



State Gender Policy as a Factor of Formation and Development of Gender Balanced Business

UDC: 32-027.542: 005.511-043.86]305

DOI: <https://doi.org/10.15421/152421>**Tiurina Dina**Ph.D., Assoc. Prof., <https://orcid.org/0000-0002-1506-5849>, 7114729@gmail.com*National University of Civil Defense of Ukraine (Kharkiv, Ukraine)*

Abstract

Topicality. Gender balance in business is important for ensuring gender equality in society, as entrepreneurship is the field of employment for a large share of the economically active population of the country.

The purpose of the research is to understand the main directions of the state gender policy in the business sphere based on the analysis of the essence and indicators of the gender balance of business structures.

The results. The multi-vector influence of the state on social reproduction based on the gender approach, which ensures the achievement of gender balance in society is justified in the article. The formation and development of a gender-balanced business is a comprehensive direction and form of implementation of the state gender policy is proved.

The main types of business as an object of state regulation based on the criterion of gender balance: gender-dominant, gender-loyal, gender-inclusive business are characterized.

The main characteristics of the gender balance of business are revealed: equal opportunities for men and women to exercise their right to carry out entrepreneurial activities and receive entrepreneurial income, the right to work and its decent payment, other rights enshrined in state regulations ensuring gender equality in society. Indicators of the gender balance of business have been determined: the shares of women and men in the total number of business owners, managers of enterprises, specialists, employees, workers as hired employees of the business; indicators of women's employment, gender pay gap.

The main tasks of the state gender regulation of business are substantiated - the creation of legal and socio-economic conditions for the transformation of large and medium-sized businesses into gender-loyal and inclusive ones, supporting the gender balance of micro- and small entrepreneurship.

Conclusions. The measures of state regulation of business should be based on a gender-sensitive approach, consider specific socio-economic, political, cultural and other characteristics of living conditions and needs of women and men as its owners and employees is proved.

Keywords: state gender policy, gender approach, gender balance, gender balanced business, gender-dominant, gender-loyal, gender-inclusive business, gender equality, gender gaps

Державна гендерна політика як фактор формування та розвитку гендерно збалансованого бізнесу

Тюріна Діна*Національний університет цивільного захисту України (Харків, Україна)*

Анотація

Актуальність. Важливе значення для забезпечення гендерної рівності у суспільстві має гендерна збалансованість бізнесу, оскільки підприємництво є сферою зайнятості великої частки економічно активного населення країни.

Метою дослідження є обґрунтування основних напрямів державної гендерної політики у сфері бізнесу на основі аналізу сутності та показників гендерного балансу бізнес-структур.

Результати. У статті обґрунтовано багатовекторність впливу держави на суспільне відтворення на основі гендерного підходу, що забезпечує досягнення гендерної збалансованості суспільства. Доведено, що формування та розвиток гендерно збалансованого бізнесу є комплексним напрямом та формою реалізації державної гендерної політики.

Охарактеризовано основні види бізнесу як об'єктів державного регулювання за критерієм гендерної збалансованості: гендерно-домінуючий, гендерно-лояльний, гендерно-інклюзивний бізнес.

Розкрито основні характеристики гендерного балансу бізнесу: рівні можливості чоловіків та жінок щодо реалізації їх права на здійснення підприємницької діяльності та отримання підприємницького доходу, права на труд та гідну його оплату, інших прав, що закріплені у нормативних актах держави та забезпечують гендерну рівність у суспільстві. Визначено показники гендерного балансу бізнесу: частки жінок і чоловіків у загальній кількості власників бізнесу, керівників підприємств, фахівців, службовців, робітників як найманих працівників бізнесу; показники трудової зайнятості жінок, гендерного розриву в оплаті праці.

Обґрунтовано основні завдання державного гендерного регулювання бізнесу – створення правових та соціально-економічних умов трансформації великого та середнього бізнесів у гендерно лояльні та інклюзивні; підтримка гендерного балансу мікро- та малого підприємництва.

Висновки. Доведено, що заходи державного регулювання бізнесу повинні базуватися на гендерно чутливому підході, урахувати специфічні соціально-економічні, політичні, культурні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків як його власників та найманих працівників.

Ключові слова: державна гендерна політика, гендерний підхід, гендерний баланс, гендерно збалансований бізнес, гендерно домінуючий, лояльний та інклюзивний бізнес, гендерна рівність, гендерні розриви

Стаття надійшла / Article arrived: 26.04.2024

Схвалено до друку / Accepted: 28.06.2024



Вступ.

Вплив державної гендерної політики на соціально-економічний розвиток суспільства спрямований на досягнення рівності чоловіків і жінок у різних сферах суспільної активності – виробництві, послугах, освіті, культурі, управлінні та ін. (Про забезпечення рівних прав, 2005). Важливе значення для забезпечення гендерної рівності у суспільстві має гендерна збалансованість бізнесу, оскільки підприємництво є сферою зайнятості великої частки економічно активного населення країни. Зайнятість у бізнесі є джерелом ресурсів, доходів, фактором самореалізації та розвитку людини, але існують певні ресурсні, економічні, соціальні та культурні обмеження щодо можливостей реалізації ділової активності жінок. Подолання цих обмежень є важливим напрямом державної гендерної політики.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій.

У теперішній час гендерні проблеми у сфері бізнесу є предметом аналітичних досліджень прикладного характеру, зокрема це дослідження, проведене у 2019 році міжнародною організацією Grant Thornton, яка об'єднує незалежні аудиторські, бухгалтерські та консалтингові фірми (Women in business, 2018), гендерне дослідження українського бізнесу (2021-2023 рр.) компанією Опендатабот, що надає доступ до державних даних з основних публічних реєстрів для громадян та бізнесу (Понад половину нових ФОПів, 2023; Кожен другий малий бізнес в Україні, 2023). Аналітичні дослідження, що мають прикладний характер, є інформаційною базою для наукового аналізу та узагальнень щодо ролі держави у подоланні гендерних розривів у бізнесі, але проблеми забезпечення гендерної збалансованості у цій сфері не отримали ще необхідного рівня теоретичного аналізу.

Українські дослідники державної гендерної політики зосереджуються на проблемах гендерної збалансованості національного і міжнародного рівнів (Желюк, & Костін, 2022; Кузьмінська, & Солосіч, 2018), гендерної рівності на ринку праці (Черба, & Ромашко, 2016; Прокопович-Павлюк, 2023), в освіті (Устенко, 2023), та ін.

Мета дослідження.

Метою статті є обґрунтування основних напрямів державної гендерної політики у сфері бізнесу на основі аналізу сутності та показників гендерного балансу бізнес-структур.

Результати дослідження.

Гендерна політика держави спрямована на правове, економічне, соціальне, культурне забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Її вплив на суспільне відтворення є

багатовекторним: по-перше, гендерна політика забезпечує спрямованість на забезпечення гендерної рівності функцій держави – політичної, економічної, соціальної, культурної та ін. По-друге, гендерний підхід як основа державної політики забезпечення рівності чоловіків і жінок характеризується комплексом засобів та механізмів державного впливу на гендерну ситуацію у різних сферах суспільної життєдіяльності.

Таким чином, держава, здійснюючи гендерну політику, для досягнення її цілей інтегрує всі напрями її діяльності, впливає на різні сфери та форми суспільної практики, використовує заходи та інструменти їх регулювання. Багатовекторність державної гендерної політики забезпечує можливість досягнення гендерної збалансованості суспільства у цілому. При цьому, щодо окремих сфер та видів суспільних відносин механізм державного регулювання у контексті гендерного підходу характеризується специфічними цілями, заходами та інструментами.

Підприємництву, як і іншим формам суспільної активності, притаманні гендерні загрози та ризики, що мають деструктивний вплив на ефективність та конкурентоспроможність суб'єктів господарської діяльності, обмежують можливість бізнесу щодо забезпечення його розвитку та інноваційного відтворення, що, у свою чергу, має негативні наслідки для суспільного добробуту та сталого розвитку. Тому, важливим напрямком подолання гендерних розривів у суспільстві є забезпечення гендерного балансу у сфері підприємницької діяльності на основі поєднання дій та заходів держави та бізнесу.

Слід підкреслити, що бізнес повинен бути одним із пріоритетних об'єктів державної політики гендерної рівності. Підприємницький сектор національної економіки забезпечує задоволення суспільних потреб у різноманітних економічних благах, створює робочі місця, впроваджує інновації та, будучи соціально відповідальним, сприяє суспільному розвитку.

Про велику роль бізнесу у створенні ВВП країни свідчать дані таблиці 1. У системі національних рахунків організації бізнесу-юридичні особи, що не надають фінансових послуг, відповідно до Класифікації інституційних секторів економіки (Про затвердження Класифікації, 2014) віднесені до приватних нефінансових корпорацій інституційного сектору «Нефінансові корпорації», частка якого у загальному випуску економіки за даними Державної служби статистики України у 2021 році складала 74,4%, у валовій доданій вартості



– 59,2%. Отже, забезпечення гендерної рівності у підприємницькому секторі економіки є важливим фактором та умовою макроекономічної стабільності та розвитку.

Табл. 1

Частка інституційних секторів економіки України у національному рахунку виробництва у 2021 році, %

Рахунок виробництва	Нефінансові корпорації	Фінансові корпорації	Сектор загального державного управління	Домашні господарства	Некомерційні організації, що обслуговують домашні господарства	Уся економіка
Ресурси						
Випуск основних цінах	74,4	2,0	7,8	15,4	0,4	100
Використання						
Проміжне споживання	85,0	1,2	4,1	9,4	0,3	100
Валова додана вартість	59,2	3,4	13,1	23,9	0,4	100

Розраховано авторкою на основі даних (Рахунки інституційних секторів, 2022).

Формування та розвиток гендерно рівноважного бізнесу є комплексною формою реалізації державою гендерного підходу до регулювання суспільних відносин, метою якого є гендерна рівність, а основоположним принципом – рівні права та можливості незалежно від статі людини. Реалізація гендерного підходу у процесі державно-правового регулювання підприємницької діяльності спрямована на формування та розвиток гендерно збалансованого бізнесу. Гендерний баланс бізнесу – це його рівноважний стан у розрізі гендерної рівності. Навпаки, гендерний дисбаланс бізнесу – це порушення його гендерної рівноваги, що є загрозою стабільності та розвитку як бізнесу, так і суспільства у цілому.

Гендерно збалансований (гендерно рівноважний) бізнес характеризується:

1) рівними правами та можливостями чоловіків і жінок щодо організації та ведення власного бізнесу, отримання підприємницького доходу, реалізації їх прав та обов'язків як підприємців. Відповідно до ст. 42 Конституції України кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом (Конституція України, 1996). Чоловіки та жінки повинні мати рівні можливості реалізувати право вільного та самостійного використання власного підприємницького ресурсу як організатори та власники бізнесу;

2) рівними правами та можливостями чоловіків і жінок щодо їх трудової зайнятості. Бізнес – це не тільки власність, підприємництво, а ще й наймана праця. Бізнес забезпечує зайнятість чоловіків і жінок як найманих працівників бізнес-структур. Це можуть бути керівники, фахівці, службовці, робітники, яким важливо забезпечити рівні можливості

професійної та трудової реалізації відповідно до чинного законодавства. Як зазначено у ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Слід підкреслити, якщо трудовий аспект забезпечення гендерного балансу бізнесу не ураховується у процесі державного регулювання, виникає реальна загроза конфліктів інтересів його основних стейкхолдерів – власників, управлінців та найманих працівників, що має деструктивні наслідки та поглиблює гендерний дисбаланс у бізнесі та суспільстві.

Таким чином, гендерно збалансований бізнес характеризується реалізацією принципу рівних прав та можливостей чоловіків і жінок по відношенню як до його власників, так і до найманих працівників. Це бізнес, що забезпечує рівні можливості чоловікам та жінкам щодо реалізації їх права на здійснення підприємницької діяльності, права на труд та гідну його оплату, інших прав, що закріплені у нормативних актах держави та забезпечують гендерну рівність у суспільстві.

Показниками, що характеризують гендерний баланс (дисбаланс) бізнесу та є інформаційною базою його аналізу та прийняття необхідних рішень щодо заходів держави з забезпечення гендерної рівності є такі:

1. Показники частки жінок і чоловіків у загальній кількості власників бізнесу – малого, середнього, великого. У цьому аспекті гендерний баланс (дисбаланс) у діловій сфері характеризується пропорціями між жінками та чоловіками, які створюють та ведуть власний бізнес у його різних організаційно-правових формах. Так, від початку 2023 року жінки в



Україні відкрили 56% нових ФОП (154 тис.). Для порівняння, у 2021 році нові ФОП, відкриті жінками, склали 49% від їх загальної кількості (56% нових фопів в Україні, 2023). Виходячи з цих показників, можна стверджувати, що у мікро- та малому бізнесі спостерігається гендерний баланс щодо рівності можливостей включеності жінок та чоловіків у підприємницьку діяльність.

Але великий бізнес характеризується гендерним дисбалансом як домінуванням чоловіків. Серед ТОП-330 найприбутковіших компаній України лише 3% бенефіціарів складають одноосібно жінки (Гендерний баланс у компаніях, 2024).

2. Показники частки жінок та чоловіків у чисельності працівників, які займають посади керівників підприємств – топ-менеджерів, лінійних та функціональних керівників. За даними Державної служби статистики України у 2020 році тільки 12, 43 % керівних посад у корпораціях займали жінки. На 1 січня 2021 р. в Україні було зареєстровано близько 1,4 млн юридичних осіб, з яких у 29% керівні посади займали жінки. У 2022 році частка жінок – директорів компаній в Україні дорівнювала 28%, у 2023 році – 31%. Для порівняння: середньосвітовий показник – 29%, середній показник у Європейському Союзі – 30% (Жінки та чоловіки на ринку праці, 2021). Ці показники свідчать про обмеження можливостей жінок, при формальній наявності у них рівних прав з чоловіками займати керівні посади у великому та середньому бізнесі. І це пов'язано не з їх освітою чи здатностями до ефективного виконання керівних функцій, основними причинами є:

– вертикальна гендерна сегрегація або «скляна стеля» як формально не визначений

бар'єр, який обмежує кар'єрне просування жінок;

– гендерні стереотипи, що склалися у суспільстві у цілому та бізнесі зокрема.

На думку експертів, 30% – це та мінімальна частка жінок у правлінні компанії, за якої присутність жінок у сфері прийняття рішень стає видимою, а результати їхньої роботи – відчутними. Гендерна збалансованість передбачає частку представлення жінок від 40% до 60% (Гендерний баланс у компаніях, 2024).

3. Показники частки жінок та чоловіків у чисельності персоналу бізнес-структур; у кількості фахівців, службовців, робітників як найманих працівників бізнесу та ін.

4. Показники трудової зайнятості жінок та чоловіків: у 2021 році в Україні коефіцієнт зайнятості жінок – 42,9%, чоловіків – 56,9%; коефіцієнт безробіття жінок – 9,1%, чоловіків – 7,9%. Ці показники свідчать про наявність реальних обмежень реалізації права жінок на працю. При цьому, слід підкреслити, що ці обмеження за їх змістом та спрямованістю можуть бути:

– об'єктивно необхідними, тобто такими, що не мають ознак прямої чи прихованої дискримінації жінок – це, наприклад, техніко-технологічні, фізіологічні, медичні обмеження, що не є порушеннями гендерної рівності;

– обмеженнями гендерних стереотипів, на подолання яких спрямована державна гендерна політика.

5. Показники, що характеризують співвідношення сум заробітної плати жінок і чоловіків, необхідні для аналізу гендерного розриву в оплаті праці та його динаміки у бізнесі (табл. 2). В Україні гендерний розрив у

Табл. 2.

Гендерний розрив в оплаті праці в Україні (2007-2021 рр.)

Роки	Середньомісячна заробітна плата, грн		Гендерний розрив, %
	Чоловіки	Жінки	
2007	1578	1150	27,1
2008	2080	1565	24,8
2009	2173	1677	22,8
2010	2538	1974	22,2
2011	3035	2272	25,1
2012	3429	2661	22,4
2013	3711	2866	22,8
2014	3979	3037	23,7
2015	4848	3631	25,1
2016	6001	4480	25,4
2017	8021	6321	21,2
2018	10083	7830	22,3
2019	11961	9237	22,8
2020	13035	10373	20,4
2021(1 кв.)	14191	11670	17,8

Джерела: (Жінки та чоловіки на ринку праці, 2021; Гендерний розрив в оплаті праці, 2021; Розрив зарплатні, 2022)



оплаті праці чоловіків і жінок становить 20,4% (Гендерний баланс у компаніях, 2024). За даними аналізу, проведеного експертами найбільшого сайту з пошуку роботи Work.ua, станом на листопад 2023 року 26% жінок і тільки 13% чоловіків були згодні на зарплату до 10 тис. грн. («Чоловічі» професії, 2023).

Відповідно до даних таблиці 1 різниця у оплаті праці чоловіків і жінок у період (2007 р.-перший квартал 2021 рр.) зменшилась з 27,1% до 17,8 %, на 9,3%. Практичним очікуваним результатом реалізації Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р, є скорочення гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року на 5 відсоткових пунктів порівняно з 2021 роком (Національна стратегія подолання гендерного розриву, 2023).

6. Показники, що є основою порівняння умов праці жінок і чоловіків; їх професійного розвитку та ін. (Юрик, 2019).

За показниками гендерної рівноваги (балансу/дисбалансу) бізнес може бути:

1) гендерно домінуючим, характеристикою якого є гендерна ексклюзія – виключення людини із бізнес-процесів за її статтю, що є фактором гендерного дисбалансу бізнесу;

2) гендерно лояльним, який характеризується визнанням цінності гендерної рівності для успішного бізнесу. Такий бізнес дослідники характеризують як гендерно різноманітний. «У гендерно різноманітних компаніях на 20% краще відбувається пошук талановитих працівників та утримання їх, гендерно різноманітні команди показують на 47% кращу взаємодію, ніж ті, де повністю домінують чоловіки (або рідше - жінки). Їм на 70% легше освоювати нові ринки гендерно-інклюзивних компаній» (Гендерний баланс у компаніях, 2024);

3) гендерно інклюзивним, принципом якого є забезпечення рівного доступу для жінок та чоловіків до бізнесу, їх включення у бізнес-процеси (Красота, & Панова, 2023).

Сприяння формуванню та розвитку гендерно збалансованого бізнесу слід визначити одним із пріоритетних напрямів державної гендерної політики, досягнення її цілей. У Преамбулі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» однією із цілей цього Закону визначено усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України (Про забезпечення рівних прав, 2005). Гендерно збалансований бізнес забезпечує рівні можливості чоловіків і жінок щодо реалізації їх прав на підприємницьку діяльність та працю.

Державній гендерній політиці, спрямованій на забезпечення гендерного балансу у сфері бізнесу, притаманні як загальні характеристики політики держави з забезпечення гендерної рівності у суспільстві, так і особливості, обумовлені специфікою підприємництва як сфери суспільних відносин.

Об'єктами державного впливу є, по-перше, великий та середній бізнес, які, як правило, є гендерно домінуючими, насамперед за показниками частки жінок і чоловіків у загальній кількості їх власників та керівників. Щодо цього об'єкту регулювання завданням держави є створення правових та соціально-економічних умов їх поступової трансформації у гендерно лояльні та гендерно інклюзивні бізнеси.

По-друге, мікро- та мале підприємництво як об'єкти державної гендерної політики у останні роки набули ознак гендерно збалансованого бізнесу, є гендерно лояльними та гендерно інклюзивними, тому завданням держави є здійснення комплексу заходів з підтримки їх гендерного балансу.

Розроблення заходів державного регулювання бізнесу, незалежно від його розміру і організаційних форм, повинно базуватися на гендерно чутливому підході, урахувати специфічні соціальні, культурні, економічні, політичні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків як його власників та найманих працівників (Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів, 2020). Тому, державний вплив на бізнес повинен поєднувати заходи та інструменти державно-правового регулювання підприємництва та зайнятості, що є необхідним та доцільним для формування та розвитку гендерно збалансованого бізнесу.

Реалізація гендерно чутливого підходу у процесі державно-правового регулювання бізнесу включає такі основні напрями:

1) гендерно-правова експертиза проєктів та чинних нормативно-правових актів з метою виявлення ризиків і загроз порушення принципів гендерної рівності та запобігання ним шляхом внесення необхідних змін та доповнень [1]. В результаті експертизи та доопрацювання нормативно-правові акти можуть бути визнані як гендерно нейтральними та гендерно чутливими. Наприклад, гендерно-правова експертиза Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» дає підстави для виявлення ознак непрямой дискримінації



жінок при застосуванні норми, що регулює застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин до трудових відносин, що виникають між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом (Про внесення змін до деяких законодавчих актів, 2022). З 1 квітня 2024 року мінімальна заробітна плата становить 8000 грн. Про Державний бюджет України на 2024 рік, 2023), отже спрощений режим поширюється на працівників, місячна заробітна плата яких дорівнює 64000 грн і більше. Ураховуючи існуючий гендерний розрив у оплаті праці чоловіків і жінок, можна стверджувати, що по відношенню до жінок ця норма фактично не діє. Отже, начебто гендерно нейтральна норма, реально є гендерно дискримінаційною;

2) гендерно орієнтований підхід до вибору методів та інструментів державно-правового регулювання бізнесу та їх застосуванню;

3) гендерно орієнтований контроль правозастосування – реалізації норм права, що містяться у законах та інших нормативно-правових актах, регулюючих підприємницьку діяльність;

4) гендерно орієнтований моніторинг діяльності центральних органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, що здійснюють регулювання бізнесу;

5) підвищення гендерної компетентності державних службовців і посадових осіб органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Висновки.

Проведений аналіз гендерного балансу бізнесу в Україні, забезпечення якого є важливим завданням державної гендерної політики, дає підстави для висновків:

по-перше, бізнес слід визначити у якості об'єкта державного регулювання суспільних відносин у контексті гендерного підходу,

оскільки гендерно збалансований бізнес є фактором і умовою подолання гендерних розривів у суспільстві у цілому;

по-друге, гендерно збалансований бізнес забезпечує рівні можливості чоловікам і жінкам щодо реалізації їх права на здійснення підприємницької діяльності, права на труд та гідну його оплату. Основними показниками гендерного балансу бізнесу є показники частки жінок і чоловіків у загальній кількості власників бізнесу; у чисельності працівників, які займають посади керівників підприємств; у чисельності персоналу бізнес-структур; у кількості фахівців, службовців, робітників як найманих працівників бізнесу; показники трудової зайнятості жінок та чоловіків; показники, що характеризують співвідношення сум заробітної плати жінок і чоловіків; показники, що є основою порівняння умов праці жінок і чоловіків; їх професійного розвитку.

За показниками гендерної рівноваги (балансу/дисбалансу) бізнес може бути гендерно домінуючим, гендерно лояльним, та гендерно-інклюзивним;

по-третє, гендерна політика держави у сфері бізнесу повинна інтегрувати цілі, напрями та заходи державного регулювання підприємництва та зайнятості населення, оскільки у бізнесі реалізуються права жінок і чоловіків як на підприємництво, так і на і працю;

по-четверте, заходи державного забезпечення гендерного балансу у сфері ділової активності, повинні бути спрямовані на досягнення рівності прав та можливостей чоловіків та жінок як підприємців - власників бізнесу; керівників підприємств; найманих працівників бізнес-структур.

Подальше дослідження буде спрямовано на розкриття сутності та основних напрямів гендерно-інклюзивного підходу до визначення стратегії.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

56% нових фондів в Україні у 2023 році відкрили жінки. (2023). Відновлено з <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2023>.

Гендерний баланс у компаніях: чому це важливо. (2024). Відновлено з <https://dyvys.info/2024/01/10/gendernyj-balans-u-kompaniyah-tse-vazhlyvo/>

Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні. (2021). Відновлено з <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednya-zarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini>

Желюк, Т., & Костін, У. (2022). Гендерна збалансованість: євроінтеграційні виклики та національні можливості. *Інноваційна економіка*, 2-3, 75-84. Відновлено з <http://www.inneco.org/index.php/innecoua/article/view/958>

Жінки та чоловіки на ринку праці. (2021). Відновлено з https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf

Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. № 86. (2020). *Наказ Міністерства соціальної політики України.* Відновлено з <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html>



- Кожен другий малий бізнес в Україні відкривають жінки. Як велика війна змінила гендерний розподіл підприємств? (2023). Відновлено з <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2022>
- Конституція України. (1996) Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
- Красота, О., & Панова, Л. (2023). Феміністична економіка як складова інклюзивного суспільного розвитку. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, 7. Відновлено з <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-01-02>
- Кузьмінська, Н., & Солосіч, О. (2018). Економічні аспекти проблеми досягнення гендерної рівності в Україні на шляху до євроінтеграції. *Електронне наукове фахове видання*, 18, 660-667. Відновлено з <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/Ekonomika-i-suspiilstvo-18-2018.pdf>
- Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. № 815-р. (2023). *Розпорядження Кабінету Міністрів України*. Відновлено з <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-skhvalennia-natsionalnoi-stratehii-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-na-period-do-s815-150923>
- Понад половину нових ФОПів в Україні у 2023 році відкрили жінки. (2023). *Опендатабот*. Відновлено з <https://suspilne.media/621023-ponad-polovinu-novih-fopiv-v-ukraini-u-2023-roci-vidkrili-zinki-opendatabot/>
- Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». № 2434-IX. (2022). *Закон України*. Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
- Про Державний бюджет України на 2024 рік. № 3460-X. (2023). *Закон України*. Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text>
- Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. № 866-IV. (2005). *Закон України*. Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- Про затвердження Класифікації інституційних секторів економіки України. № 378. (2014). *Наказ Державної служби статистики*. Відновлено з <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0378832-14#Text>
- Прокопович-Павлюк, І. (2023). Жінки на ринку праці України: статистична оцінка та можливості. *Інфраструктура ринку*, 70, 145-151. Відновлено з http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/70_2023/28.pdf
- Рахунки інституційних секторів економіки за 2021 рік. (2022). Відновлено з <https://www.ukrstat.gov.ua/rubric-economy/3743157-rozriv-zarplatni-miz-colovikami-ta-zinkami-za-7-rokiv-skorotivsa-na-7-4>
- Розрив зарплатні між чоловіками та жінками за 7 років скоротився на 7,4%. (2022). Відновлено з <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3743157-rozriv-zarplatni-miz-colovikami-ta-zinkami-za-7-rokiv-skorotivsa-na-74-minekonomiki.html>
- Устенко, О. (2023). *Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: перспективи втілення*. Відновлено з <https://jurfem.com.ua/strategiya-hendernoyi-rivnosti-v-osviti-2030/>
- Черба, В., & Ромашко, І. (2016). Гендерна нерівність на ринку праці України. *Ефективна економіка*, 5. Відновлено з http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_5_40
- «Чоловічі» професії: як українки руйнують гендерні стереотипи на ринку праці. (2023). Відновлено з <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240308-cholovichy-profesiyi-yak-ukrayinky-ruynuyut-genderni-steretypu-na-rynku-praczi/>
- Юрик, Я. (2019). Професійна гендерна сегрегація на ринку праці України. *Економіка в умовах сучасних трансформацій*, 4, 104-120. Відновлено з http://eip.org.ua/docs/EP_19_4_104_uk.pdf
- Women in business: beyond policy to progress. (2018, March). *Grant Thornton International Ltd*. Retrieved from <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf>

REFERENCES

- 56% of new FOPs in Ukraine in 2023 were opened by women. (2023). Retrieved from <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2023>.
- About ensuring equal rights and opportunities for women and men. No. 2866-IV. (2005). *Law of Ukraine*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- About the State Budget of Ukraine for 2024. No. 3460-X. (2023). *Law of Ukraine*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text>
- Accounts of institutional sectors of the economy for 2021. (2022). Retrieved from <https://www.ukrstat.gov.ua/>
- Cherba, V., & Romashko, I. (2016). Gender inequality in the labor market of Ukraine. *Effective Economy*, 5. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_5_40
- Constitution of Ukraine. (1996). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
- Every second small business in Ukraine is opened by women. How did the Great War change the gender distribution of entrepreneurs? (2023). Retrieved from <https://opendatabot.ua/analytics/businesswoman-in-war-2022>
- Gender balance in companies: why it matters. (2024). Retrieved from <https://dyvys.info/2024/01/10/gendernyj-balans-u-kompaniyah-tse-vazhlyvo/>



- Gender pay gap: how the average salary of women and men in Ukraine differs.* (2021). Retrieved from <https://www.slovoaidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednyazarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini>
- Instruction on the integration of gender approaches during the development of normative legal acts. No. 86. (2020). *Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine*. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html>
- Krasota, O., & Panova, L. (2023). Feminist economics as a component of inclusive social development. Problems of modern transformations. *Economics and Management Series*, 7. Retrieved from <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-01-02>
- Kuzminska, N., & Solosich, O. (2018). Economic aspects of the problem of achieving gender equality in Ukraine on the way to European integration. *Electronic scientific publication*, 18, 660-667. Retrieved from <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/Ekonomika-i-suspilstvo-18-2018.pdf>
- More than half of new FOPs in Ukraine in 2023 were opened by women. (2023). *Opendatabot*. Retrieved from <https://suspilne.media/621023-ponad-polovinu-novih-fopiv-v-ukraini-u-2023-roci-vidkrili-zinki-opendatabot/>
- National strategy for overcoming the gender pay gap for the period up to 2030. No. 815. (2023). *Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-natsionalnoi-stratehii-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-na-period-do-s815-150923>
- "Male" professions: how Ukrainian women destroy gender stereotypes in the labor market. (2023). Retrieved from <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240308-cholovichi-profesiyi-yak-ukrayinky-rujnuuyut-genderni-stereotypy-narynku-praczi/>
- On making changes to some legislative acts of Ukraine on simplifying the regulation of labor relations in the field of small and medium-sized entrepreneurship and reducing the administrative burden on entrepreneurial activity. No 2434-IX. (2022). *Law of Ukraine*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
- On the approval of the Classification of institutional sectors of the economy of Ukraine. No. 378. (2014). *Order of the State Statistics Service*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0378832-14#Text>
- Prokopovych-Pavlyuk, I. (2023). Women in the labor market of Ukraine: statistical assessment and opportunities. *Market infrastructure*, 70, 145-151. Retrieved from http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/70_2023/28.pdf
- The wage gap between men and women has decreased by 7.4% in 7 years.* (2022). Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3743157-rozriv-zarplatni-miz-colovikami-ta-zinkami-za-7-rokiv-skorotivsa-na-74-minekonomiki.html>
- Ustenko, O. (2023). *Strategy for implementation of gender equality in the field of education until 2030: prospects for implementation*. Retrieved from <https://jurfem.com.ua/stratehiya-hendernoyi-rivnosti-v-osviti-2030/>
- Women and men in the labor market.* (2021). Retrieved from https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf
- Women in business: beyond policy to progress. (2018, March). *Grant Thornton International Ltd*. Retrieved from <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf>
- Yurik, Ya. (2019). Professional gender segregation in the labor market of Ukraine. *Economics in the conditions of modern transformations*, 4, 104-120. Retrieved from http://eip.org.ua/docs/EP_19_4_104_uk.pdf
- Zhelyuk, T., & Kostin, U. (2022). Gender balance: European integration challenges and national opportunities. *Innovative Economy*, 2-3, 75-84. Retrieved from <http://www.inneco.org/index.php/innecoua/article/view/958>