодні гендерна рівність є не лише правом людини, але стає умовою соціального прогресу, а відтак і економічного зростання.

Щодо жіночого підприємництва, то для досягнення гендерної рівності державі додатково необхідно розробляти спеціальні програми та вибудувати систему пільг, які б надавали можливість жінкам на рівних з чоловіками працювати в конкурентному середовищі. Прикладом можуть бути жіночі бізнес-інкубатори, які фахівці вважають одним з найбільш ефективних інструментів підтримки малого підприємництва на початковому етапі його розвитку. Крім того, необхідно проводити роботу з подолання стереотипів традиційно патріархального суспільства шляхом відповідних просвітницьких заходів як для жінок, так і для чоловіків.

ВИСНОВКИ

Таким чином, на шляху розвитку ринкової економіки одним з двигунів економічних реформ повинен стати розвинений клас підприємців, для широкомасштаб-

ного становлення якого необхідне створення відповідних не тільки економічних, а й соціальних умов. Жінки беруть активну участь у перетвореннях економіки, змінюють форми трудової активності. Зусилля, спрямовані на залучення жінок до бізнесу, є важливим чинником інклюзивного економічного зростання в Україні. Оскільки жінки в Україні становлять понад половину населення, а їхній трудовий та підприємницький потенціал використовується неповною мірою, підвищення жіночої підприємницької активності сприятиме становленню більш конкурентоспроможної економіки і стане важливим чинником зростання залученості жінок до суспільно-політичних справ.

Отже, загалом можна стверджувати, що на сучасному ринку праці України існує помітний гендерний дисбаланс, що виявляється в нерівному представництві жінок на керівних посадах, у їх концентрації в найменш престижних і відповідно малооплачуваних галузях економіки та сферах діяльності. Для скорочення гендерного розриву у розвитку підприємництва потрібен чіткий механізм захисту права власності, принципи недоторканості майна підприємця, реальна свобода конкуренції, щоб підприємці відчули себе захищеними. Якщо розглядати мале підприємництво як шлях до вирішення проблеми безробіття, необхідно ще зважити і на фінансову проблему, дозволивши в окремих випадках безкоштовне входження до бізнесу, відкладаючи оплату його вартості на місцевий кредит. Зокрема комплекс цих заходів полегшив би шлях до підприємництва для жінок. Стимулювання підприємницьких ініціатив серед безробітного економічно активного населення пропонуємо зосередити на рівні органів місцевого самоврядування. Зокрема залучення жінок до підприємництва може відбуватися за рахунок надання їм приміщень для провадження підприємницької діяльності із числа об'єктів комунальної власності. Водночас вартість оренди таких площ має покриватися коштами матеріальної допомоги, яка виплачується безпосередньо у випадку реєстрації фізичної особи-підприємця.

Література:

1. Черевко Г., Зозуля-Бахір І. Зайнятість жінок і ефективність їх праці у сільськогосподарських підприємствах. Львів: Ліґа-Прес, 2014. 206 с.
2. Стратегії змін для досягнення гендерної рівності у місцевому самоврядуванні в Україні / [Л. Амджадін, Т. Войтенко, О. Гончарук та ін.]. — К.: Стило, 2003. — 84 с.
3. Johnson, J., & Diadko, E. (December, 2016). Przedsiębiorczość kobiet w Polsce i na Ukrainie [Women entrepreneurship in Ukraine and Poland] (In Polish) <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/wydarzenie/przedsiębiorczość-kobiet-polsce-ukrainie>
4. Сичова В., Гонюкова Л. Гендерна рівність як чинник забезпечення сталого суспільного розвитку в Україні. Державне будівництво. 2014. №1. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeBu_2014_1_32.pdf
5. Аналітичне дослідження: Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС / Скорик М.М. Київ: Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с.
6. МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://usr.minjust.gov.ua>
7. Звіт статистичного аналізу відкритих даних ЄДРПОУ "Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf
8. Смаль В. Аналітичне дослідження "Інклюзивний розвиток бізнесу: жіноче підприємництво" [Електронний ресурс] / В. Смаль. — 2018. — Режим доступу: <https://>

/decentralization.gov.ua/uploads/library/file/490/Woman_Business_PLEDDG_2019.pdf

9. The Pursuit of Gender Equality An Uphill Battle. Published on October 04, 2017 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality9789264281318-en.htm>

10. Carter S. & Jones-Evans D. (Eds) (2000). Enterprise and Small Business. Principles, Practice and Policy. Financial Times Prentice Hall, Pearson Education.

11. Скорик М.М. Проблеми інституалізації гендерних досліджень // Мат-ли наук.-пр. конф. "Жінка в науці та освіті. Минуле. Сучасність. Майбутнє". — К., 2005. — С. 161—170.

12. Дослідження зайнятості та добробуту чоловіків та жінок Проведене Info Sapiens у співпраці з Ring Ukraine [Електронний ресурс]. — 2019. — Режим доступу: https://sapiens.com.ua/publications/socpol-research/77/UKR_Gender%20employment%20and%20welfare%20Study.pdf?fbclid=IwAR1QewBwodfRmhf2E6gMrp6bInmJprBzq6YVQ1SCxEaZduGiYvYESOz6ht1U

13. Центр економічної стратегії [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: <https://ces.org.ua>

14. Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки? [Електронний ресурс] // Центр економічної стратегії. — 2017. — Режим доступу: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/гендерна-записка_4_final-1.pdf

15. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

16. ЗАКОН УКРАЇНИ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

References:

1. Cherevko, H. and Zozulia-Bakhr, I. (2014), Zajniatist' zhinok i efektyvnist' ikh pratsi u sil's'kohospodars'kykh pidpriemstvakh [Employment of women and the efficiency of their work in agricultural enterprises], Liha-Pres, Lviv, Ukraine.

2. Amdzhadin, L. Vojtenko, T. and Honcharuk, O. (2003), Stratehii zmin dlia dosiahnennia gendernoї rivnosti u mistsevomu samovriaduvanni v Ukraini [Strategies for change to achieve gender equality in local government in Ukraine], Stylos, Kyiv, Ukraine.

3. Johnson, J. and Diadko, E. (2016), "Women entrepreneurship in Ukraine and Poland", available at: <https://www.obserwatorium.malopolska.pl/wydarzenie/przedsiębiorczość-kobiet-polsce-ukrainie> (Accessed 20 May 2020).

4. Sychova, V. and Honiukova, L. (2014), "Gender equality as a factor in ensuring sustainable social development in Ukraine", Derzhavne budivnytstvo, vol. 1, available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeBu_2014_1_32.pdf (Accessed 20 May 2020).

5. Skoryk, M.M. (2017), Analitychne doslidzhennia: Henderna dyskryminatsiia u dostupi do pratsi j posluh: otsinka stanu vprovadzhennia Ukrainoiu antydyskryminatsijnykh Dyrektyv Rady YeS [Analytical study: Gender discrimination in access to work and services: assessment of Ukraine's implementation of EU Council anti-discrimination directives], Biuro sotsial'nykh ta politychnykh rozrobok, Kyiv, Ukraine.

6. Ministry of Justice of Ukraine (2020), "Unified State Register of Legal Entities, Individual Entrepreneurs and Public Associations", available at: <https://usr.minjust.gov.ua> (Accessed 20 May 2020).

7. UN (2017), "Report of statistical analysis of open data of the USREOU "Women and men in management positions in Ukraine", available at: http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf (Accessed 20 May 2020).

8. Smal', V. (2018), "Analytical study "Inclusive business development: women's entrepreneurship"", available at: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/490/Woman_Business_PLEDDG_2019.pdf (Accessed 20 May 2020).

9. OECD (2017) "The Pursuit of Gender Equality An Uphill Battle", available at: <http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality9789-264281318-en.htm> (Accessed 20 May 2020).

10. Carter, S. and Jones-Evans, D. (2000), Enterprise and Small Business. Principles, Practice and Policy, Financial Times Prentice Hall, Pearson Education, London, UK.

11. Skoryk, M.M. (2005), "Problems of institutionalization of gender research", Mat-ly nauk.-pr. konf. "Zhinka v nauksi ta osviti. Mynule. Suchasnist'. Majbutnie" [Proceedings of the scientific-practical conference "Women in Science and Education. Past. Modernity. Future"], Kyiv, Ukraine, pp. 161—170.

12. Ring Ukraine (2019), "Study of employment and well-being of men and women Conducted by Info Sapiens in collaboration with Ring Ukraine", available at: https://sapiens.com.ua/publications/socpol-research/77/UKR_Gender%20employment%20and%20welfare%20Study.pdf?fbclid=IwAR1QewBwodfRmhf2E6gMrp6bInmJprBzq6YVQ1SCxEaZduGiYvYESOz6ht1U (Accessed 20 May 2020).

13. Centre for Economic Strategy (2020), available at: <https://ces.org.ua> (Accessed 20 May 2020).

14. Centre for Economic Strategy (2017), "How to increase women's employment and why is it important for the economy?", Tsentr ekonomichnoi stratehii, available at: https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/henderna-zapyska_4_final-1.pdf (Accessed 20 May 2020).

15. State Statistics Service of Ukraine (2020), available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 20 May 2020).

16. Verkhovna Rada of Ukraine (2005), The Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (Accessed 10 May 2020).

Стаття надійшла до редакції 27.05.2020 р.

www.dy.nayka.com.ua

Електронне фахове видання

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
УДОСКОНАЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК**

Виходить 12 разів на рік

включено до переліку наукових фахових видань України
з питань **ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**
(Категорія «Б»)

Наказ Міністерства освіти і науки України
від 28.12.2019 №1643

e-mail: economy_2008@ukr.net

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73