

УДК 331.5:339.9(045)

ПАСІЧНИК О.С.,
старший викладач кафедри міжнародних економічних відносин і бізнесу
Факультету міжнародних відносин
Національного авіаційного університету
БАГДАСАРЯН Т.Г.
студентка 3 курсу
Факультету міжнародних відносин
Національного авіаційного університету

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ У ГЛОБАЛЬНОМУ МАСШТАБІ

***Анотація.** В статті проаналізовано сутність гендерної нерівності на міжнародному ринку праці, причини та наслідки сучасного стану розривів можливостей серед чоловіків та жінок, їх доступу до робочих місць в різних країнах. На основі емпіричних досліджень з'ясовано відмінності між існуючим та потенційним валовим внутрішнім продуктом багатьох економік у разі встановлення гендерної рівності.*

***Ключові слова:** гендерна нерівність, гендерний паритет, соціальні норми, жіноче безробіття, індекс гендерної нерівності, гендерний розрив.*

Пасичник Е.С., старший преподаватель кафедры международных экономических отношений и бизнеса Факультета международных отношений Национального авиационного университета
Багдасарян Т.Г., студентка 3 курса Факультета международных отношений Национального авиационного университета

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ В ГЛОБАЛЬНОМ МАСШТАБЕ

***Аннотация.** В статье проанализирована сущность гендерного неравенства на международном рынке труда, причины и последствия современного состояния разрывов возможностей среди мужчин и женщин, их доступа к рабочим местам в разных странах. На основе эмпирических исследований выяснено различия между существующим и потенциальным валовым внутренним продуктом многих экономик в случае установления гендерного равенства.*

***Ключевые слова:** гендерное неравенство, гендерный паритет, социальные нормы, женская безработица, индекс гендерного неравенства, гендерный разрыв.*

Pasichnyk O.S., senior lecturer of International economic relations and business department, Faculty of international relations of the National Aviation University
Bahdasarian T.G., 3rd-year student, Faculty of international relations of the National Aviation University

PROBLEM OF GENDER ASSYMETRY ON A GLOBAL SCALE

***Annotation.** The article analyzes the essence of gender inequality in the international labor market, the causes and consequences of the current state of discontinuity of opportunities among men and women and their access to workplaces in different countries. Based on empirical studies, the differences between the existing and the potential gross domestic product of many economies in the case of establishing gender equality were clarified.*

***Key words:** gender inequality, gender parity, social norms, female unemployment, gender inequality index, gender gap.*

Актуальність проблеми. З розвитком глобальних економічних процесів доходи та статки різних верств населення починають все більше різнитися між собою. Нерівність серед жінок та чоловіків на фоні глобальних процесів спричиняє виникнення розриву в економічному та соціальному стані країн. Для її поширення існують причини соціального, культурного та релігійного характеру, які склалися та закріпилися у тому чи іншому суспільстві. Через гендерну нерівність та складнощі доступу жінок до ринку праці, неефективне їх залучення, потерпають як окремі національні господарства, так і світова

економіка в цілому. Виникає необхідність подолання гендерних розривів задля поліпшення стану сучасної економічної системи.

Аналіз досліджень та публікацій. Процеси встановлення та розвитку соціальної нерівності між чоловіками та жінками досліджувалися багатьма вченими. Серед вітчизняних можна виокремити К. Левченко, яка досліджувала правовий аналіз та розгляд проблеми на світовій арені [1]. Дослідженню взаємозв'язку між гендерною рівністю та валовим внутрішнім продуктом на душу населення країн ЄС присвячено праці Вінської О.Й. та Токар В.В. [2]. Людський капітал та проблеми гендерного паритету і зайнятості як одні зі складових побудови сталого глобального майбутнього розглянуто у дослідженнях експертів Світового банку Г. - М. Ланге, К. Водона, К. Кері [15], М. Гондзалес, Т. Джурадо та М. Налдіні приділяють більше уваги регіональному аспекту, зокрема європейському [5].

Метою статті є розкриття основних причин та наслідків виникнення світової гендерної нерівності, а також зображення сучасних тенденцій нерівномірного залучення чоловіків та жінок до соціально-економічних процесів.

Виклад основного матеріалу. У сучасному суспільстві рівний правовий статус жінок і чоловіків, а також рівність можливостей для його реалізації у житті суспільства, тобто гендерна рівність, давно стали загальним місцем в публічному дискурсі та політиці. Вона є широко поширеною і певною мірою неминуча через соціально-культурні стереотипи, складені в суспільстві протягом довгого часу. У глобальному масштабі гендерна нерівність визначається як різний доступ до ресурсів та можливостей чоловіків та жінок та очевидна дискримінація останніх. Вчені Джері Якобс та Барбара Рескін застерігають, що зростаюча гендерна нерівність, яка не піддається моніторингу та контролю належним чином, може призвести до різного роду політичних, економічних та соціальних катастроф [4]. Проблема зайнятості жінок працездатного віку є одним з актуальних соціально-економічних дискусійних питань в усьому світі. Вона посилюється складною соціально-економічною ситуацією в країнах: стагнацією в економіці, зниженням рівня життя населення, зростанням безробіття.

Основні причини жіночого безробіття - це зміни в структурі зайнятості жінок у суспільному виробництві, дискримінація на ринку праці. У країнах Близького Сходу, наприклад, не прийнято залучати жіночу частину населення до робочого процесу. Там у жінках вбачається лише роль матері та дружини. В Південно-Азійському регіоні, зокрема, існують бар'єри доступу жінок до управлінських та вищих посад, які в основному очолюються чоловіками, а жінки в той час задіяні у легкій або сільськогосподарській промисловості. Також значною проблемою виступає те, що багато жінок поєднують в собі функції працівника та матері, тому є менш конкурентоспроможними порівняно з чоловіками на ринку праці. Така тенденція характерна загалом для європейського та американського регіонів.

Розглядаючи проблему залучення жінок і чоловіків до сфери зайнятості, слід звернути увагу на особливості заробітку залежно від статі. Середня світова статистика свідчить, що жінки, в середньому, отримують на 20% менше, ніж чоловіки. Таке явище називається розрив в оплаті праці жінок і чоловіків – одна з найбільш поширених форм дискримінації на ринку праці, яка передбачає те, що чоловіки отримують на 10-40% більше, ніж жінки в залежності від країни. Найбільший розрив в оплаті праці в цілому по світу спостерігається у таких сферах як промисловість (32%), фінансова діяльність (29%), діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (34%), надання комунальних та індивідуальних послуг (30%).

Перш за все, це пояснюється горизонтальною сегрегацією професій у різних національних суспільствах, тобто поділу на суто жіночі та суто чоловічі. За аналізом багатьох оголошень з прийому на роботу, де зазначена бажана стать майбутнього працівника, жінок очікують більш у таких галузях, як освіта, медицина та надання послуг. В той час, коли суто чоловічими вважаються професії у сфері будівництва, сільського господарства та менеджменту. Тобто на самому початковому етапі пошуку вакансії у жінок виникає проблема вибору серед даних варіантів. Таким чином, виникає припущення, що навіть однакова здобута освіта заздалегідь не надає рівні можливості жінкам та чоловікам в одержанні рівних доходів.

Щодо вертикальної сегрегації, то потрібно поглянути на управлінські посади жінок при вищих виконавчих та законодавчих органах окремих країн. Треба зазначити, що домінуючі позиції займають Руанда, Куба, Болівія, Швеція та Фінляндія. Рівень залучення жінок до управлінських державних органів – парламентів – становить 61, 53, 52, 46 та 42 відсотки відповідно, в залежності від загальної кількості місць в органі [16]. Більш того науковці виділяють такі підгрупи вертикальної сегрегації як «скляна стеля» (англ. glass ceiling) та «липка підлога» (англ. sticky floor). Перша з них характеризується наявністю певних бар'єрів для просування жінок по кар'єрній драбині через існуючі суспільні

упередження, що унеможливило їх доступ до управлінських посад. Також відсутність необхідного досвіду та часу через побутові обов'язки стримує просування жінок та досягнення ними топ-посад. «Липка підлога» - термін, що означає утримання жінок на стереотипних жіночих низькооплачуваних професіях, таких як медсестра, няня, прибиральниця та інших.

Таким чином, вертикальна гендерна сегрегація ринку зайнятості (як і горизонтальна) – є одним з найвпливовіших механізмів встановлення нерівності між чоловіками і жінками, який спричиняє різницю в оплаті праці.

Для оцінки даної проблеми в 2010 році було введено Індекс гендерної нерівності як один з інтегральних показників стану суспільства, використовуваний в Доповіді про людський розвиток. Це число від 0 до 1, де нуль - повна рівність статей за всіма показниками, а одиниця - повна нерівність за всіма показниками. Як і Індекс людського розвитку, Індекс гендерної нерівності об'єднує кілька індикаторів на зваженій основі, представляючи кількісну оцінку гендерної нерівності в кожній країні. До країн з найменшим показником відносяться: Швейцарія – перше місце, Данія – друге, Норвегія та Голландія поділяють третє місце, далі йдуть Ісландія, Бельгія та Словенія. Також можна зробити висновок, що індекс гендерної нерівності є найвищим у країнах мусульманського світу та у деяких африканських країнах (див. табл.1)

Таблиця 1

Країна	Індекс гендерної нерівності
Швейцарія	0,039
Канада	0,092
Ірак	0,506
Ліберія	0,656
Україна	0,285
Люксембург	0,066
Чад	0,708

Примітка: складено авторами за даними ПРООН [14].

Отже, за всіма проведеними дослідженнями ООН можна стверджувати, що, виконуючи одну й ту саму роботу, жінки отримують приблизно на 30 відсотків менше, ніж отримав би чоловік за той же час та при тому ж виді діяльності. Тобто стає очевидним, що праця жінок та їх становище в суспільстві та на ринку праці, зокрема, не є рівноправним з чоловіками. Через це виникає безробіття, занепад економіки та погіршення позитивних настроїв у соціумі.

Розглядаючи проблему у глобальному масштабі, можна зазначити, що рівень участі робочої сили для чоловіків і жінок у віці 15 років і старше продовжує довгостроковий спад; у 2018 році він становив 61,8 відсотка, що на 1,4 пунктів менше за останні десять років. Зниження рівня участі жінок відбувалося повільніше, ніж у чоловіків, що призвело до невеликого звуження гендерного розриву [4]. Це, загалом, пояснюється збільшенням рівних можливостей на ринку праці для обох статей та намаганням деяких країн виконувати план задля досягнення Цілей Сталого Розвитку ООН до 2030 року.

Ці тенденції відображають різні закономірності у життєвому циклі, що є наслідком, з одного боку, змін участі в освіті серед молоді, а з іншого – в рішенні працівників щодо виходу на пенсію. Головним висновком, є те, що в середньому по всьому світу жінкам залишається набагато менше шансів брати участь на ринку праці, ніж чоловікам. У 48,5 відсотків жінок, які складають робочу силу в світі, рівень їх участі в трудових ресурсах становив на 26,5 відсоткових пунктів нижче, ніж у чоловіків у 2018 році (див. табл. 2).

Таблиця 2

Регіон	Чоловіки, %	Жінки, %	Розрив, % пункти
Світ	75,0	48,5	26,5
Розвинені країни	81,1	69,3	11,8
Країни, що розвиваються	68,0	52,4	15,6
Країни з перехідною економікою	76,1	45,6	30,5
Арабські країни	77,2	18,9	58,3
Північна Африка	71,9	21,9	50,0
Європа	63,4	51,6	11,9
Північна Америка	67,9	55,8	12,1

Примітка: складено авторами за даними Міжнародної організації праці [3].

В основі показників гендерного розриву лежать значні відмінності у доступі жінок до ринку праці у країнах на різних стадіях розвитку. У 2018 році він становив 30,5 відсоткових пунктів, порівнюючи рівень участі чоловіків і жінок на ринках праці розвинутих країн та країн, що розвиваються. Прогнозується, що така тенденція продовжиться до 2021 року, оскільки рівень участі жінок скоротиться швидше, ніж чоловіків.

За даними Світового Банку можна визначити рівень залучення чоловіків та жінок до праці залежно від регіонів світу. Наприклад, можна побачити, що найменший рівень зайнятості жінок спостерігається в Арабському регіоні, а саме країнах Близького сходу, та Північної Африки, де рівень зайнятості жінок складає близько 30 відсотків, чоловіків – 80. Гендерний розрив тут є найбільшим. Щодо країн з найбільшим залученням жіночої праці, то тут можна зазначити Східну Азію та Тихоокеанський регіон (див. рис. 1). У даному регіоні зайнятість жінок складає більше 70 відсотків, а чоловіків – 90. Середній рівень залучення жінок до праці у 2018 році склав 53,8 відсотки, що на 0,2 відсоткових пункти менше від показників попередніх років [6].

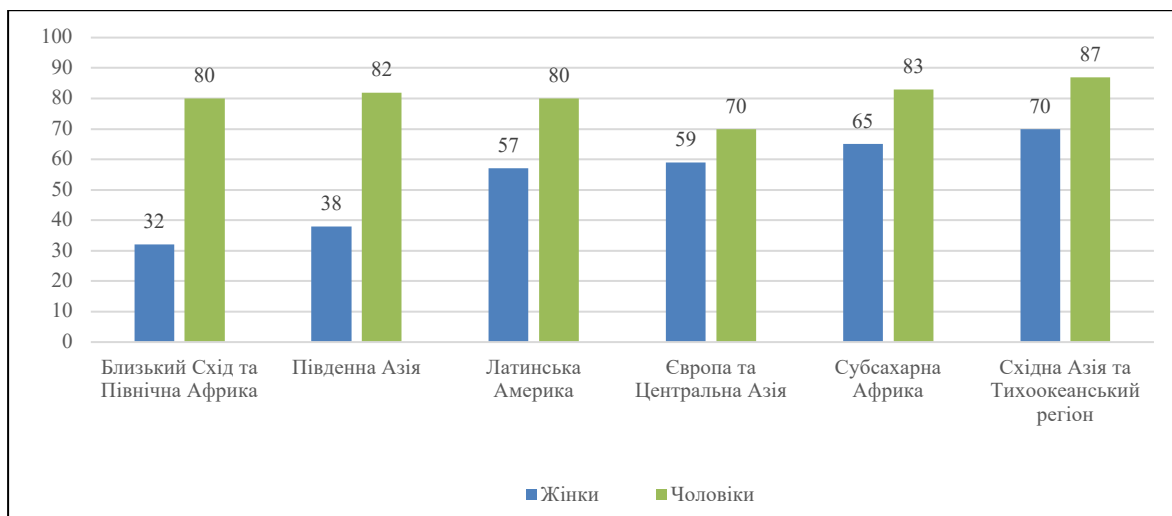


Рис. 1. Рівень залучення чоловічої та жіночої праці за регіонами, 2018 рік, %

Примітка: складено авторами за даними Світового банку [6].

Можна зробити такі висновки, що жінки рідше, ніж чоловіки, не тільки беруть участь у робочій силі, але й те, що ті, хто це роблять, також менш схильні до працевлаштування через існуючі бар'єри на ринку праці. Станом на 2018 рік рівень глобального безробіття серед жінок становив 6%, що на 0,8 відсоткових пунктів вище, ніж у чоловіків. Це призводить до співвідношення рівнів безробіття серед жінок на рівні 1,2 у 2018 році. До 2021 року цей показник, як очікується, залишатиметься стабільним у розвинутих країнах і збільшиться в країнах, що розвиваються, що відображає погіршення відносної позиції жінок в умовах глобального безробіття, що спостерігається протягом останнього десятиліття.

В Арабських країнах та країнах Близького Сходу залучення жінок взагалі до різних соціальних процесів є досить сумнівним. Все це відбувається через культурні особливості даних регіонів, відповідно це відображається і на ринках праці цих країн. П'ять країн з найнижчим рейтингом економічної участі та можливостей жінок: Сирія, Пакистан, Саудівська Аравія, Ємен і Іран, з розривом щонайменше 65 відсотків.

Проте, треба зазначити, що деякі країни, наприклад Саудівська Аравія, у 2018 році зробила спробу переступити певний консерватизм шляхом запровадження низки законів, які лібералізують відношення до жінок у суспільстві. Стратегія Saudi Vision 2030, встановлена саудівським принцом Мухаммедом ибн Салман Аль Саудом, має на меті збільшити участь жінок у робочій силі з 22% до 30% у всіх секторах економіки в 2030 році. Зараз в приватному секторі працюють 600 тисяч саудівських жінок, 30 тисяч з яких приєдналися до ринку праці у вересні та жовтні. Відтепер жінки можуть займатися підприємницькою діяльністю та працювати у сфері послуг [11]. Ці явища створюють передумови тенденції до зменшення жіночого безробіття у Саудівській Аравії у 2014-2018 роках (див. рис. 2).



Рис. 2 Рівень безробіття жінок в Саудівській Аравії 2010-2018 роки, %

Примітка: складено авторами за даними Світового банку [13].

Розглядаючи проблему впливу гендерної нерівності на економічне зростання та продуктивність нації, не можна не зазначити дослідження відомих вчених Квентіна Водона та Бенедикта де ла Бріера. Вони вказують на те, що вартість гендерної нерівності зосереджена на втратах національного багатства через гендерну нерівність у заробітках. Зосереджуючись на багатстві, підхід, який використовується для вимірювання нерівності, в цьому аналізі відрізняється. Багатство - це база активів, яка дозволяє країнам отримувати прибуток (валовий внутрішній продукт або ВВП). Багатство країни включає різні види капіталу. Вироблений капітал походить від інвестицій у активи, такі як заводи, обладнання або інфраструктура. Природний капітал включає такі активи, як сільськогосподарські землі та інші відновлювані та невідновлювані природні ресурси. Проте найбільша частка багатства країн, як правило, знаходиться саме в їхніх людях. Як зазначалося в нещодавньому дослідженні Світового банку Про зміну багатства Націй [12], людський капітал, що вимірюється як теперішня вартість майбутніх заробітків робочої сили, складає дві третини світового багатства. Якщо буде досягнута гендерний паритет у доходах, країни зможуть збільшити багатство людського капіталу та, таким чином, загальний світовий добробут. Це дозволить їм зміцнювати стійкість свого шляху розвитку.

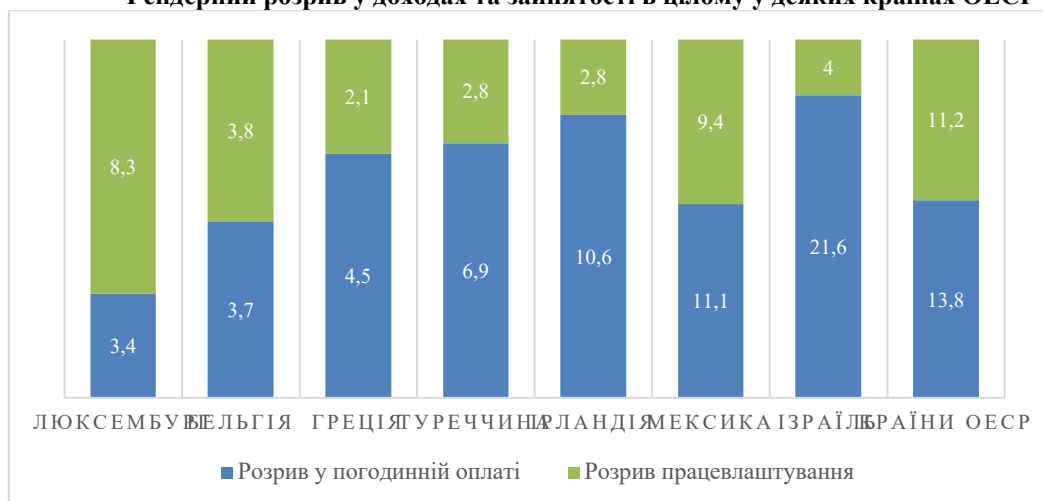
За даними Світового Банку, в усьому світі жінки складають лише 38 відсотків людського капіталу, чоловіки - 62 відсотки. У країнах з низьким та нижче середнього рівнем доходу жінки займають третину чи менше людського капіталу. У цих країнах гендерна нерівність спричиняє значні втрати людського капіталу, що становить значну частку сукупного багатства країни. Більш того, на душу населення, гендерна нерівність у заробітку може призвести до втрат багатства в розмірі 23 620 доларів США на людину в усьому світі. Ці втрати відрізняються між регіонами та країнами, оскільки рівень багатства людського капіталу, а, отже, втрати в багатстві через гендерну нерівність, як правило, збільшується в абсолютних величинах з економічним розвитком. З цих причин в абсолютних розмірах втрати є найбільшими в країнах ОЕСР [15].

Наслідки від гендерної нерівності є дуже суттєвими та тривожними для світової економіки. По всьому світу втрати в багатстві людського капіталу через гендерну нерівність оцінюються в 160,2 трильйонів доларів, якщо ми припустимо, що жінки будуть заробляти стільки ж, скільки чоловіки. Це приблизно вдвічі більше значення ВВП у глобальному масштабі. Інакше кажучи, багатство людського капіталу може зрости на 21,7 відсотків у всьому світі, а загальне багатство - на 14,0 відсотків з появою гендерної рівності у заробітній платі.

Вартим уваги є питання гендерного паритету у розвинених країнах ОЕСР. Зокрема, розбіжність у доходах у країнах даного угруповання пояснюється соціальною роллю жінок, яким необхідно займатися домогосподарством, дітьми та певним чином залежати від свого чоловіка у фінансовому плані. Якщо розглядати усіх жінок ОЕСР, то найбільша різниця у доходах спостерігається в Японії, Кореї, Мексиці та Чилі. Також постає питання освіти та освіченості серед жінок. Адже доступ до ринку праці та можливості на ньому взаємозалежні речі з освітою, яку набула людина. Через це порівнюються показники навіть не місячної або річної праці, а погодинної для більш детального аналізу. Звісно, майже у всіх країнах середня заробітна плата жінок з нижчою освітою є набагато менша за чоловічу. Але протягом останнього десятиліття, жінки почали бути більш конкурентоспроможними на ринку праці, тому і розриви значно скоротилися. Найменша різниця у доходах у країнах ОЕСР спостерігається у таких країнах як Бельгія, Канада, Греція, Ірландія, Італія, Латвія, Мексика, Польща та Іспанія (див. табл. 3).

Таблиця 3

Гендерний розрив у доходах та зайнятості в цілому у деяких країнах ОЕСР



Примітка: складено авторами за даними щорічного звіту ОЕСР [9].

Щодо регіонального розрізу, то найбільші втрати ВВП в залежності від багатьох факторів спостерігаються у країнах з високим рівнем доходів – у країнах ОЕСР та Китаї, на які в сукупності припадає втрат людського капіталу на 140,2 трлн. дол. США. Решта країн несуть втрати людського капіталу у розмірі 20 трлн. дол. США. Але ситуація змінюється, якщо подивитися на відсоток цих втрат від сукупного обсягу багатства. Найбільших втрат сукупного багатства зазнали країни з доходом нижче середнього (близько 19,4%), а найменше - країни з високими доходами, які не є членами ОЕСР (близько 7,4%) [8].

На основі проведеного дослідження автори припускають, що зменшення гендерної нерівності може забезпечити приріст частки людського капіталу, що складає саме жіноча частина населення, та таким чином збільшити зростання національних капіталів в цілому. Досягнення гендерної рівності може підвищити добробут жінок, а це, в свою чергу, підвищує добробут їх сімей та суспільства в цілому. Більш того, гендерна рівність дозволяє досягнути повної зайнятості та потенційного ВВП.

Різноманітні моделі та емпіричні дослідження показали, що поліпшення гендерного паритету може призвести до значних економічних переваг, які змінюються залежно від становища різних економік та конкретних проблем, з якими вони стикаються. Здобуті недавно оцінки свідчать, що економічний гендерний паритет міг би додати додаткові 250 млрд. доларів США до ВВП Сполученого Королівства, 1750 млрд. доларів до ВВП Сполучених Штатів, 550 млрд. доларів США для Японії, 320 - Франції та 310 - Німеччини (див. табл. 4) [10].

Таблиця 4

Відмінності в існуючому та потенційному валовому продукті в деяких країнах та світі в цілому

Назва країни	ВВП де-факто, млрд. дол. США, 2017 рік	Потенційний ВВП, млрд. дол. США
США	19 391	21 141
Японія	4 872	5 422
Сполучене Королівство	2 625	2 875
Франція	2 684	3 004
Німеччина	3 685	3 995
Китай	12 015	14 515
Світ	80 050,96	85 350,86

Примітка: складено авторами за даними [10].

І навпаки, обмеження доступу жінок до ринків праці є дороговартісним для економіки, оскільки бідна жіноча робоча сила гальмує економічне зростання. Такі регіони як Східно-Азійський та Тихоокеанський, за повідомленнями, втрачають від 42 млрд. доларів США до 47 млрд. доларів США щорічно через обмежений доступ жінок до можливостей працевлаштування. Дослідження Світового банку демонструють, що подібні обмеження також спричинили значні втрати на Близькому Сході та Північній Африці, а також в Африці на південь від Сахари. Інші нещодавні оцінки свідчать про те, що

Китай може спостерігати зростання ВВП на 2,5 трлн. в той самий період, як світовий ВВП може зрости на 5,3 трлн. дол. США вже до 2025 року [7].

Висновки. Проблема гендерної нерівності на ринку праці суттєво впливає не тільки на соціальні настрої в країнах, її міжнародний статус, але й на світову економіку. Тому уряди більшості цивілізованих країн намагаються подолати гендерний розрив та розширити права жінок, ужити всіх можливих заходів для встановлення гендерного паритету в національній економіці.

На думку авторів, скорочуючи індекс розриву між чоловіками та жінками у соціально-економічному житті суспільства, глави держав зможуть мати більше можливостей у вигляді залучення людських ресурсів та робочої сили до ринку праці. Таким чином, ми побачимо ряд позитивних взаємозалежностей, а також ефекти «доміно» та «мультиплікатора», які підкреслюють багатогранний характер переваг, що виникають від збільшення гендерного паритету.

Література

1. Левченко К. До проблеми конкретно-історичного характеру категорії «гендерна рівність» [Електронний ресурс] // https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2005/01/26-30__no-1__vol-6__2005__UKR.pdf
2. Вінська О.Й., Токар В.В. Гендерна рівність та соціально-економічний розвиток країн – членів Європейського Союзу [Електронний ресурс] // <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/23037/1/08.pdf>
3. ILO's Trends Econometric Models, November 2017 (see online Appendix B for details) and Labour Force Estimates and Projections (LFEP) [Електронний ресурс] // www.ilo.org/ilostat
4. Jacobs Jerry A. Detours on the Road to Equality: Women, Work and Higher Education [Електронний ресурс] // <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1525/ctx.2003.2.1.32>
5. Jose M. Gonzalez, Jurado T., Naldini M. Gender Inequalities in Southern Europe: Woman, Work and Welfare [Електронний ресурс] https://books.google.com.ua/books?hl=ru&lr=&id=ERekAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=gender+inequality+labour+market&ots=zrgrAoKYOg&sig=IoMSeZVIA8g4OqRbQl36uUlhRJs&redir_esc=y#v=onepage&q=gender%20inequality%20labour%20market&f=false
6. Labor force participation rate, female (% of female population ages 15-64) (modeled ILO estimate) [Електронний ресурс] // <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>
7. McKinsey & Company, The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth, 2015.
8. Nayihouba, A. and Q. Wodon. 2018. Gains in Human Capital Wealth: What Growth Models Tell Us, in G.-M. Lange, Q. Wodon, and K. Carey (eds.), The Changing Wealth of Nations 2018: Sustainability into the 21st Century. Washington, DC: The World Bank
9. OECD Employment Outlook 2018 [Електронний ресурс] // https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en#page243
10. PwC, Women in Work Index 2017 [Електронний ресурс] // <https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html>
11. Saudi Vision 2030 Document [Електронний ресурс] // <https://vision2030.gov.sa/en>
12. The Changing Wealth of Nations 2018 : Building a Sustainable Future [Електронний ресурс] // <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29001>
13. Unemployment, female (% of female labor force) (national estimate) [Електронний ресурс] // https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.NE.ZS?locations=SA&name_desc=true
14. United Nations Development Programme Human Development Report Gender Inequality Index (GII) [Електронний ресурс] // <http://hdr.undp.org/en/data>
15. Wodon, Q. 2018. What Is the Cost of Gender Inequality in Lost Earnings? Global Estimates Based on the Changing Wealth of Nations. Mimeo. Washington, DC: The World Bank.
16. Women in national parliaments [Електронний ресурс] // <http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/classif011118.htm>