

DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-8>

УДК 330.1:305:331.5

Назаров Нікіта Костянтинівич

доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту та бізнесу,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8762-2248>

Назарова Галина Валентинівна

доктор економічних наук, завідувач кафедри соціальної економіки,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4893-5406>

Nikita Nazarov, Galyna Nazarova

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ
ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ****HUMAN CAPITAL: GENDER ASPECTS
OF FORMATION AND REGULATION**

Анотація. В статті розглянуті проблеми, пов'язані з реалізацією прав і можливостей жінок і чоловіків у формуванні людського капіталу на ринку праці та пошук шляхів їх вирішення на основі досягнення гендерної рівності. Проведено аналіз теоретичних аспектів виникнення та розвитку концепції гендерної рівності в суспільстві. Визначено важливість зменшення гендерної нерівності на ринку праці, здійснено аналіз процесів реалізації рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в умовах функціонування національного ринку праці. Запропоновано шляхи усунення гендерної нерівності у формуванні людського капіталу. Визначено принципи гендерної політики, які формують сучасну європейську ідеологію рівності, серед яких: обов'язковість забезпечення гендерної рівності при розробці та реалізації програм і проектів, доступ жінок до прийняття рішень на всіх рівнях, забезпечення рівноправної участі чоловіків і жінок як рівноправних суб'єктів в економічних, соціальних і культурних процесах, партнерство між жінками та чоловіками на основі принципів паритетної демократії. Проведено аналіз основних нормативно-правових актів України, спрямованих на досягнення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, визначено їх сильні та слабкі сторони та можливість реалізації задекларованої політики гендерної рівності на практиці.

Ключові слова: людський капітал, гендерна рівність, принципи, ринок праці, рівні права, гендерна політика.

Summary. The article examines the problems related to the realization of the rights and opportunities of women and men in the formation of human capital in the labor market and the search for ways to solve them based on the achievement of gender equality. An analysis of the theoretical aspects of the emergence and development of the concept of gender equality in society has been carried out. The importance of reducing gender inequality in the labor market was determined, and the processes of realizing equal rights and opportunities for women and men in the conditions of the functioning of the national labor market were analyzed. Ways to eliminate gender inequality in the formation of human capital are proposed. The article uses the following research methods to solve the tasks: systemic-structural and abstract-logical (definition and clarification of key economic concepts and categories), theoretical and empirical research (proving the essence, functions and ensuring gender equality in the labor market), logical generalization (study of the specifics of women's employment in the Ukrainian labor market), comparative statistical analysis (study of manifestations of gender inequality in the national labor market and development of measures to prevent differentiation and discrimination by gender in the labor market in the formation of human capital). The principles of gender policy that shape the modern European ideology of equality are defined, including: the obligation to ensure gender equality in the development and implementation of programs and projects, women's access to decision-making at all levels, ensuring the equal participation of men and women as equal subjects in economic, social and cultural processes, partnership between women and men based on the principles of parity democracy. An analysis of the main regulatory and legal acts of Ukraine aimed at achieving equal rights and opportunities for women and men was carried out, their strengths and weaknesses and the possibility of implementing the declared policy of gender equality in practice were determined.

Keywords: human capital, gender equality, principles, labor market, equal rights, gender policy.

Постановка проблеми. Збереження та відтворення людського капіталу є нагальною задачею будь якого суспільства, незважаючи на умови, в яких він формується та розвивається. Люди завжди є і будуть рушійною силою усіх соціально-економічних, технологічних і політичних процесів, залишаючись центром прийняття рішень та основою створення національного продукту. Застосування здібностей, знань, навичок, вмінь та досвіду залежать від структури людського капіталу, від співвідношення «чоловічого» та «жіночого» внеску в суспільний дохід, а цей внесок досі є нерівномірним. У сучасних умовах проблема гендерної рівності стає все більш актуальною. Емансипація та поширення феміністичного руху привели до того, що жінки усвідомили свою економічну, соціальну, правову незалежність. Змінюється традиційне ставлення суспільства до жінки як до простої господині та домогосподарки, жінки вимагають не лише формальної, а й реальної рівності, як щодо роботи, так і щодо зарплати. Все більше чоловіків розуміють бажання жінок розвиватися поза домом, поважати їхній вибір і брати на себе частину домашніх справ. Жінки отримали можливість реалізовувати свої мрії в бізнесі, політиці та науці. Незважаючи на це, позиції жінок і чоловіків на ринку праці відрізняються, що суттєво впливає на формування та розвиток людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом в українських наукових колах все більшого значення набувають поняття «людський капітал» і «гендерна рівність». Так, проблеми людського капіталу, соціально-трудова відносина, функціонування ринку праці висвітлювали Д. Богиня, О. Власюк, О. Грішнова, В. Горватова, Г. Дмитренко, М. Долішний, А. Колот, Є. Лібанова, В. Оникієнко, О. Плаксюк, А. Чухно, О. Якушев та ін. Останні дослідження акцентують увагу на впливі багатьох факторів на сучасне соціальне середовище, насамперед це воєнний стан, кризи в економіці і суспільстві, демографічні проблеми, зменшення чисельності працездатного населення. Важливим фактором є гендерна нерівність, яка зросла за два роки масштабної війни. Оскільки більшість чоловічого населення працездатного віку стала на захист України, жінки замінили чоловіків у «суто чоловічих професіях», що змінило процеси гендерної рівності в українському суспільстві. Проблема гендерної нерівності присвячені роботи М. Ворони, Є. Лібанової, М. Наумової, Ю. Спасенко, М. Світенко, М. Семикіна, Ю. Сорокового та ін. Виокремленість досліджень з людського капіталу та гендерної рівності призводить до неврахування цього важливого фактору на соціально-економічний розвиток суспільства, тому потребує на увагу поєднання цих досліджень в умовах трансформації людського потенціалу України.

Невирішені частини загальної проблеми. У багатьох наукових працях функціонування людського капіталу розглядається з позицій його структури, розвитку як єдиного цілого, не враховуючи особливості чоловічої і жіночої статі. Тому у висвітленні проблеми відтворення та збереження людського капіталу в контексті гендерної рівності залишається велика кількість теоретичних і практичних проблем, які потребують подальшого дослідження.

Метою статті є визначення проблем, пов'язаних з реалізацією прав і можливостей жінок і чоловіків у формуванні людського капіталу на ринку праці та пошук шляхів їх вирішення на основі досягнення гендерної рівності.

Для досягнення мети вирішуються наступні завдання: аналіз теоретичних аспектів виникнення та розвитку концепції гендерної рівності в суспільстві; оцінка важливості зменшення гендерної нерівності на ринку праці; аналіз процесів реалізації рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в умовах функціонування національного ринку праці; визначення шляхів усунення гендерної нерівності у формуванні людського капіталу.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань у статті використано такі методи дослідження: системно-структурний та абстрактно-логічний (визначення та уточнення ключових економічних понять і категорій), теоретичні та емпіричні дослідження (доведення сутності, функцій та забезпечення гендерної рівності на ринку праці), логічне узагальнення (дослідження специфіки зайнятості жінок на українському ринку праці), порівняльно-статистичний аналіз (вивченні проявів гендерної нерівності на національному ринку праці та розробка заходів щодо запобігання диференціації та дискримінації за статтю на ринку праці при формуванні людського капіталу).

Виклад основного матеріалу дослідження. Людський капітал є найбільшою цінністю держави, тому що немає держави без населення, яке є її трудовими ресурсами. Основою функціонування людського капіталу є набуті знання, досвід та навички громадян країни [1; 2]. Більш половини населення країни становлять жінки, і ігнорування особливостей «жіночої» складової людського капіталу може призвести до зміни балансу в економічній та соціальній політиці. На порталі Work.ua протягом двох років війни частка жінок, які шукають роботу збільшилася з 57% до 62% на фоні мобілізації значної частки чоловіків, які тимчасово вилучені з ринку праці [3].

За таких умов гендерні проблеми можна розглядати в масштабі національної безпеки, її соціальної та економічної складової [4]. Гендерна нерівність є одним із проявів соціально-економічної диференціації населення, що означає, що жінки та чоловіки мають різні шанси на реалізацію

свого людського капіталу в суспільстві. Гендерна рівність, навпаки, означає, що жінки та чоловіки повинні мати однаковий соціальний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості брати участь у політичному, економічному та соціальному розвитку країни та отримувати рівну винагороду за свій вклад в суспільний продукт. Прояви гендерної нерівності в соціально-економічній сфері не тільки суперечать принципу демократії та принципу справедливості рівного ставлення до людей незалежно від статі, а й мають наслідки для добробуту та соціального розвитку суспільства в цілому. оскільки вони зменшують можливість економічного зростання на основі неефективного використання людського капіталу. Досягнення гендерної рівності та покращення статусу жінок безпосередньо впливає на людський розвиток, тому ООН визначила гендерний компонент як один із показників, що використовуються для вимірювання індексу людського розвитку країн [5, с. 45].

Врахування гендерних питань може виявити потребу змінити цілі, стратегії та дії, щоб жінки і чоловіки могли впливати, брати участь і користуватися перевагами процесів розвитку однаково. Підтримка досягнення рівності між жінками та чоловіками спрямована на забезпечення сталого розвитку, досягнення цілей якого можливе лише за умови рівноправної участі жінок у прийнятті рішень у всіх сферах суспільного життя, що суттєво впливає на ефективність адміністрування та управління в національній економіці.

Зобов'язання визначити чіткі державні стратегії щодо рівності та розробити політику рівності, що відповідає їм, ґрунтуючись на історичному досвіді партнерства між гендерними відносинами, є одним із зобов'язань, які Україна вже взяла на себе, підписавши міжнародні документи, спрямовані на гарантування гендерної рівності. [6, с. 39].

Гендерна рівність означає рівний статус чоловіків і жінок, за умови чого чоловіки та жінки мають рівні умови для здійснення своїх прав людини, рівні можливості брати участь у національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку та рівні права користуватися результатами цього розвитку [7].

Принципами гендерної політики, які формують сучасну європейську ідеологію рівності є наступні:

- гендерна рівність вважається невід'ємною частиною всіх політик, програм і проектів;
- досягнення гендерної рівності потребує визнання того, що особливі інтереси жінок і чоловіків необхідно враховувати при розробці політики та реалізації програм і проектів;
- досягнення гендерної рівності означає, що рівні права та можливості мають бути гарантовані незалежно від статі;

– доступ жінок до прийняття рішень на всіх рівнях є ключовим питанням для досягнення гендерної рівності;

– для досягнення гендерної рівності важливо забезпечити рівноправну участь чоловіків і жінок як рівноправних суб'єктів в економічних, соціальних і культурних процесах;

– гендерна рівність може бути досягнута через партнерство між жінками та чоловіками на основі принципів паритетної демократії;

– досягнення гендерної рівності потребує реалізації спеціальних заходів, спрямованих на зменшення гендерної нерівності.

Гендерна рівність більше не розглядається як соціальна проблема у світовій спільноті, а як загальнолюдська проблема захисту прав людини, що вимагає політичних рішень і набагато ширшого масштабу, не лише на користь жінок, а й чоловіків, поважаючи при цьому інтереси суспільства в цілому.

Демократичне суспільство не може прийняти ситуацію, коли половина населення частково або повністю усунена від прийняття важливих для суспільства в цілому рішень, і тим більше суспільство не може прийняти ситуацію, в якій половина населення відсторонена від своїх основних прав та обов'язків. Навпаки, будь-яке суспільство, яке хоче бути демократичним, має негайно запропонувати рівні можливості всім своїм членам – жінкам і чоловікам.

Рівність – це не політичне гасло, це напрям суспільного розвитку та засіб забезпечення прав людини для всіх, це європейський стандарт, яким вимірюється розвиток особистості та суспільства.

Прийняття принципу врахування гендерного фактору при розробці політики є важливим досягненням держави та показником рівня розвитку людського капіталу. Сама концепція гендерної рівності виникла історично пізніше, а її історичною основою була соціальна реальність, яка за багатьма критеріями вимагала, насамперед, покращення становища чоловіків (це стосується батьківських прав, охорони здоров'я, демографічних проблем), і лише в цьому контексті можна забезпечити гендерний баланс і вирішити проблеми рівності. Україна має власний досвід впровадження демократії загалом і зокрема дотримання принципів гендерного балансу. На жаль, цей досвід поки що не може бути зразком для інших країн, але він дуже показовий. Модель гендерної рівності на засадах матриархату, яка історично сформувалась в Україні та активно підтримувалась громадянським суспільством для досягнення рівності між жінками та чоловіками, не завжди знаходить підтримку на державному рівні і не формує цивілізовані інституційні основи суспільства. Нормативно-правові акти, які регулюють хід вирішення цих проблем, еkleктично поєднують нові тенденції змагання за рівність із

традиційним заохоченням до вирішення «жіночих проблем». Крім того, вони інколи містять настільки інноваційні положення, що їх реалізація стає абсолютно неможливою, оскільки державний апарат немає механізму їх гарантій. Схвалення суспільством намірів щодо впровадження гендерної рівності та готовність їх підтримувати свідчить не лише про зростання активності жіночих організацій, а й про великий потенціал для розвитку ідеї рівності як джерела суспільного розвитку та накопичення людського капіталу.

Гендерна нерівність призводить не лише до моральних втрат, а й підриває людську гідність та можливість реалізації прав представників обох статей у різних сферах суспільних відносин. Сьогодні дуже активно проводяться оцінки фінансових переваг гарантування рівності за ознакою статі. Так експерти МОП показали можливість зростання ВВП від 2 до 4,8 відсотка на рік залежно від рівня розвитку економіки країни, забезпечення рівності в реалізації трудових прав жінок. Загалом, за умови реалізації сценарію «25 на 25» (тобто скорочення дефіциту пропозиції на 25% до 2025 року), потенційне зростання світового ВВП оцінюється в 5300 мільярдів доларів [8, с. 32].

У дослідженні, проведеному М. А. Наумовою для країн-учасниць Організації економічного співробітництва та розвитку, зазначено, що потенціал економічного зростання (зростання ВВП) за рахунок зменшення гендерної нерівності становить 6 трлн США, з яких збільшення заробітної плати жінок становить лише 2 трлн американських доларів [9, с. 125].

Світові тенденції показують, що жінки значною мірою виключені з багатьох сфер трудового життя, спостерігається диференціація доходів і заробітної плати чоловіків та жінок на користь чоловіків. Різниця в оплаті праці пояснюється відмінностями у структурі людського капіталу, а саме: у країнах «третього світу» жінки не мають можливості отримати певну професійну освіту через законодавство, родинні стосунки, традиції, соціальні відмінності, ставлення суспільства до жінок. Іншою причиною зменшення людського капіталу є частка чоловіків і жінок, зайнятих у різних секторах економіки, у різних професіях. Є також суб'єктивні фактори дискримінації жінок на ринку праці.

Гендерна рівність є не лише самоціллю, але й засобом досягнення ширших цілей розвитку, від зменшення бідності до підвищення продуктивності та інтенсивності праці через зниження народжуваності та дитячої смертності, що сприяє економічному зростанню. З іншого боку, гендерна нерівність може значно уповільнити економічне зростання, що спостерігається у країнах з найнижчим доходом на душу населення, але із значною перевагою жіночого населення. Обме-

ження доступу жінок до ринку праці є неефективним, оскільки низька участь жінок у професійному житті заважає економічному зростанню. Наприклад, регіони Східної Азії та Тихого океану щорічно втрачають від 42 до 47 мільярдів доларів через обмежені можливості працевлаштування для жінок [10].

Оскільки гендерна рівність приносить значну користь суспільству в цілому, з економічної точки зору, вона вимагає інвестицій. Наприклад, шляхом створення рівних можливостей для отримання освіти, сприяння рівному розподілу роботи по догляду за дітьми між чоловіками та жінками, сприяння рівним можливостям кар'єрного зростання. Хоча в Україні рівні права жінок і чоловіків формально захищені, наприклад, Кодекс законів про працю (стаття 21) наголошує на забороні обмеження прав або створення переваг при укладанні, зміні чи розірванні трудового договору з різних соціальних мотивів, включно зі статтею [11], але насправді ситуація рівності залишається складною, про що свідчать звіти міжнародних аналітичних організацій. Законодавство щодо гендерної рівності в Україні розвивається досить швидкими темпами. Одним із найважливіших досягнень є створення нормативно-правової бази з питань рівності в наймі на роботу, що поступово приводиться у відповідність до міжнародних стандартів.

Основним нормативно-правовим актом України, спрямованим на досягнення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, є Конституція, яка встановлює рівні права жінок і чоловіків. Стаття 24 Конституції України гарантує, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом». Рівні права жінок і чоловіків забезпечуються такими способами: рівні можливості для жінок і чоловіків у соціальних сферах, політичній і культурній діяльності, у здобутті, роботі та фінансуванні освіти та професійного навчання; спеціальні заходи з охорони праці та здоров'я жінок, встановлення пенсійного забезпечення; створення умов, що дозволяють жінкам поєднувати роботу та материнство; правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства, у тому числі надання оплачуваної відпустки та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [12]. На розвиток зазначених положень Конституції, у 2005 році було видано спеціальний закон з питань рівності «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який став практичним проявом основних гендерних принципів [13]. Цей закон поклав початок розвитку національного законодавства, спрямованого на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. На виконання закону розроблено громадські програми щодо гарантування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (2006, 2010, 2013, 2021 роки) [14]. З метою уніфікації підходів

та забезпечення послідовності та сталості діяльності державних органів щодо забезпечення рівних прав і можливостей для всіх у 2012 році було прийнято Закон «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» [15].

У Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (стаття 2) зазначено, що держави зобов'язуються вживати всіх необхідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок, організацій або підприємств. З метою своєчасного та ефективного реагування на скарги та звернення громадян щодо фактів гендерної дискримінації у 2010 році створено консультативно-дорадчий орган – Експертну раду, яка розглядає скарги за ознаками гендерної дискримінації при Міністерстві у справах сім'ї, молоді та спорту [16].

Українське законодавство по суті є гендерно нейтральним, тобто не містить негативних положень, які дискримінують жінок чи чоловіків, але містить усі основні види рівності та соціального захисту. Крім того, протягом останніх років, коли Україна прагнула повністю інтегруватися в Європейське співтовариство, і зокрема стати членом ЄС, національне законодавство інтенсивно «європеїзується», що передбачає приведення законодавства України у відповідність з нормами і стандартами Європейського Союзу та їх практичним впровадженням.

Проте успіх держави залежить не лише від існуючих законодавчих норм, а й від практики дотримання прав людини, тобто від ефективного забезпечення та реалізації прав, встановлених у нормативних актах, ратифікованих державою. Вітчизняна практика, на жаль, показує, що держава не в повній мірі виконує свої зобов'язання. Через слабкість правозастосування, зокрема щодо притягнення до відповідальності порушників антидискримінаційного законодавства, значна частина законодавчих норм, спрямованих на подолання відмінностей у забезпеченні та вирівнюванні становища жінок і чоловіків у сферах дискримінації, не сприяє їй подоланню.

На сьогоднішній день Україна підписала та ратифікувала багато міжнародних документів, що стосуються соціальних прав людини, але більшість із них є рамковими та забезпечують досить гнучкі соціальні стандарти, призначені для країн з різним рівнем соціального та економічного розвитку. Виходячи з цього, Україна інколи вибірково та непослідовно підходить до надання згоди на закріплення окремих міжнародних договорів, які встановлюють гендерні стандарти. Іноді міжнародні договори ратифікують без внесення відповідних змін до законодавства України, без прийняття нових законів чи скасування чинних законів, які не відповідають міжнародним зобов'язанням. Також держава не здійснює системного та постійного моніторингу дотримання міжнародно-правових зобов'язань у соціальній сфері [17; 18]. Сьогодні

правові стандарти, які гарантують рівність і відсутність дискримінації, мають переважно декларативний характер. Крім того, незалежні українські експерти та правозахисники, а також міжнародні міжурядові організації стверджують, що в Україні майже всі правові інструменти проти дискримінації є недостатніми або неефективними [19].

Застосовуючи положення Закону України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» [15], експерти відзначають відносно невелику активність та дещо формальне ставлення центральних і місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування в цьому процесі. З метою запобігання та боротьби з дискримінацією досі не розроблено жодної національної чи місцевої стратегічної програми, яку місцеві органи самоврядування повинні обов'язково враховувати при плануванні своєї діяльності. Єдиним винятком є стратегія Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо запобігання та протидії дискримінації в Україні на 2014–2017 роки [20]. Крім того, в Україні дискримінація не карається. На практиці держава неспроможна гарантувати дотримання принципу рівності, визначеного статтею 24 Конституції України, оскільки влада не має реальних механізмів впливу на порушників.

Україна досягла певного прогресу в просуванні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Оцінюючи законодавчу систему щодо рівності в цілому, законодавство про гендерну рівність в Україні загалом можна визначити як гендерно збалансоване. Однак, незважаючи на прогрес у дотриманні міжнародних угод і прийнятті національних законів про рівні права та можливості, залишаються проблеми щодо розширення прав і можливостей жінок і чоловіків. Існують певні перешкоди для забезпечення гендерної рівності в практиці існування українського суспільства, а саме: відсутність політичної волі до впровадження гендерних змін; відсутність стратегічного бачення переваг політики рівності; недооцінена роль програм соціально-економічного розвитку та галузевих програм у зменшенні гендерного дисбалансу; декларативність і суперечливість законодавчих норм.

Висновки. Реалії України вимагають більш активного втручання держави у реалізацію політики рівності та досягнення справжньої гендерної рівності. Інтеграція завдань політики рівності в макроекономічну стратегію держави, ґрунтовна переоцінка ролі та функціонування політики рівності гарантують системність і впорядкованість реформування суспільного життя та визначення гендерних аспектів людського розвитку і формування людського капіталу. Крім того, гендерні аспекти мають активніше інтегруватися в діяльність усіх органів виконавчої влади у зв'язку з

євроінтеграційними зусиллями України. Нагальними завданнями держави в умовах долучення до країн-членів Євросоюзу є фактична, а не задекларована рівність чоловіків і жінок на ринку праці. Це потребує перегляду нормативно-правових засад та практики їх впровадження в питаннях оплати праці, опанування керівних посад в державних структурах, створення сприятливого середовища для залучення жінок на «нежіночих» роботах, дотримання усіх міжнародних угод стосовно гендерної рівності.

Фундаментальна зміна нинішньої ситуації можлива лише за умови поглиблення наукових досліджень з розробки механізмів адаптації міжнародних норм і стандартів забезпечення ген-

дерної рівності до національних особливостей і традицій українського суспільства та формування принципів рівності як невід'ємної частини прав людини, а не як особливого інституту, що стосується виключно родини, дітей та молоді. Поки все суспільство не зрозуміє ідею гендерної рівності, усі кроки до її прийняття будуть лише тимчасовими кампаніями та формальною реакцією на вимоги міжнародних інституцій. Подальшими дослідженнями в цьому напрямі є оцінювання та статистичний аналіз становища жінок на ринку праці, напрацювання прийняття рішень за результатами аналітичних досліджень та впровадженням конкретних державних рішень з питань вирівнювання усіх трудових прав жінок і чоловіків.

Список використаних джерел:

1. Ярмоленко Ю., Івашенко Т., Гуляева Л., Мацьоха Т. Людський капітал у системі економічних категорій ринку праці: теоретичні аспекти. *Економічна дискусія*. 2021. № 1(3-4). С. 96–103. DOI: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2021-2-10> (дата звернення: 20.02.2024).
2. Бикова А., Чабан Л., Алексеев А. Інвестиції в людський капітал у воєнний час. *Економіка і суспільство*. 2023. № 54. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>
3. Бабенко М. Водійки, інженерки, розробниці. Як стирається межа між чоловічою і жіночою роботою. URL: <https://thepage.ua/ua/economy/rinok-praci-v-ukrayini-2024-yak-zhinki-opanovuyut-cholovichi-profesiyi>
4. Nazarova G., Jaworska M., Nazarov N., Dybach I., Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. No. 17(4). P. 226–238. ULR: <https://businessperspectives.org/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-333/improvement-of-the-method-measuring-the-security-of-human-development-case-of-ukraine>
5. Нерівності в Україні: наслідки та можливості : колективна монографія / за ред. Є.М. Лібанової. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. 404 с.
6. Ворона М. Надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у професійному житті. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 6. С. 38–41.
7. Перешкоди для працевлаштування для жінок, які знаходяться на ринку праці. Аналітичний звіт. ПРООН, 2017. URL: <https://issuu.com/undpsssr/docs/> (дата звернення: 24.02.2024).
8. Спасенко Ю. Практика європейських країн щодо вирішення гендерного розриву в оплаті праці. *Україна: аспекти роботи*. 2012. № 5. С. 30–37.
9. Наумова М.А. Світовий досвід оцінки гендерної нерівності. *Фінансово-управлінська організація*. 2017. № 1 (25). С. 123–132.
10. Статистичний відділ ООН. Глобальна програма гендерної статистики. URL: <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx> (дата доступу: 21.03.2024).
11. КЗпП України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.03.2024).
12. Конституція України. URL: <https://urst.com.ua/konstytucija/st-24> (дата звернення: 26.03.2024).
13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 13.03.2024).
14. Про затвердження Концепції державної соціальної програми, спрямованої на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : розпорядження Ради Міністрів України від 5 квіт. 2017 № 229. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 20.03.2024).
15. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 23.03.2024).
16. Про Експертну раду з питань розгляду скарг про гендерну дискримінацію : наказ Міністерства соціальної політики України від 8 черв. № 345, 2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 15.03.2024).
17. Світенко М.І. Проблеми гендерної рівності в трудовому законодавстві України. *Держава і право : збірник наук. Право та політологія*. 2010. № 48. С. 365–372.
18. Семикіна М.В., Бугаєва М.В., Гончарова Н.В. Гендерні аспекти зайнятості в Україні. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2016. Випуск 30. С. 114–125.
19. Сороковий Ю.Ю. Розвиток законодавства про рівність. Міністерство юстиції України. URL: <http://old.minjust.gov.ua/n921> (дата звернення: 20.03.2024).
20. Стратегія дій Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері запобігання та протидії дискримінації в Україні на 2014–2017 роки. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/discrimination/activities/strategy/> (дата звернення: 12.03.2024).

References:

1. Iarmolenko Yu., Ivashchenko T., Huliaieva L., Matsokha T. (2021) Liudskiy kapital u systemi ekonomichnykh katehoriy rynku pratsi: teoretychni aspekty. *Ekonomichna dyskusii*, no. 1(3-4), pp. 96–103. DOI: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2021-2-10>
2. Bykova A., Chaban L., Aleksieiev A. (2023) Investytsii v liudskiy kapital u voiennyi chas. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 54. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>
3. Babenko M. Vodiiky, inzhenerky, rozrobnytsi. Yak sturaietsia mezha mizh cholovichoiu i zhinochoiu robotoiu. Available at: <https://thepage.ua/ua/economy/rinok-praci-v-ukrayini-2024-yak-zhinki-opanovuyut-cholovichi-profesiyi>
4. Nazarova G., Jaworska M., Nazarov N., Dybach I. & Demianenko A. (2019) Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, no. 17(4), pp. 226–238. Available at: <https://businessperspectives.org/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-333/improvement-of-the-method-measuring-the-security-of-human-development-case-of-ukraine>
5. Libanovoi Ye. M. (eds.) (2012) Nerivnosti v Ukraini: naslidky ta mozhlyvosti: kolektyvna monohrafiia. Kyiv: Instytut demohrafiy ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, 404 p.
6. Vorona M. (2009) Nadannia rivnykh mozhlyvostei zhinkam i cholovikam u profesiinomu zhytti. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 6, pp. 386–41.
7. Pereshkody dlia pratsevlashtuvannia dlia zhinok, yaki znakhodiatsia na rynku pratsi. Analitychnyi zvit (2017) PROON. Available at: <https://issuu.com/undpsssr/docs/>
8. Spasenko Yu. (2012) Praktyka yevropeiskykh krain shchodo vyrishennia hendernoho rozryvu v oplati pratsi. *Ukraina: aspekty roboty*. no. 5, pp. 306–37.
9. Naumova M. A. (2017) Svitovyi dosvid otsinky hendernoi nerivnosti. *Finansovo-upravlinaska orhanizatsiia*, no. 1 (25), pp. 1236–132.
10. Statystychnyi viddil OON. Hlobalna prohrama hendernoi statystyky. Available at: <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>
11. KZpP Ukrainy. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Konstytutsiia Ukrainy. Available at: <https://urss.com.ua/konstytucija/st-24>
13. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 8 veres. 2005 r. № 2866-IV. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua>
14. Pro zatverdzhennia Kontseptsii derzhavnoi sotsialnoi prohramy, spriamovanoi na zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2021 roku: rozporiadzhennia Rady Ministriv Ukrainy vid 5 kvit. 2017 № 229. Available at: <http://zakon.rada.gov.ua>
15. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 6 veres. 2012 r. № 5207-VI. Available at: <http://zakon.rada.gov.ua>
16. Pro Ekspertnu radu z pytan rozghliadu skarh pro hendernu dyskryminatsiiu: nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 8 cherv. No. 345, 2012. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua>
17. Svitenok M. I. (2010) Problemy hendernoi rivnosti v trudovomu zakonodavstvi Ukrainy. *Derzhava i pravo: zbirnyk nauk. Pravo ta politolohiia*, no. 48, pp. 3656–372.
18. Semykina M. V., Buhaieva M. V., Honcharova N. V. (2016) Henderni aspekty zainiatosti v Ukraini. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnogo universytetu*, vol. 30, pp. 1146–125.
19. Sorokovyi Yu. Yu. Rozvytok zakonodavstva pro rivnist. Ministerstvo yustytysii Ukrainy. Available at: <http://old.minjust.gov.ua/n921>
20. Stratehiia dii Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny u sferi zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini na 2014–2017 roky. Upovnovazhenyi Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny. Available at: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/discrimination/activities/strategy/>

Стаття надійшла до редакції 28.03.2024