

УДК 331.5:316.346.2:330.34

О. С. Лаврук,

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9089-237X>**В. В. Лаврук,**

д. е. н., професор, професор кафедри фінансів, банківської справи, страхування

та електронних платіжних систем, Заклад вищої освіти "Подільський державний університет"

ORCID ID: <https://orcid.org/000000-0002-0778-7227>

DOI: 10.32702/2306-6792.2026.9.109

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ

O. Lavruk,

PhD in Economics, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Management, Kamianets-Podilskyi Ivan Ohiienko National University

V. Lavruk,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Finance, Banking,

Insurance And Electronic Payment Systems, Higher educational institution "Podillia State University"

GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET AS A COMPONENT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

У статті досліджено сучасний стан забезпечення гендерної рівності на ринку праці України в умовах сталого розвитку. Обґрунтовано, що гендерна рівність є важливою передумовою досягнення цілей сталого розвитку та ефективного використання людського капіталу. Проаналізовано основні прояви гендерної нерівності, зокрема гендерний розрив в оплаті праці, горизонтальну та вертикальну професійну сегрегацію, а також обмежене представництво жінок у процесах ухвалення управлінських рішень. Встановлено, що, незважаючи на позитивні тенденції скорочення гендерного розриву, зберігаються структурні диспропорції, зумовлені інституційними та соціокультурними чинниками. Особливу увагу приділено аналізу динаміки індексу гендерного розриву та показників зайнятості й оплати праці жінок і чоловіків. Визначено ключові напрями забезпечення гендерної рівності на ринку праці, серед яких подолання стереотипів, удосконалення системи оплати праці, розвиток гендерно чутливої політики зайнятості та підтримка жіночого підприємництва. Обґрунтовано необхідність комплексного підходу до формування державної політики, спрямованої на досягнення гендерного паритету як складової сталого соціально-економічного розвитку.

The article examines the current state of gender equality in the labor market of Ukraine within the framework of sustainable development. It is substantiated that gender equality is a fundamental prerequisite for achieving the Sustainable Development Goals, as it ensures a balanced distribution of opportunities, resources, and outcomes of socio-economic development between women and men. The study analyzes the key manifestations of gender inequality, including the gender pay gap, horizontal and vertical occupational segregation, and the underrepresentation of women in decision-making and managerial positions. The research identifies that despite the presence of positive trends in reducing gender disparities, significant structural imbalances persist. These disparities are caused by a combination of institutional limitations and deeply rooted socio-cultural stereotypes that influence both individual behavior and labor market mechanisms. Particular attention is paid to the analysis of the Global Gender Gap Index dynamics, which demonstrates gradual improvement in Ukraine's ranking and overall score, especially in the economic and educational dimensions. However, the findings reveal that political representation remains the most problematic area, indicating the need for further institutional reforms.

The article also explores gender differences in employment rates and wage levels, highlighting that women consistently earn less than men despite overall income growth. The persistence of the gender pay gap is explained by factors such as occupational segregation, unequal access to high-paying sectors and leadership positions, and the unequal distribution of unpaid care work. The study emphasizes that these disparities limit the effective utilization of human capital and reduce the overall efficiency and inclusiveness of economic development.

Furthermore, the paper outlines key directions for ensuring gender equality in the labor market, including the transformation of gender stereotypes, improvement of wage-setting mechanisms based on the principle of equal pay for work of equal value, development of gender-sensitive employment policies, and support for women's entrepreneurship. The necessity of implementing comprehensive and practice-oriented policy measures is justified, particularly those aimed at strengthening institutional frameworks and enhancing monitoring mechanisms. It is concluded that achieving gender equality should be considered a strategic priority of socio-economic policy, as it contributes to building an inclusive, competitive, and sustainable economy.

Ключові слова: гендерна рівність, ринок праці, сталий розвиток, зайнятість, гендерний розрив, оплата праці, гендерна сегрегація.

Key words: gender equality, labor market, sustainable development, gender gap, employment, pay, gender segregation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Гендерна рівність є однією з ключових передумов досягнення цілей сталого розвитку, оскільки забезпечує збалансований розподіл можливостей, ресурсів і результатів соціально-економічного розвитку між жінками та чоловіками. У цьому контексті її забезпечення виступає не лише питанням соціальної справедливості, але й важливою передумовою ефективного функціонування економіки та підвищення якості людського капіталу.

Суттєвим чинником, що стримує досягнення гендерної рівності в умовах сталого розвитку, залишаються укорінені гендерні стереотипи. Зокрема, поширеними є уявлення про те, що чоловік повинен виступати основним годувальником родини, що обґрунтовує вищий рівень його доходів; жінки розглядаються як менш орієнтовані на професійну діяльність через їхню участь у сімейних обов'язках; управлінська діяльність асоціюється переважно з чоловіками; також існує стереотип щодо нижчої ак-

тивності жінок на ринку праці. Подібні уявлення формують бар'єри як на інституційному, так і на поведінковому рівнях.

В умовах трансформації ринку праці України проблеми гендерної нерівності набувають особливої актуальності, оскільки безпосередньо впливають на інклюзивність економічного зростання та сталість розвитку суспільства. Найвні диспропорції проявляються у нерівному доступі жінок і чоловіків до зайнятості, освіти, економічних ресурсів, а також до участі у процесах ухвалення рішень. Такі відмінності обмежують потенціал повноцінної реалізації людського капіталу та знижують загальну ефективність соціально-економічної системи.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблеми гендерної рівності у трудовій сфері України досліджували такі вчені як Бондарчук Н.В., Сушицька Н.В., Обуховський Р.О., Іващенко О.В., Лободинська О.М. та інші. Їхні роботи висвітлюють різні аспекти гендерної нерівності на ринку праці, включаючи

структурні, інституційні та культурні фактори, що впливають на цю проблему. Проте, зважаючи на сучасні виклики, потребують подальших досліджень питання інтеграція гендерного підходу в політику сталого розвитку.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є дослідження стану та тенденцій забезпечення гендерної рівності на ринку праці України в умовах сталого розвитку, виявлення основних гендерних диспропорцій у сфері зайнятості та оплати праці, а також обґрунтування пріоритетних напрямів їх подолання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Гендерна рівність є важливим складником сталого розвитку та має бути одним із ключових пріоритетів державної політики, бюджетів і діяльності інституцій. Генеральна Асамблея ООН у 2015 році затвердила Цілі сталого розвитку до 2030 року, серед яких питання гендерної рівності займає ключове місце. Реалізація принципу рівних прав та можливостей, як жінок так і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку, створення позитивних змін у суспільстві й соціальному добробуті, реалізації прав людини та розвитку особистості, забезпечення ефективного вирішення поточних проблем, а також європейської інтеграції України, дотримання міжнародних зобов'язань за основними договорами у сфері захисту прав людини, у тому числі Цілями Сталого Розвитку до 2030 року, затвердженими Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй [1]. ЦСР 5 Гендерна рівність охоплює завдання, пов'язані із забез-

печенням рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя, а також викоріненню гендерно зумовленої дискримінації та насильства.

Гендерна рівність на ринку праці означає забезпечення однакових прав і гарантій для жінок і чоловіків у професійній діяльності, а також визнання їхньої рівноцінної ролі, потенціалу та внеску. Вона передбачає надання рівних можливостей для працевлаштування, оплати праці, кар'єрного зростання й участі в ухваленні рішень, а також справедливий розподіл відповідальності та обов'язків як у публічному, так і в приватному житті.

Проте проблема гендерної нерівності залишається гострою, як в світі, так і в Україні. Щороку Світовий економічний форум оцінює прогрес у сфері гендерної рівності приблизно в 150 країнах світу через індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index). Глобальний індекс гендерного розриву призначений для вимірювання справжньої рівності між представництвом обох статей за чотирма критеріями: економічна участь і можливості; освітній рівень; здоров'я та виживання; розширення політичних прав і можливостей.

У 2025 році в Україні індекс гендерного розриву склав 0,73 бали, зайнявши 62 місце серед 148 країн у рейтингу (табл. 1).

Проведений аналіз дозволяє виявити стійку тенденцію до поступового скорочення гендерних диспропорцій, хоча темпи цього процесу залишаються неоднорідними за окремими сферами. Загальний індекс зріс із 0,707 до 0,73, що супроводжується покращенням позицій у глобальному рейтингу з 81 до 62 місця. Така динаміка свідчить про наявність системних зрушень у напрямі забезпечення гендерної рівності, однак водночас

Таблиця 1. Динаміка індексу гендерного розриву в Україні

Індекси	2022		2023		2024		2025	
	Місце у рейтингу	коефіцієнт	Місце у рейтингу	коефіцієнт	Місце у рейтингу	коефіцієнт	Місце у рейтингу	коефіцієнт
Індекс гендерного розриву, загальний	81	0,707	66	0,714	63	0,722	62	0,73
зокрема:								
у економічній сфері	62	0,71	55	0,714	40	0,737	39	0,744
у сфері освіти	53	0,995	56	0,996	1	1	1	1
у сфері здоров'я і тривалості життя	37	0,978	45	0,976	42	0,977	26	0,977
у політичній сфері	100	0,145	87	0,172	91	0,175	87	0,198

Джерело: систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [2].

вказує на збереження структурних обмежень, які стримують досягнення повного паритету.

У розрізі складових індексу найбільш суттєві позитивні зміни відбулися в економічній сфері. Зростання відповідного показника з 0,71 у 2022 р. до 0,744 у 2025 р. та покращення рейтингової позиції з 62 до 39 місця засвідчують підвищення рівня інтеграції жінок у ринок праці. Це може бути результатом як інституційних змін (посилення антидискримінаційної політики, розвиток програм зайнятості), так і трансформації структури економіки, що створює нові можливості для участі жінок. Водночас значення індексу, що не досягає 1,0, вказує на збереження гендерного розриву в оплаті праці, вертикальній і горизонтальній сегрегації зайнятості.

Сфера освіти характеризується фактично досягнутим гендерним паритетом, про що свідчить значення індексу на рівні 1,0 у 2024—2025 рр. та зайняття першого місця у рейтингу. Це означає, що бар'єри доступу до освітніх ресурсів за гендерною ознакою в Україні практично відсутні. Однак, з наукової точки зору, важливо враховувати можливу асиметрію у виборі спеціальностей та подальшій професійній реалізації, що може зумовлювати відкладений ефект гендерної нерівності на ринку праці.

Показники у сфері здоров'я і тривалості життя залишаються стабільно високими (близько 0,977), що свідчить про мінімальний гендерний розрив у базових медико-демографічних характеристиках. Покращення рейтингової позиції до 26 місця у 2025 р. може бути інтерпретоване як результат відносно-го вирівнювання показників очікуваної тривалості життя та доступу до медичних послуг між чоловіками і жінками. Водночас незначні коливання індексу вказують на чутливість цієї сфери до зовнішніх факторів, зокрема соціально-економічних і демографічних викликів.

Найбільш проблемною залишається політична сфера, де, попри певне зростання індексу (з 0,145 до 0,198), зберігається суттєвий гендерний дисбаланс. Низькі позиції у рейтингу (100 місце у 2022 р. та 87 місце у 2025 р.) свідчать про обмежене представництво жінок у вищих ешелонах влади та процесах ухвалення стратегічних рішень. Це дозволяє зробити висновок про наявність інституційних та соціокультурних бар'єрів, які перешкоджають політичній інклюзії жінок.

Системна діяльність щодо розширення політичного представництва жінок зумовила суттєве зростання їх частки серед депутатів Верховної Ради України — з 12% у 2017 р. до 21% у 2023 р. Прийняття нового Виборчого кодексу, який передбачає запровадження 40% гендерної квоти, створює передумови для подальшого прогресу [3]. Окрім того, Україна ратифікувала низку міжнародних документів, які містять стандарти забезпечення гендерної рівності, зокрема Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Декларацію тисячоліття ООН, Пекінську декларацію та Платформу дій тощо. Ці документи також є частиною національного законодавства України та визначають стратегічні напрями державної політики у сфері гендерної рівності [4, с. 70].

Узагальнюючи, слід зазначити, що Україна демонструє поступальний, але нерівномірний прогрес у скороченні гендерного розриву. Досягнення високих результатів у сфері освіти та позитивна динаміка в економіці формують передумови для подальшого зміцнення гендерного паритету. Водночас ключовим обмежувальним чинником залишається політична сфера, де необхідні більш глибокі інституційні трансформації. Таким чином, забезпечення комплексного прогресу вимагає узгодження політик у різних сферах із акцентом на подолання структурних диспропорцій та підвищення рівня участі жінок у прийнятті рішень.

Згідно з даними Державної служби статистики, за 2021 р. частка жінок склала 47,4% зайнятого населення віком 15—70 років в Україні (7,4 млн з 15,6 млн зайнятих), а рівень зайнятості жінок працездатного віку склав 56,1%, чоловіків — 68,1% [5]. Зазначимо, що статистичні дані та аналітичні висновки ґрунтуються переважно на інформації, отриманій до початку повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України у лютому 2022 року. Останнє комплексне дослідження гендерної ситуації на ринку праці України, яке ми використовуємо, датується 2021 роком.

Аналіз рівня зайнятості в розрізі вікових груп показав певні відмінності щодо жінок і чоловіків (рис. 1). Дослідження свідчить, що протягом 2010—2021 рр. у кожній віковій групі працює більший відсоток чоловіків (по відношенню до всіх чоловіків у цій віковій групі), ніж жінок.

Найвищий рівень зайнятості 2021 року у жінок віком 40—49 років (82,6%) та чоловіків

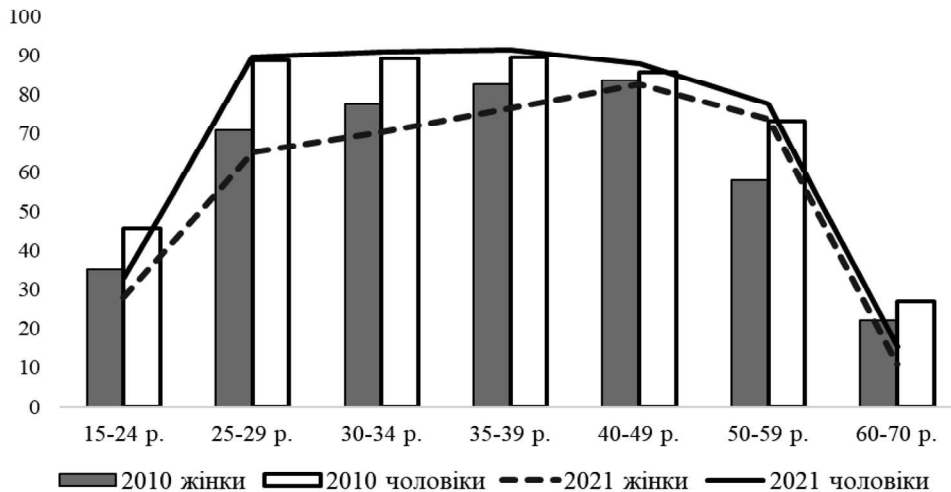


Рис. 1. Динаміка рівня зайнятості чоловіків і жінок за віковими групами (у відсотках до загальної кількості населення відповідної вікової групи)

Джерело: систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [5].

віком 35—39 років (91,4%), тоді як 2010 року рівень зайнятості цих вікових груп жінок і чоловіків відповідно 83,7% і 89,5%.

У розподілі рівня економічної активності за статтю перевагу за рівнем освіти мали чоловіки (рис. 2).

Найвищий рівень економічної активності мали жінки з повною вищою освітою (72,3%) та базовою вищою освітою (63,9%), найнижчий — з базовою, початковою загальною середньою освітою або ті, які не мали освіти (19,3%).

Однією із проблем у сфері працевлаштування жінок і чоловіків є присутність явища гендерної сегрегації. Гендерна сегрегація є виразом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності, коли представники кожної статі з різних

причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок і чоловіків в різних галузях та професіях [6, с. 45].

Горизонтальна сегрегація проявляється у зосередженні жінок переважно в секторах економіки з нижчим рівнем оплати праці та обмеженими можливостями кар'єрного зростання. Водночас вертикальна сегрегація відображає ієрархічну нерівність, за якої жінки значно рідше займають керівні та управлінські посади, що обмежує їх доступ до прийняття стратегічних рішень і вищих рівнів доходу.

Дослідження програми ООН із відновлення та розбудови миру (2020) виявило, що майже 60% населення України вважають, що в нашому суспільстві існує розподіл професій за

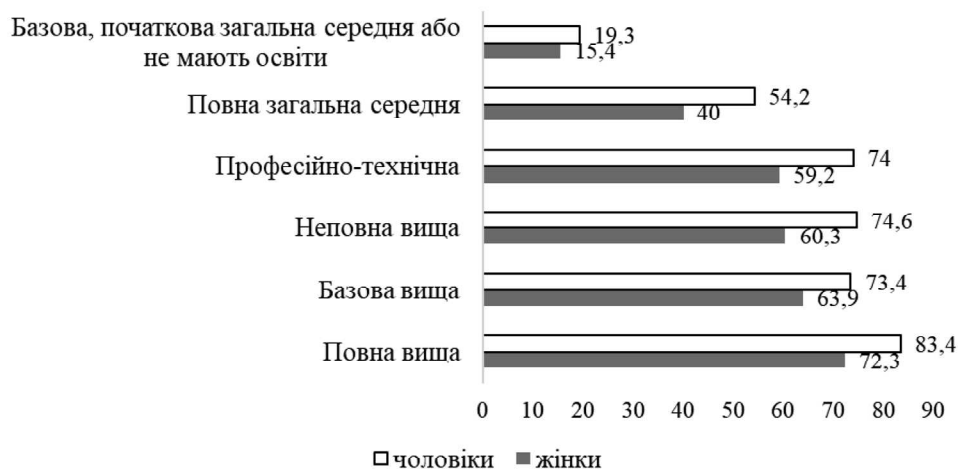


Рис. 2. Рівень економічної активності населення віком 15—70 років за статтю і рівнем освіти у 2021 році, % до населення відповідного рівня

Джерело: систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [5].

ознакою статі. Професії, які потребують навичок керування механізмами або фізичної сили, такі як машиніст, тракторист, будівельник, сталяр, більшість респондентів вважають "чоловічими", а професії бухгалтера, флориста, фітнес-тренера, дієтолога тощо — "жіночими". 38% опитаних вважають, що "жінки не мають прагнути опанувати типово "чоловічі" професії" (49% хлопців і 31% дівчат віком 13-23 роки повністю або частково погодилися із цим твердженням) [7].

Результати досліджень гендерного розподілу керівників підприємств та фізичних осіб-підприємців свідчать про наявність суттєвої галузевої асиметрії. Зокрема, переважання жінок серед керівників спостерігається у сферах освіти (73%) та діяльності домашніх господарств (82%), тоді як у транспортній галузі, будівництві та добувній промисловості домінують чоловіки, які очолюють у середньому близько 85% підприємств. Територіальний аналіз також виявляє нерівномірність: найвища частка жінок-керівниць характерна для малих міст (із населенням 15—70 тис. осіб), тоді як у великих мегаполісах (понад 900 тис. населення) їх представництво є найнижчим [8].

Наведені дані підтверджують наявність вертикальної гендерної сегрегації, що обмежує доступ жінок до керівних позицій у стратегічно важливих та високодохідних секторах економіки. У цьому контексті важливим індикатором гендерної нерівності виступає також рівень оплати праці

Зокрема, аналіз середньомісячної заробітної плати жінок і чоловіків засвідчує стійке існування гендерного розриву в оплаті праці (табл. 2), що додатково підтверджує нерівномірність економічних можливостей та результатів трудової діяльності за гендерною ознакою.

Представлені у таблиці показники дозволяють констатувати збереження стійких гендерних диспропорцій в оплаті праці в Україні, які не нівелюються навіть за умов загального зро-

Таблиця 2. Зміни рівня середньомісячної заробітної плати штатних працівників у середньому по економіці, грн

Показники	2017	2018	2019	2020	2021
Жінки	7020	8525	9935	11558	12668
Чоловіки	8879	10966	12718	14203	15563
В середньому по економіці	7104	8865	10497	11591	14014
Співвідношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків, %	79,1	77,7	78,1	81,4	81,4

Джерело: систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [5].

стання середньомісячної заробітної плати протягом досліджуваного періоду. Простежується чітка висхідна динаміка доходів, однак темпи зростання заробітної плати залишаються нерівномірними з гендерної точки зору. Зокрема, упродовж усього досліджуваного періоду рівень оплати праці жінок стабільно поступається відповідному показнику чоловіків. Це свідчить про збереження гендерного розриву, який має системний характер і не нівелюється навіть за умов загального підвищення доходів.

Співвідношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків демонструє певні позитивні зрушення — у 2018 році гендерний розрив становив 22,3%, тоді як у 2021 році він знизився до 18,6%. Водночас досягнутий рівень свідчить про те, що жінки в середньому отримують лише близько 4/5 заробітку чоловіків, що є суттєвим відхиленням від принципу рівної оплати за працю рівної цінності.

Причини виявлених диспропорцій мають комплексний характер. Вони пов'язані з горизонтальною та вертикальною професійною сегрегацією, різною концентрацією жінок і чоловіків у секторах економіки з різним рівнем оплати праці, а також обмеженим доступом жінок до високооплачуваних і керівних посад. Додатково вплив мають фактори, пов'язані з перериванням трудової діяльності жінок через сімейні обов'язки та нерівномірним розподілом неоплачуваної праці.

Аналіз середньої заробітної плати за сферами діяльності свідчить, що заробітна плата жінок вища лише у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування і становила у 2021 році 11284 грн, а в усіх інших видах діяльності переважає вищий рівень заробітної плати чоловіків. Так, в середньому зарплати жінок становлять від зарплат чоловіків від 66,6% у поштовій і кур'єрській діяльності, 68,1 % у фінансовій і страховій діяльності до 89,9% у транспорті і 95,7% у сфері освіти.

Тобто саме в традиційно високодохідних або "престижних" секторах жіноча праця недооцінена найбільше. Попри це, є і позитивні зрушення: законодавство посилюється, а влада впроваджує ініціативи для економічного розширення прав жінок. У 2023 році уряд затвердив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року, яка має на меті зменшити різницю в заробітках з 18,6% до 13,6%. Стратегія передбачає зміни до трудового законодавства (закріплення принципу "рівна оплата за рівноцінну працю"), заохочення гнучких форм зайнятості, підтримку жіночого підприємництва грантами та про-

грами професійного навчання для жінок. Крім того, стартувала інформаційна кампанія "Звісно, зможеш!", покликана боротися зі стереотипами щодо "чоловічих" і "жіночих" професій. Таким чином, навіть у розпал воєнного часу гендерна рівність на ринку праці залишається одним із пріоритетів держави [9].

Інтеграція гендерного підходу в політику сталого розвитку сприятиме не лише розширенню прав і можливостей жінок, а й загальному підвищенню якості державного управління, соціальної справедливості та економічної ефективності. Україна, впроваджуючи національні індикатори гендерної рівності та адаптуючи кращі міжнародні практики, має потенціал стати прикладом цілісного та системного підходу до подолання гендерних дисбалансів у контексті цілей сталого розвитку [10, с. 33].

Тому до ключових пріоритетів забезпечення гендерної рівності на ринку праці як важливої складової сталого розвитку доцільно віднести формування гендерної культури в суспільстві, що передбачає освітні та інформаційні заходи, спрямовані на подолання дискримінаційних практик і стереотипів щодо ролей жінок і чоловіків у сфері зайнятості, подолання гендерного розриву в оплаті праці через підвищення прозорості систем винагороди, впровадження політик рівної оплати за працю рівної цінності та регулярний моніторинг відповідних показників, підтримку та популяризацію жіночого підприємництва, реалізацію комплексних заходів, спрямованих на скорочення горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації, розвиток гендерно чутливої політики зайнятості, що передбачає створення рівного доступу до працевлаштування, професійного навчання та перекваліфікації.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Дослідження сучасного стану ринку праці України засвідчує наявність системних диспропорцій у сфері гендерної рівності попри сформовану нормативно-правову базу. Ключовими проблемами залишаються стійкий гендерний розрив в оплаті праці, горизонтальна та вертикальна професійна сегрегація, обмежене представництво жінок на керівних і управлінських посадах, а також структурні труднощі у поєднанні професійної діяльності з сімейними обов'язками.

Зазначені виклики мають комплексний характер і зумовлені як інституційними недоліками (недостатня ефективність механізмів конт-

ролю та імплементації законодавства), так і глибинними соціокультурними чинниками, зокрема усталеними гендерними стереотипами щодо розподілу ролей у суспільстві. У цьому контексті постає необхідність переходу від декларативного забезпечення гендерної рівності до практико-орієнтованої політики, що передбачає вдосконалення інституційних механізмів реалізації відповідних норм, посилення моніторингу та відповідальності за їх недотримання, а також впровадження комплексних заходів, спрямованих на трансформацію суспільних установок. Особливої ваги набувають інструменти підтримки балансу між професійним і сімейним життям, розвиток гендерно чутливої політики зайнятості та стимулювання рівного доступу жінок і чоловіків до керівних позицій.

Перспективи подальших наукових досліджень доцільно пов'язати з поглибленим аналізом впливу сучасних викликів, зокрема цифровізації економіки та наслідків воєнних дій, на трансформацію гендерних відносин на ринку праці. Важливим є також дослідження ефективності реалізації державних стратегій у сфері забезпечення гендерної рівності, зокрема щодо скорочення гендерного розриву в оплаті праці, а також розробка нових підходів до інтеграції гендерного компоненту в політику сталого розвитку. Відповідно, досягнення гендерного паритету на ринку праці має розглядатися як стратегічний напрям соціально-економічної політики, що сприятиме формуванню інклюзивної, конкурентоспроможної та сталої економіки.

Література:

1. Організація Об'єднаних Націй. Україна. Цілі сталого розвитку. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (дата звернення: 10.04.2026).
2. Всесвітній економічний форум. Звіт про глобальний гендерний розрив. 2025. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/wef_gggr_2025.pdf (дата звернення: 12.04.2026).
3. Державна служба статистики України. Частка жінок серед депутатів Верховної Ради України. 2024. URL: <https://data.gov.ua/dataset/ffa2876c-7605-4180-a765-4310a0d37cb1> (дата звернення: 14.04.2026).
4. Сушицька Н. В., Обуховський Р. О. Гендерна рівність в трудовій сфері України. Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. 2024. Випуск 43. С. 69—74. URL: <https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c53b2a43-ba02-4852-bb0a-dd261bbb0cac/content> (дата звернення: 13.04.2026).

5. Державна служба статистики. Жінки і чоловіки в Україні. 2025. URL: <https://stat.gov.ua/uk/publications/zhinky-i-choloviky-v-ukrayini-2024> (дата звернення: 14.04.2026).

6. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. Український соціум. 2013. № 1 (44). С. 43—62.

7. Ткаченко Я. Гендерна рівність: жінки, які керують. Вокс Україна. 2021. URL: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut> (дата звернення: 17.04.2026).

8. Горбаль А., Насрідінов Р., Процюк А., Сидорук О. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017—2020. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДР. 2021. URL: https://files.acquia.undp.org/public/migration/ua/edrpou_gender_2021_04_04-ukr.pdf (дата звернення: 18.04.2026).

9. Захаров О. Гендерна рівність в Україні. Сучасні виклики на ринку праці та в освіті. Humanitarian Media Hub. 2025. URL: <https://surl.li/iyxbnc> (дата звернення: 12.04.2026).

10. Бондарчук Н.В. Забезпечення гендерної рівності — шлях до сталого розвитку. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. 2025. Серія Право. Випуск 88: частина 4. С. 28—34. URL: <https://visnyk-pravo-uzhnu.edu.ua/article/view/330938/320267> (дата звернення: 19.04.2026).

References:

1. United Nations. Ukraine (2026), "Sustainable Development Goals", available at: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs> (Accessed 10 April 2026).

2. World Economic Forum (2025), "Global Gender Gap Report", available at: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/wef_gggr_2025.pdf (Accessed 12 April 2026).

3. State Statistics Service of Ukraine (2024), "Share of women among deputies of the Verkhovna Rada of Ukraine", available at: <https://data.gov.ua/dataset/ffa2876c-7605-4180-a765-4310a0d37cb1> (Accessed 14 April 2026).

4. Sukhytska, N.V. and Obukhovskyy, R.O. (2024), "Gender equality in the labor sphere of Ukraine", Scientific Journal of Drahomanov Ukrainian State University, vol. 43, pp. 69—74, available at: <https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c53b2a43-ba02-4852-bb0a-dd261bbb0cac/content> (Accessed 13 April 2026).

5. State Statistics Service of Ukraine (2025), "Women and men in Ukraine", available at: <https://stat.gov.ua/uk/publications/zhinky-i-choloviky-v-ukrayini-2024> (Accessed 14 April 2026).

6. Ivashchenko, O.V. and Lobodynska, O.M. (2013), "Gender segregation or gender asymmetry in the labor market: theoretical principles and empirical manifestations of employment in Ukraine", Ukrainian society, vol. 1 (44), pp. 43—62.

7. Tkachenko, Ya. (2021), "Gender equality: women who lead", VoxUkraine, available at: <https://voxukraine.org/genderna-rivnist-zhinky-yaki-keruyut> (Accessed 17 April 2026).

8. Horbal, A., Nasridinov, R., Protsyuk, A. and Sydoruk O. (2021), "Women and men in management positions in Ukraine: 2017—2020. Statistical analysis of open data of the Unified State Register", available at: https://files.acquia.undp.org/public/migration/ua/edrpou_gender_2021_04_04-ukr.pdf (Accessed 18 April 2026).

9. Zakharov, O. (2025), "Gender equality in Ukraine. Modern challenges in the labor market and in education", Humanitarian Media Hub, available at: <https://surl.li/iyxbnc> (Accessed 12 April 2026).

10. Bondarchuk, N.V. (2025), "Ensuring gender equality — the path to sustainable development", Uzhhorod National University Herald. Series: Law, vol. 88, no. 4, pp. 28—34, available at: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/330938/320267> (Accessed 19 April 2026).

Отримано редакцією журналу / Received: 24.04.26

Прорецензовано / Revised: 04.05.26

Дата публікації / Published: 12.05.26

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток

Виходить 12 разів на рік

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

Наказ Міністерства освіти і науки України
від 28.12.2019 №1643

Спеціальність 281

e-mail: economy_2008@ukr.net

 viber: +38 050 3820663