

Svitlana Suvorova

*Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor at the Department of Economics and Social Sciences
Penitentiary Academy of Ukraine*

RESEARCH OF THE LABOR MARKET OF UKRAINE: GENDER ASPECTS OF TRANSFORMATION AND NEW OPPORTUNITIES

Summary

The study analyzes the transformation of the labor market in Ukraine in the context of current socio-economic changes, in particular the impact of military operations, the COVID-19 pandemic, and digitalization. It highlights the main challenges faced by the labor market, such as the mismatch between labor supply and demand, structural unemployment, and the need to adapt educational programs to new requirements. The author emphasizes the importance of developing strategies to ensure effective regulation of the labor market and adaptation to new socio-economic realities. An analysis of the gender aspects of the labor market transformation in Ukraine reveals that globalization, technological changes, and social challenges significantly affect women and men differently. Despite new opportunities for women in finance, medicine, and entrepreneurship, traditional gender stereotypes and pay inequality remain serious barriers. The study emphasizes the importance of improving state gender policy and encouraging employers to ensure equality in the workplace.

Вступ

Дослідження ринку праці України у контексті гендерних аспектів трансформації є надзвичайно актуальним, оскільки сучасні виклики, з якими зіштовхується країна, вимагають нових підходів до розуміння та аналізу ринку праці. Після початку війни в Україні та в умовах економічної нестабільності, що супроводжують цей період, зміни в структурі зайнятості, а також гендерний дисбаланс стали особливо помітними. Важливо зазначити, що війна, окрім руйнівних наслідків, створила нові можливості для трансформації традиційних гендерних ролей, що стосуються зайнятості та професійної діяльності.

Традиційно в Україні спостерігається чіткий розподіл праці за гендерною ознакою, що впливає на вибір професій, умов праці та можливості кар'єрного зростання для чоловіків і жінок. Чоловіки зазвичай зайняті у сферах, пов'язаних з фізичною працею та технічними

професіями, тоді як жінки часто працюють у сфері обслуговування та освіти. Проте, під впливом глобалізації, технологічних змін та соціальних перетворень, відбуваються зміни в цій динаміці, що відкриває нові горизонти для обох статей. Гендерні стереотипи поступово втрачають свою силу, а на ринку праці з'являються нові професії, які вимагають різноманітних навичок і знань, де гендерна приналежність вже не є визначальним чинником.

Важливо підкреслити, що в умовах економічних та соціальних змін, які спостерігаються в Україні, виникає потреба у нових стратегіях, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в зайнятості. Це вимагає не лише усвідомлення існуючих проблем, але й активних дій з боку держави, бізнесу та суспільства загалом. Стратегії повинні включати механізми підтримки жінок у бізнесі, розвитку їх професійних навичок та забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання. Отже, дослідження гендерних аспектів ринку праці України дозволить виявити не лише проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю, але й нові можливості, що виникають у результаті змін.

Розділ 1. Трансформація ринку праці в Україні: вплив сучасних соціально-економічних чинників

Трансформація ринку праці в Україні відбувається в умовах соціально-економічних змін, спричинених як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. Військові дії, які тривають з 2014 року, пандемія COVID-19, глобальні економічні кризи та прискорена цифровізація суттєво вплинули на структуру зайнятості, попит на робочу силу та форми трудової діяльності. Ці чинники зумовили не тільки зміну економічної поведінки роботодавців і працівників, але й спричинили соціальні зміни, що стосуються перерозподілу робочої сили, адаптації освітніх процесів та гендерних ролей на ринку праці. Аналіз цих тенденцій є важливим для розуміння подальшого розвитку ринку праці та пошуку шляхів адаптації до нових викликів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій щодо трансформації ринку праці в Україні в умовах впливу сучасних соціально-економічних чинників свідчить про складність та динамічність процесів, що відбуваються в економіці країни. Одним із ключових чинників, що впливають на ринок праці, є війна, що розпочалася у 2014 році та активізувалася у 2022 році. Вплив воєнних дій відображається на скороченні робочих місць, вимушеній міграції працездатного населення, мобілізації та релокації бізнесу.

Науковці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України в результаті своїх досліджень встановили, що ринок праці в Україні ще до запровадження воєнного стану

демонстрував деструктивні тенденції та значні асиметрії у своєму розвитку. Це свідчить про наявність проблем у його структурі, які ще більше ускладнюються в умовах війни [1].

О. Томчук відзначає, що кадрове забезпечення економіки України в умовах війни зіштовхується зі значними труднощами через негативні тенденції, що спостерігаються на різних сегментах національного ринку праці. Зокрема, повоєнне відновлення економіки напряму залежатиме від здатності ринку праці швидко й гнучко адаптуватися до нових викликів. Значне погіршення якості робочої сили та скорочення її чисельності створюють жорсткі вимоги до ефективності використання наявних трудових ресурсів. Це означає, що бізнесу доведеться максимально оптимізувати роботу з тими працівниками, які залишаються доступними, для підтримки економічної діяльності в умовах обмежених ресурсів [2, с. 117].

В. Близнюк та Л. Яценко зазначають, що поглиблення невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили, яке виникає під впливом різноманітних чинників, призводить до збільшення масштабів безробіття, зокрема його структурної форми. Це структурне безробіття пов'язане зі змінами в економіці, що зумовлені швидким розвитком технічних і технологічних аспектів виробництва в країні. Однією з основних причин поглиблення структурного безробіття є виникнення невідповідності між структурою пропозиції робочої сили та структурою попиту на неї. Це відбувається внаслідок зникнення морально застарілих професій і появи нових спеціальностей, які відповідають актуальним вимогам сучасності. В результаті цієї ситуації робоча сила не завжди здатна адаптуватися до нових умов ринку праці. Структурне безробіття є показником низького рівня адаптивності працівників, що може загрожувати зниженню ефективності використання трудових ресурсів. Це також підвищує ймовірність соціальної ексклюзії, коли певні групи населення можуть залишатися осторонь від можливостей на ринку праці через брак необхідних навичок або знань. Усе це вказує на важливість розвитку адаптивності робочої сили, щоб забезпечити її відповідність вимогам сучасного ринку праці та зменшити ризики безробіття [3, с. 217].

Крім того, В. Близнюк та Л. Яценко відзначають, що механізм регулювання ринку праці має виконувати дві ключові функції: він повинен не лише забезпечувати баланс у сфері зайнятості, а й гарантувати створення належних і гідних умов праці для всіх працівників. Щоб досягти цілей, пов'язаних із забезпеченням збалансованості ринку праці, необхідно дотримуватись певних принципів, на основі яких має формуватися механізм державного управління цим ринком. Серед базових принципів, які дозволяють визначити характерні ознаки цього механізму, вчені виділяють: системність, оскільки механізм

повинен діяти як цілісна система, де всі елементи взаємопов'язані; інтегрованість – важливо, щоб різні складові механізму взаємодіяли між собою для досягнення спільних цілей; адаптивність, оскільки механізм має бути здатним швидко реагувати на зміни в економічному середовищі та потреби ринку праці; легітимність – діяльність механізму повинна базуватися на законодавстві та підтримуватись суспільством; гнучкість – необхідно, щоб механізм міг адаптуватися до різних ситуацій, зберігаючи свою ефективність; збалансованість, оскільки механізм має забезпечувати гармонію між інтересами працівників, роботодавців та держави; соціальна відповідальність – регулювання ринку праці повинно враховувати соціальні наслідки та бути спрямованим на покращення життя людей; комунікативність – важливо підтримувати відкритий діалог між усіма учасниками ринку праці; комплексність – механізм повинен охоплювати всі аспекти ринку праці, включаючи зайнятість, умови праці та соціальний захист; партнерство – необхідно налагоджувати співпрацю між державою, роботодавцями та працівниками; соціальна справедливість – регулювання має забезпечувати справедливий доступ до робочих місць і належних умов праці для всіх. Таким чином, ці принципи формують основу механізму регулювання ринку праці, який має на меті досягнення сталого розвитку та покращення умов праці для всіх [3, с. 220].

Крім того, важливим напрямком досліджень є вплив цифровізації та автоматизації на ринок праці. У такому контексті Ю. Чалюк відзначає, що для того, щоб запобігти ризикам цифрових трансформацій, слід зосередитися на таких стратегічних напрямках розвитку ринку праці: реалізація державних програм стимулювання для створення нових робочих місць, підтримка сфер економіки, де людський чинник не може бути замінений технологіями; законодавче уповільнення впровадження технологій, використання існуючих законів для гальмування автоматизації, наприклад, заборона автономних транспортних засобів на дорогах; збереження структури соціально-трудової сфери у середньострокових та довгострокових стратегіях соціально-економічного розвитку, бюджетне фінансування програм перепідготовки працівників, розширення соціального захисту; реформування системи освіти відповідно до вимог цифрового середовища та ширше використання цифрових медіа; прискорення соціальної адаптації населення до цифрової економіки через постійне підвищення кваліфікації та розвиток нових навичок; взаємне визнання дипломів і порівнянність кваліфікацій між країнами ЄС, а також диверсифікація освітнього процесу через франчайзингові програми та дуальне навчання як довгостроковий інструмент [4, с. 77–78].

Д. Крилов, досліджуючи основні аспекти розвитку ринку праці в Україні, зауважує, що наразі український ринок праці зіштовхується зі значними викликами, спричиненими, перш за все, повномасштабною війною, що суттєво вплинула на його розвиток та подальше функціонування. Основні дестабілізуючі чинники, які потребують вирішення на загальнодержавному рівні, включають: зростання рівня неформальної зайнятості, що посилюється через поширення віддаленої роботи; неповне використання робочої сили, яке збільшується через зростання числа вимушених переселенців; необхідність узгодження реальних потреб ринку праці з наявними освітніми програмами; а також занепад національної економіки, що має значний вплив на ринок праці [5].

Загалом, останні дослідження вказують на те, що трансформація ринку праці в Україні відбувається під впливом кількох основних чинників: війни, економічної нестабільності, пандемії COVID-19, гендерних змін і цифровізації. Кожен із цих чинників по-різному впливає на окремі галузі та групи населення, що робить ринок праці надзвичайно динамічним і непередбачуваним.

Проведення маркетингових досліджень щодо трансформації ринку праці в Україні під впливом сучасних соціально-економічних чинників можуть включати кілька ключових аспектів, зокрема: аналіз впливу війни, економічних криз та інших соціально-економічних змін на ринок праці; зміни у структурі вакансій; порівняння даних щодо попиту і пропозиції робочої сили; вивчення міграційних процесів, їх наслідків для розподілу робочої сили та зайнятості. Ці напрямки дослідження можуть допомогти скласти всебічну картину трансформації ринку праці в Україні, виявити ключові тенденції та можливості, а також розробити рекомендації для роботодавців і державних органів щодо адаптації до нових соціально-економічних умов.

Так, для детального аналізу трансформації ринку праці в Україні під впливом сучасних соціально-економічних чинників необхідно розглянути кілька ключових аспектів, що визначають динаміку цих змін. Перш за все, варто відзначити вплив війни, яка призвела до серйозних змін у розподілі робочої сили та зайнятості в окремих секторах економіки. Значна частина населення, зокрема працездатні громадяни, була вимушена переміститися як всередині країни, так і за її межі, що призвело до зростання безробіття в одних регіонах та збільшення попиту на робочу силу в інших.

Однією з ключових характеристик українського ринку праці в контексті його трансформації під впливом сучасних соціально-економічних чинників є значна невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили. Ця проблема стала особливо гострою на тлі

війни, міграційних процесів та мобілізації. Соціально-економічні зміни, викликані війною, зруйнували структуру ринку праці, створивши дефіцит кваліфікованих кадрів та поглибивши диспропорції між різними секторами та регіонами. Під час війни багато людей залишили країну в пошуках безпеки, що призвело до значного зменшення кількості кваліфікованих працівників у різних секторах.

Дефіцит кадрів не лише ускладнює процеси набору співробітників, але й впливає на загальний розвиток економіки. Багато компаній зіштовхуються з труднощами у пошуку спеціалістів, що відповідають сучасним вимогам. Це підвищує конкуренцію між роботодавцями за кваліфікованих працівників і стимулює їх до вдосконалення умов праці та підвищення зарплат. Ці тенденції підкреслюють важливість адаптації ринку праці до нових соціально-економічних реалій, включаючи потребу в гнучких формах працевлаштування, професійному розвитку кадрів і підтримці інклюзивного середовища. Водночас скорочення кількості вакансій і збільшення безробітних відображають глибокі структурні зміни, які продовжують впливати на конкурентність та динаміку зайнятості в країні.

У відповідь на гострий дефіцит працівників у традиційно чоловічих професіях, бізнес почав залучати жінок до таких робіт. Багато підприємств успішно реалізували програми перенавчання жінок для заміщення вакансій зварників, водіїв навантажувачів, водіїв тощо. У 2022 році частка працівників вікової категорії 36–60 років у загальній структурі зайнятих зменшилася на 6%, тоді як частка осіб старше 60 років зросла з 4,2% до 8,9%. Крім того, частка молоді серед працюючих також незначно збільшилася – з 31,2% до 31,6% [6, с. 11].

Для детальнішого розуміння цих тенденцій варто звернутися до статистичних даних, зокрема до таблиці 1, що відображає кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості за 2022–2023 роки. Ця інформація допоможе краще проаналізувати динаміку змін у ключових секторах економіки та виявити основні тенденції ринку праці в Україні.

Таблиця 1 відображає динаміку вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості України за 2022–2023 роки, та станом на початок 2023 і 2024 років. Вона ілюструє зміни в різних секторах економіки під впливом сучасних соціально-економічних чинників, що дозволяє оцінити, як саме трансформувався ринок праці України у відповідь на кризи, виклики війни та економічну нестабільність.

**Кількість вакансій,
заресстрованих в Державній службі зайнятості, одиниць**

	2022 р.	2023 р.	Темпи зростання (зниження)	Станом на 01.01.2023 р.	Станом на 01.01.2024 р.	Темпи зростання (зниження)
Усього	396337	329436	83,1	21241	320388	152,5
<i>з них: за видами економічної діяльності</i>						
Сільське, лісове та рибне господарство	67433	29483	43,7	958	1404	146,6
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	6897	5456	79,1	658	712	108,2
Переробна промисловість	72278	57685	79,8	4249	6947	163,5
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	14296	10346	72,4	719	976	135,7
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	8739	8870	101,5	603	747	123,9
Будівництво	10828	7481	69,1	463	1059	228,7
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	56139	53457	95,2	3323	4907	147,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	26086	22105	84,7	1986	3267	164,5
Тимчасове розміщування й організація харчування	9789	11812	120,7	438	1220	278,5
Інформація та телекомунікації	2079	1506	72,4	124	209	168,5
Фінансова та страхова діяльність	2371	1993	84,1	68	536	788,2
Операції з нерухомим майном	2976	2693	90,5	175	280	160,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	5996	5100	85,1	434	615	141,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11838	11494	97,1	1170	1249	106,8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	24927	24688	99,0	1177	2076	176,4
Освіта	40215	42464	105,6	2267	2775	122,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	27227	26280	96,5	2026	2693	132,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3792	3688	97,3	235	399	169,8
Надання інших видів послуг	2431	2835	116,6	168	317	188,7

Джерело: складено на основі [7]

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ:

1. **Загальне зниження кількості вакансій:** У 2023 році кількість вакансій зменшилася на 16,9% у порівнянні з 2022 роком (329436 проти 396337). Це відображає загальне скорочення можливостей для працевлаштування, спричинене економічною нестабільністю та наслідками війни.

2. **Швидке відновлення вакансій на початок 2024 року:** Станом на 1 січня 2024 року кількість вакансій значно зросла (до 320388 одиниць) порівняно з початком 2023 року (21241 одиниця), що свідчить про поступове відновлення ринку праці та створення нових робочих місць.

3. **Вплив війни на будівництво та промисловість:** Галузі, які зазнали найбільшого спаду, – будівництво (зниження на 30,9% у 2023 році порівняно з 2022) та переробна промисловість (зниження на 20,2%). На таку ситуацію вплинуло руйнування інфраструктури та скорочення промислового виробництва під час війни. Проте на початок 2024 року кількість вакансій у будівництві зросла більш ніж удвічі, що вказує на активізацію відновлювальних робіт.

4. **Збільшення вакансій у сфері послуг та державного управління:** Сфери тимчасового розміщування й організації харчування показали позитивну динаміку (зростання на 20,7% у 2023 році), а кількість вакансій у державному управлінні залишалася стабільною (99% до попереднього року). Це свідчить про попит на працівників у секторі послуг та потребу державного апарату в додаткових кадрах в умовах воєнного часу.

5. **Зростання попиту в фінансовій та страховій діяльності:** Попри загальне зниження вакансій у фінансовій та страховій діяльності у 2023 році (на 15,9%), на початок 2024 року кількість вакансій у цій галузі зросла більш ніж у 7 разів (788,2%), що може свідчити про відновлення банківської системи та фінансових послуг.

Таким чином, сучасні соціально-економічні чинники, такі як війна, економічні кризи та відновлення країни, значно вплинули на ринок праці України, спричинивши як скорочення вакансій у критичних секторах, так і відновлення у перспективних галузях, таких як фінанси, послуги та будівництво.

Аналіз динаміки кількості резюме та вакансій за даними Work.ua [8] дозволяє глибше зрозуміти зміни на ринку праці України. Цей ресурс є одним із найпопулярніших в Україні для пошуку роботи, тому його дані відображають поточні тенденції в різних секторах економіки (рис. 1).

Аналіз динаміки кількості вакансій і резюме за період з листопада 2023 року до жовтня 2024 року демонструє суттєві коливання на ринку праці України.

1. Кількість вакансій: Найбільша кількість вакансій спостерігалася у жовтні 2024 року (91690), що свідчить про активізацію роботодавців

наприкінці року. Водночас найменший показник був у січні 2024 року (59853), що може бути пояснено сезонним зниженням ділової активності. Протягом лютого-березня відбувалося поступове зростання кількості вакансій, досягаючи піку в лютому (89385), після чого відбулося чергове зниження у квітні-травні. Загалом, коливання кількості вакансій вказує на нестабільність ринку праці, зумовлену економічними та соціальними викликами.

2. Кількість резюме: Кількість резюме за аналогічний період має меншу варіативність, однак спостерігаються аналогічні сезонні коливання. Найменший показник був у січні 2024 року (38594), що пов'язано з різдвяними та новорічними святами, коли активність на ринку праці традиційно знижується. Найбільший приріст резюме спостерігався у серпні 2024 року (69745), що свідчить про зростання потреби у пошуку роботи після літнього періоду. Поступове збільшення кількості резюме протягом весняних та літніх місяців вказує на активізацію економічної діяльності та збільшення конкуренції серед шукачів роботи.

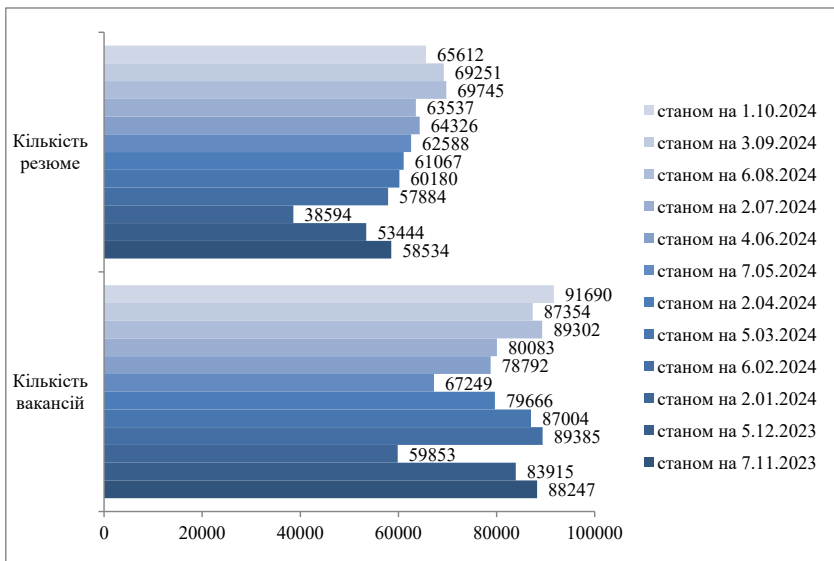


Рис. 1. Динаміка кількості резюме та вакансій за даними Work.ua

Джерело: побудовано на основі [8]

Отже, обидва показники – кількість вакансій і резюме – піддаються впливу сезонних чинників та економічних умов. Зниження кількості вакансій і резюме на початку року є типовим явищем, а їх поступове

зростання протягом весни та літа свідчить про відновлення ділової активності.

Крім того, за даними Work.ua [9], варто відзначити ще кілька ключових трендів на ринку праці, які суттєво впливають на його трансформацію. По-перше, конкуренція за кваліфікованих працівників лише посилюватиметься, оскільки попит на спеціалістів, здатних відповідати сучасним вимогам, зростає. Кількість вакансій продовжує збільшуватись, зокрема, рекрутери отримують більше можливостей для роботи, що свідчить про активність на ринку. По-друге, зростає попит на гнучкі форми працевлаштування. Роботодавці, які пропонують дистанційну роботу, отримують значно більше відгуків від шукачів. Це підкреслює важливість адаптації до нових умов, де працівники прагнуть поєднувати роботу та особисте життя. Ментальне здоров'я працівників стає одним із головних викликів 2024 року. В Україні цей тренд набуває особливої актуальності у зв'язку з повномасштабним вторгненням, що впливає на психологічний стан людей і потребує уваги з боку роботодавців. Крім того, важливим завданням є формування інклюзивного суспільства, в якому корпоративна культура та робочі простори адаптовані для ветеранів та людей з інвалідністю. Усунення упереджень щодо гендерних ролей та віку також має бути пріоритетом для роботодавців, адже це сприяє створенню більш рівноправного середовища, що, зі свого боку, позитивно позначається на загальному кліматі в компаніях. Ці тренди підкреслюють необхідність системних змін у підходах до управління кадрами, щоб відповідати на нові виклики та потреби, які виникають у сучасному ринку праці.

З огляду на зазначене, зауважимо, що український ринок праці продовжує поступово стабілізуватися, однак існують суттєві територіальні дисбаланси. Через загрози безпеці багато підприємств перемістилися до західних регіонів України, що призвело до збільшення кількості вакансій саме в цих областях. Однак чим ближче до зони бойових дій, тим складнішою стає ситуація на ринку праці: кількість вакансій суттєво знижується. Однією з ключових проблем є дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці. З одного боку, роботодавці зіштовхуються з недостатньою кількістю відгуків на свої вакансії. З іншого боку, люди активно шукають роботу та нарікають на високий рівень безробіття. Це може свідчити про невідповідність між очікуваннями кандидатів та умовами, які пропонують роботодавці, зокрема щодо рівня заробітної плати та умов праці. Крім того, можливим є невідповідність кваліфікації шукачів роботи до потреб роботодавців. Для вирішення цієї проблеми роботодавцям необхідно інвестувати в навчання та розвиток працівників, зокрема у перекваліфікацію та

підвищення кваліфікації. Це дозволить підготувати персонал до нових спеціальностей, які мають попит на ринку [10].

Демографічні зміни також істотно вплинули на ринок праці. Високі показники міграції, пов'язані з воєнними діями, призвели до того, що багато фахівців залишили країну в пошуках кращих умов для роботи. Так, за даними ООН [11] станом на 15 жовтня 2024 року в Європі зареєстровано 6191800 біженців з України. За межами Європи зареєстровано 560200 біженців з України. Загалом у світі кількість зареєстрованих біженців з України становить 6752000.

Збільшення кількості вакансій у віддаленій роботі відкрило нові можливості для зайнятості в різних сферах. Це стало особливо помітно в умовах глобальної пандемії, яка спонукала компанії адаптуватися до нових реалій та перенести робочі процеси в онлайн-простір. Завдяки розвитку технологій і платформ для віддаленого співробітництва, таких як Zoom, Slack та Trello, багато людей отримали можливість працювати з дому, що покращило баланс між особистим та професійним життям.

Крім того, зростання віддаленої роботи виявило нові форми дискримінації, зокрема за віком та статтю. Молодші кандидати часто отримують перевагу при наборі на посади, пов'язані з технологіями, через стереотипи про їхні навички та здатність до адаптації. Водночас люди старшого віку зіштовхуються з труднощами при пошуку роботи в нових умовах, оскільки їх можуть вважати менш адаптивними до швидко змінюваного цифрового середовища. Також жінки, які працюють віддалено, нерідко зіштовхуються з упередженнями щодо їхніх можливостей поєднувати роботу та сімейні обов'язки.

Ці питання викликають занепокоєння у фахівців з управління людськими ресурсами та соціальних дослідників, які наголошують на необхідності розробки більш інклюзивних стратегій набору персоналу. Для покращення ситуації важливо створити освітні програми та ініціативи, що підтримують професійний розвиток людей різного віку та статі, а також зменшують дискримінацію на ринку праці.

Загалом, ринок праці в Україні проходить через складний процес трансформації, зокрема через вплив соціально-економічних чинників. Ці зміни вимагають адаптації як з боку працівників, так і з боку роботодавців, аби задовольнити нові вимоги сучасності.

У контексті трансформації ринку праці в Україні під впливом сучасних соціально-економічних чинників, зокрема війни, роботодавцям необхідно адаптувати свої стратегії управління персоналом. Важливо переосмислити кадрові політики, враховуючи нові реалії. Розвиток програм підтримки жінок, які повернулися на ринок праці, включаючи адаптаційні тренінги та можливості перенавчання, стане ключовим

аспектом. Гнучкі умови праці, такі як дистанційні формати та можливість часткової зайнятості, також сприятимуть залученню кадрів.

Державним органам слід зосередитися на створенні сприятливого середовища для бізнесу, забезпечуючи підтримку в адаптації до нових умов. Це може включати вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює ринок праці, а також реалізацію програм професійного навчання та перенавчання для тих, хто втратив роботу внаслідок війни. Потрібно активно стимулювати співпрацю між державними структурами та приватним сектором для забезпечення ефективного вирішення проблеми дефіциту кадрів у ключових галузях.

З огляду на динамічні зміни в економіці, важливо також звертати увагу на розвиток цифрових навичок серед працівників, оскільки це допоможе підвищити їх конкурентоспроможність. Залучення міжнародних організацій та фондів для фінансування програм з адаптації та розвитку кадрів може стати ще одним важливим кроком у підвищенні стійкості ринку праці в Україні.

Розділ 2. Гендерні аспекти трансформації ринку праці: виклики та нові можливості для жінок і чоловіків

Трансформація ринку праці в умовах глобалізації, технологічних змін та соціальних перетворень відкриває нові горизонти для зайнятості, але водночас ставить перед суспільством ряд серйозних викликів. Гендерні аспекти цих змін є особливо важливими, оскільки впливають на можливості та обмеження, з якими зіштовхуються як жінки, так і чоловіки у професійній сфері. З одного боку, зростання віддаленої роботи та гнучких форм зайнятості пропонує жінкам більшу свободу у поєднанні кар'єри та сімейних обов'язків. З іншого боку, традиційні стереотипи та нерівності в оплаті праці продовжують залишатися значними бар'єрами. Важливо проаналізувати, як сучасні тенденції в ринку праці можуть формувати нові можливості для гендерної рівності, а також виявити виклики, які необхідно подолати для досягнення справедливих умов праці. Тому важливо виявити ключові тенденції та розробити рекомендації щодо політики, що сприятиме гендерній справедливості у сфері праці.

Останні дослідження та публікації науковців щодо гендерних аспектів трансформації ринку праці висвітлюють важливі виклики та нові можливості для жінок і чоловіків у контексті сучасних економічних змін. Так, результати дослідження таких вчених як М. Петченко, О. Глазунова, В. Гиренко та Т. Литовченко показали, що Україна вже зробила багато важливих кроків у боротьбі з гендерною дискримінацією. Проте індекс гендерної рівності, розрахований авторами, продемонстрував негативний вплив пандемії Covid-19 на економічну активність жінок. Обмеження в

роботі закладів дошкільної та шкільної освіти призвели до збільшення навантаження на жінок у догляді за дітьми та контролі освітнього процесу. Погіршення індексу гендерної рівності в умовах зовнішніх викликів підкреслює потребу в соціальному захисті та підтримці жінок. З огляду на це, науковці зазначають, що механізми забезпечення професійної реалізації жінок, особливо під час криз, потребують вдосконалення. Важливо також подолати гендерні стереотипи щодо професій та змінити суспільні погляди на роль жінок і чоловіків. У поточних умовах військової агресії рф, коли на жінок покладається значне соціальне навантаження по догляду за дітьми та літніми людьми, особливо актуальними є заходи для стимулювання роботодавців створювати умови для професійної реалізації жінок, такі як гнучкий графік, робота онлайн та дитячі кімнати в офісах [12, с. 150–151].

Л. Михайлишин, Ю. Коровчук та О. Грушко, вивчаючи гендерні трансформації зайнятості як інструмент міжнародної інтеграції ринку праці України в умовах російсько-української війни, зауважують, що загалом, гендерний дисбаланс на довоєнному ринку праці України був подібним до того, що спостерігався на ринках праці Східної Європи, але збройна агресія призвела до його швидкого зростання. Сприяння економічній активності жінок вимагає створення умов, які зменшують фізичне навантаження на певні види робіт, спрощують процедури перекваліфікації, допомагають змінювати соціальні стереотипи, забезпечують прогресивні виробничі методи, уніфікацію системи оплати праці та сприяють розвитку моделей гнучкої/дистанційної роботи тощо. Такі заходи спрямовані не лише на жінок, які проживають у країні, але й на тих, хто перебуває за кордоном як біженці та розглядає можливість повернення до України, адже усвідомлення перспектив стабілізації їхнього добробуту буде на користь позитивному рішення з цих питань. Крім того, саме активізація українського населення через гендерні трансформації національного ринку праці, а не масове залучення іммігрантів, допоможе зберегти ідентичність України та української нації [13, с. 133]

Крім того, Д. Ковальов відзначає, що досягнення гендерної рівності як важливого інструменту для відновлення ринку праці України після війни неможливе без розробки та впровадження цілеспрямованої й узгодженої державної гендерної політики в усіх сферах: інституційній, соціальній та, особливо в сучасних умовах, економічній. Основні напрямки такої політики мають включати застосування гендерного підходу у всіх видах державної політики, програм, планів та рішень, а також поширення знань про гендерні відносини серед громадянського суспільства [14].

Водночас академік НАН України Е. Лібанова стверджує, що одним із ключових чинників формування попиту на жіночу робочу силу є кількість

робочих місць, які не пов'язані з важкими умовами праці чи значними фізичними навантаженнями. У цьому контексті науково-технічний прогрес і перехід до постіндустріальної економіки сприяють зростанню попиту на жінок. Проте законодавче регулювання також має наслідки: наприклад, високий рівень захисту вагітних та матерів малолітніх дітей може ускладнювати працевлаштування молодих жінок через необхідність такого захисту. Попит формується через колективні дії, а пропозиція – через індивідуальні рішення жінок на різних етапах їхнього життя, які залежать від соціальних норм, сімейних обставин та інституційних бар'єрів [15, с. 50].

Отже, аналіз останніх досліджень та публікацій науковців свідчить про те, що гендерні аспекти трансформації ринку праці є важливою темою для подальшого дослідження. Визначення викликів і нових можливостей для жінок і чоловіків може сприяти розвитку більш інклюзивного та справедливого ринку праці в Україні.

Варто відзначити, що останні десятиліття принесли нові виклики та можливості для жінок і чоловіків, які шукають свого місця на ринку праці. Війна, пандемія, цифровізація та глобалізація значно вплинули на гендерні ролі, професійну зайнятість та кар'єрні перспективи обох статей. Зокрема, трансформації ринку праці під час військових дій та економічної нестабільності висвітлили як нові проблеми, так і потенційні можливості для гендерної рівності.

Таким чином, маркетингові дослідження гендерних аспектів трансформації ринку праці охоплюватимуть такий аспект, як аналіз гендерного розриву в оплаті праці в Україні. Дослідження також включатиме оцінку реалізації Національної стратегії подолання гендерного розриву до 2030 року, спрямованої на зменшення цього показника до 13,6% через впровадження гендерно нейтральної оцінки робіт і гендерних аудитів. Крім того, аналіз буде націлений на вивчення тенденцій безробіття в Україні, зокрема гендерний розподіл безробітних осіб за видами економічної діяльності, що дозволить виявити, які галузі найбільше постраждали від втрати робочих місць серед жінок та чоловіків на початку 2024 року. Окрім цього, ці дослідження підкреслять виклики та можливості для професійного розвитку безробітних, враховуючи соціально-економічні зміни, спричинені війною в Україні.

Перед початком повномасштабного вторгнення РФ в Україну, відповідно до даних Державної служби статистики України [16] за 2021 рік, розрив у зарплатах між жінками та чоловіками становив 18,6%. Це означає, що жінкам потрібно працювати довше, щоб отримати таку ж оплату, як і чоловікам, що в середньому призводить до 6,5 років додаткової праці за життя. У 2015 році цей розрив складав 26%, і до 2021 року він значно зменшився. Україна займає лідируючі позиції за

залученням жінок до професійних і технічних сфер. Проте, лише 15% компаній належать жінкам, і тільки 17,7% жінок займають керівні посади. Україна також демонструє високі показники залучення дівчат до навчання в закладах середньої та вищої освіти, проте гендерний розрив все ще залишається в таких сферах, як педагогіка, ІТ, сільське господарство та інших. Навіть за високого рівня залученості до навчання, це не гарантує жінкам рівну оплату праці у вибраних професіях.

Після початку повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року, економічні умови для жінок стали ще складнішими: багато з них стали головами домогосподарств, взяли на себе обов'язки з догляду за дітьми та зайнялися волонтерством. Така добровільна чи вимушена необхідність поєднувати численні ролі часто призводить до часткової або повної втрати роботи та доходу.

З метою економічного уповноваження жінок 15 вересня 2023 року Уряд ухвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року [17] та затвердив операційний план заходів на 2023–2025 роки. Мета цього заходу – до 2030 року досягти скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6% до 13,6%. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці містить чіткий набір інструментів для посилення ролі жінок на ринку праці. Так, для досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчат у період 2023–2025 років визначено ряд заходів. По-перше, планується розробити методіку гендерно нейтральної оцінки робіт, що дозволить провести перевірки Державної служби України з питань праці на підставі скарг, які стосуються дискримінації в оплаті праці за гендерною ознакою. По-друге, будуть організовані інформаційні заходи, спрямовані на поширення відомостей про тенденції у сфері гендерного співвідношення заробітної плати. Також важливим кроком є створення умов для збільшення кількості роботодавців, які впроваджують принципи гендерної рівності на робочих місцях. Це передбачає розроблення механізмів на рівні роботодавців для реагування на випадки гендерної дискримінації. Ще одним з важливих аспектів є сприяння проведенню гендерних аудитів та впровадженню керівництв з гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях. Очікується, що до 2025 року п'ять роботодавців впровадять такі аудити, а до 2030 року їх кількість зросте до п'ятдесяти. Заплановано також реалізацію масштабної інформаційної кампанії «Звісно, зможеш», метою якої є подолання стереотипів і підсилення ролі жінок у процесах повоєнної відбудови. Крім того, будуть створені умови для жінок і чоловіків, що дозволять їм здобувати освіту та обирати професії у сферах, де вони традиційно недостатньо представлені. З метою забезпечення поєднання професійних і сімейних обов'язків, також планується реалізувати систему заохочення роботодавців для

впровадження дружньої до родини політики. У рамках розвитку інфраструктури заплановано створення державних та приватних закладів дошкільної освіти, а також забезпечення їхньої ефективної діяльності. Також передбачається удосконалення умов для розвитку альтернативних форм догляду за дітьми та активне поширення інформації про них. Нарешті, буде розроблена типова політика для роботодавців, що допомагатиме працівникам поєднувати професійні та сімейні обов'язки [17].

Сьогодні активно триває робота над змінами до трудового законодавства, наприклад, щодо легалізації надомної чи дистанційної роботи. Також передбачено впровадження програм для підтримки жіночих бізнесів. Вони можуть отримати гранти за програмою «Власна справа», гранти для ветеранок та дружин ветеранів, а також до пів мільйона можуть отримати дружини полеглих захисників. Діє програма «Створюй!» – це до 15 тисяч дол. США для власниць чи керівниць виробництв. Доступні програми з навчання та перенавчання. Наприклад, ваучери чи програми, які запускають спільно з партнерами. Такі кроки в першу чергу сприятимуть стійкості економіки. Адже як показують підрахунки McKinsey Global Institute [18], якби жінки були залучені до ринку праці, так само як і чоловіки, глобальний ВВП впродовж 2015–2025 років виріс би на 26%.

Для порівняння, у світі жінки зіштовхуються з меншими можливостями для заробітку, у порівнянні з чоловіками. Вони рідше мають постійний дохід або активно шукають роботу. У глобальному масштабі рівень участі жінок у робочій силі становить трохи понад 50%, тоді як у чоловіків цей показник сягає 80%. Жінки частіше працюють в неформальному секторі та мають менше можливостей для розширення бізнесу чи кар'єрного зростання. Навіть коли жінки працюють, їхні доходи зазвичай нижчі. Останні дані з опитувань домогосподарств свідчать про те, що ці гендерні нерівності стали ще більш вираженими внаслідок пандемії COVID-19 [19].

Для глибшого розуміння гендерних аспектів трансформації ринку праці важливо звернути увагу на динаміку працевлаштованих осіб, яку надає Державна служба зайнятості. Аналіз таблиці 2 дозволяє виявити ключові тренди, які відображають реальний стан зайнятості в Україні, а також дослідити, як ці зміни впливають на жінок і чоловіків у трудовій сфері. Зокрема, таблиця 1, що містить дані про загальну кількість працевлаштованих осіб та їх гендерний розподіл, стає важливим інструментом для оцінки ефективності заходів, спрямованих на покращення гендерної рівності на ринку праці.

Динаміка працевлаштованих Державною службою зайнятості, осіб

Регіон	2022 р.	2023 р.	січень-вересень 2024 р.	
			Всього працевлаштованих осіб,	з них жінок, осіб
Україна	304645	240445	188071	130331
Вінницька	17975	11783	9890	7125
Волинська	11377	10549	7422	5030
Дніпропетровська	34531	26396	17611	12854
Донецька	9431	11512	7306	4559
Житомирська	12816	10645	7435	5368
Закарпатська	6506	4401	3676	2728
Запорізька	7825	3410	2804	1911
Івано-Франківська	12430	12846	10695	7084
Київська	15332	12625	8463	6046
Кіровоградська	10304	6316	5130	3837
Луганська	2008	770	909	746
Львівська	16911	15381	12117	8363
Миколаївська	8318	5894	4345	3203
Одеська	16055	12905	10249	6977
Полтавська	16761	11890	11310	7768
Рівненська	15313	12112	9298	6754
Сумська	11224	8687	6457	4583
Тернопільська	8374	7914	7227	4641
Харківська	15161	14898	11434	7336
Херсонська	1993	901	1135	689
Хмельницька	13178	9105	9237	5838
Черкаська	16317	9905	8400	5837
Чернівецька	7103	5870	4943	3360
Чернігівська	8804	7252	6100	4168
м. Київ	8598	6478	4478	3526

Джерело: складено на основі [7]

Таблиця 2 демонструє динаміку працевлаштованих осіб в Україні та окремих регіонах протягом 2022–2024 років, з особливим акцентом на працевлаштування жінок. Ці дані мають важливе значення для аналізу гендерних аспектів трансформації ринку праці, оскільки показують тенденції та зміни в зайнятості під час соціально-економічних потрясінь, спричинених війною, мобілізацією, а також іншими чинниками.

ОСНОВНІ СПОСТЕРЕЖЕННЯ:

1. **Загальна тенденція до зниження кількості працевлаштованих:** Зафіксовано поступове зменшення кількості працевлаштованих осіб з 2022 року до вересня 2024 року, що свідчить про складні умови на ринку

праці. Це скорочення відображає виклики війни, економічної нестабільності та мобілізаційних процесів.

2. **Частка жінок серед працевлаштованих:** У більшості регіонів жінки складають значну частку працевлаштованих осіб. Наприклад, у таких регіонах, як Івано-Франківська та Львівська області, жінки стабільно займають вагомую частку нових робочих місць. У регіонах, менш уражених бойовими діями, зберігається відносно стабільна зайнятість жінок, що підкреслює їхню роль як основних постачальників робочої сили.

3. **Вплив війни на регіони:** У таких регіонах, як Луганська, Донецька, та Запорізька області, спостерігається значне зменшення кількості працевлаштованих, зокрема жінок, що відображає вплив активних бойових дій і руйнування інфраструктури. Це також вказує на переміщення робочої сили до безпечніших регіонів та збільшення жіночої зайнятості у західних областях.

4. **Важливість жінок у відновленні ринку праці:** У період з січня по вересень 2024 року жінки складають значну частку працевлаштованих, особливо у західних регіонах (Івано-Франківська, Львівська, Рівненська області), що свідчить про їхню ключову роль у підтримці економіки в умовах війни.

Отже, трансформація ринку праці в Україні за цей період характеризується зростанням ролі жінок, особливо в регіонах, де бойові дії менш інтенсивні, та у сферах, які раніше вважалися чоловічими.

З метою глибшого аналізу гендерних аспектів трансформації ринку праці та виявлення специфіки безробіття серед різних груп населення, важливо звернути увагу на дані щодо чисельності осіб, які мали статус безробітного за видами економічної діяльності. Представлена таблиця 3 містить інформацію про кількість безробітних жінок і чоловіків за 2023 рік та станом на 01.01.2024 року.

Аналіз цих даних дозволяє виявити тенденції у безробітті, а також розподіл статусу безробітного між жінками та чоловіками в різних секторах економіки. Зокрема, важливо розглянути, які галузі мають вищі показники безробіття серед жінок чи чоловіків, а також чи спостерігаються зміни в цій динаміці на початку 2024 року. Зважаючи на актуальність теми, наведені дані будуть корисними для подальшого обговорення викликів, які стоять перед різними групами безробітних, і можливостей для їх професійного розвитку та інтеграції на ринку праці.

Таблиця 3 відображає гендерний розподіл безробітних осіб в Україні за видами економічної діяльності підприємств, на яких вони раніше працювали, у 2023 році та на початок 2024 року. Це дозволяє оцінити, як сучасні соціально-економічні чинники вплинули на зайнятість жінок і чоловіків, а також показати, які галузі стали особливо вразливими до гендерних змін на ринку праці.

Чисельність осіб, які мали статус безробітного, осіб

Вид економічної діяльності	2023 р.				Станом на 01.01.2024 р.			
	Ж	у % до заг. числ. безроб.	Ч	у % до заг. числ. безроб.	Ж	у % до заг. числ. безроб.	Ч	у % до заг. числ. безроб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Усього	347972	72,0	135273	28,0	72031	74,9	24089	25,1
Особи, які раніше працювали	271508	71,0	111096	29,0	52728	72,9	19614	27,1
<i>з них: за видами економічної діяльності</i>								
Сільське, лісове та рибне господарство	25842	60,8	16672	39,2	7089	65,1	3794	34,9
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	2301	45,7	2739	54,3	449	49,9	450	50,1
Переробна промисловість	38266	65,1	20555	34,9	6653	69,4	2931	30,6
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	6132	64,7	3347	35,3	780	64,4	431	35,6
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2462	51,3	2340	48,7	622	57,8	455	42,2
Будівництво	3192	33,6	6313	66,4	524	40,8	761	59,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	64383	82,8	13334	17,2	11219	85,9	1835	14,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	18936	73,1	6960	26,9	4161	79,8	1054	20,2
Тимчасове розміщення й організація харчування	9360	91,8	841	8,2	1446	91,7	131	8,3
Інформація та телекомунікації	3609	74,8	1219	25,2	609	75,0	203	25,0

Продовження Таблиці 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Фінансова та страхова діяльність	8665	89,3	1037	10,7	1231	89,3	148	10,7
Операції з нерухомим майном	2420	69,8	1047	30,2	427	73,2	156	26,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	6469	78,0	1823	22,0	1008	80,6	242	19,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	6518	60,8	4205	39,2	1226	64,6	671	35,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	36415	62,2	22135	37,8	8017	59,8	5380	40,2
Освіта	13082	82,1	2849	17,9	2630	87,4	378	12,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	19013	88,3	2527	11,7	3664	90,1	404	9,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1885	76,5	579	23,5	381	82,3	82	17,7
Надання інших видів послуг	2558	81,7	574	18,3	592	84,6	108	15,4

Джерело: складено на основі [7]

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНИХ ВИКЛИКІВ І МОЖЛИВОСТЕЙ:

1. **Переважаючі жінки серед безробітних:** Загалом, жінки складають більшість серед безробітних: у 2023 році їхня частка становила 72%, а на початок 2024 року зросла до 74,9%. Це свідчить про особливу вразливість жінок до втрати роботи в умовах кризи. Така ситуація спричинена традиційно більшою присутністю жінок у секторах, що найбільше постраждали від економічних потрясінь, таких як освіта, охорона здоров'я, торгівля та сфера послуг.

2. **Секторальні виклики для чоловіків:** Галузі, де чоловіки традиційно займають провідні позиції, як-от будівництво та добувна промисловість, також зазнали значних втрат. У будівництві чоловіки складали 66,4% безробітних у 2023 році, а їх частка на початок 2024 року зросла до 59,2%. Це пов'язано з припиненням будівельних проєктів під час війни та економічних обмежень.

3. **Нові можливості для жінок у певних галузях:** Жінки демонструють значну присутність у таких секторах, як торгівля (85,9% жінок серед безробітних на початок 2024 року), фінансова та страхова діяльність (89,3%), а також охорона здоров'я (90,1%). Попри високий

рівень безробіття, ці сфери відкривають можливості для жінок завдяки зростаючому попиту на послуги в цих секторах, що спричинено потребою у відновленні економіки та суспільного життя.

4. Гендерна диспропорція в окремих сферах: Сфера державного управління й оборони демонструє значну частку чоловіків серед безробітних – 40,2% на початок 2024 року. Це пов'язано з активною мобілізацією чоловіків до лав збройних сил, що вплинуло на ринок праці, та високими ризиками втрати роботи через бойові дії.

Отже, трансформація ринку праці в Україні має виражений гендерний аспект. Жінки значною мірою зазнали втрат роботи, але водночас вони мають можливості для працевлаштування у сферах послуг, фінансів і медицини. Чоловіки ж зіштовхуються з викликами в будівництві та промисловості, що також вимагає розробки нових стратегій для підтримки їхньої зайнятості.

Війна в Україні має безпосередній вплив на гендерні аспекти трансформації ринку праці, що виявляється в кількох важливих аспектах. Мобілізація значної частини чоловічого населення до Збройних Сил України призвела до зменшення кількості чоловіків на ринку праці, що, зі свого боку, створило нові можливості для жінок. Багато жінок взяли на себе ролі, які раніше традиційно вважалися чоловічими, що сприяло зростанню їхньої участі у різних професіях і секторах економіки.

Так, мобілізація призвела до значних змін у професійній структурі ринку праці, оскільки зникли або зменшилися вакансії у галузях, які традиційно вимагали великої кількості робочої сили. Це спонукало робочу силу до переорієнтації на інші сектори, які могли компенсувати втрати в кадрах. Наприклад, у сферах, пов'язаних з обслуговуванням машин та обладнання, частка безробітних зменшилася з 18,3% у 2021 році до 16,6% у 2023 році. Ці зміни вказують на адаптацію ринку праці до нових умов, в яких виникає потреба у переосмисленні навичок і кваліфікацій, необхідних для успішної інтеграції у нові професійні сфери [20].

Війна також підкреслила важливість гендерної рівності в умовах кризи. Багато підприємств стали усвідомлювати, що гендерна рівність може стати важливим чинником стійкості бізнесу під час війни та в умовах відновлення. Це спонукало деякі компанії впроваджувати політики, спрямовані на підтримку жінок, зокрема в питаннях гнучкості графіків роботи, доступу до професійного навчання та кар'єрного росту. Крім того, війна вплинула на психологічний стан працівників, особливо жінок, які часто є основними опікунами в сім'ях. Стрес, пов'язаний із війною, мобілізацією, а також необхідністю забезпечувати сімейний добробут, може призводити до збільшення випадків вигорання і зниження продуктивності. Тому важливим завданням стає формування

підтримуючого робочого середовища, яке враховує психологічні потреби працівників.

Окрім цього, гендерні стереотипи, які існували до війни, також можуть зазнавати змін. У ситуації, коли жінки беруть на себе нові ролі на ринку праці, відбувається поступове руйнування традиційних уявлень про гендерні ролі, що може позитивно вплинути на тривалі тенденції щодо гендерної рівності в майбутньому. Таким чином, війна не лише змінює динаміку ринку праці, а й створює нові виклики та можливості для гендерної рівності, які потребують уваги з боку держави, бізнесу та суспільства в цілому.

В умовах відбудови України після війни гендерна рівність на ринку праці стає важливою темою, оскільки жінки отримують нові можливості для участі в економічному відновленні країни. Ці можливості проявляються в кількох ключових напрямках:

1. **Збільшення попиту на жіночі професії.** Відновлення інфраструктури та економіки створює попит на спеціалістів у різних галузях, де традиційно зайняті жінки. Наприклад, у сферах освіти, охорони здоров'я та соціального захисту жінки можуть займати лідируючі позиції, впливаючи на формування нових стандартів у своїх професіях.

2. **Розвиток підприємництва серед жінок.** В умовах відновлення зростає підтримка жіночого підприємництва через різноманітні програми, що сприяють створенню нових бізнесів. Організації, такі як UN Women, активно працюють над наданням фінансових та освітніх ресурсів для жінок-підприємців, що допомагає їм створювати нові робочі місця та зміцнювати економіку.

3. **Гендерні ініціативи та програми.** Уряд та неурядові організації реалізують програми, спрямовані на підвищення рівня участі жінок у прийнятті рішень на всіх рівнях. Це включає навчальні програми, які допомагають жінкам розвивати лідерські навички та знайомитися з основами бізнесу, що сприяє їхньому просуванню в кар'єрі.

4. **Гнучкі умови праці.** Зі змінами в культурі праці зростає попит на гнучкі робочі графіки, що дозволяє жінкам поєднувати роботу та домашні обов'язки. Це особливо важливо в умовах відновлення, коли багато жінок беруть на себе роль основних опікунів дітей або інших членів родини.

5. **Залучення жінок до технічних спеціальностей.** Відновлення після війни потребує спеціалістів у сферах технологій та інженерії, що створює можливості для жінок вступати до традиційно «чоловічих» професій. Освітні програми та курси, спрямовані на залучення жінок до STEM-галузей, стають дедалі популярнішими.

Отже, гендерна рівність на ринку праці в Україні в умовах відбудови після війни створює нові можливості для жінок, які можуть стати

ключовими учасницями економічного відновлення країни. Системні зміни, підтримка уряду та міжнародних організацій, а також активізація жіночого підприємництва сприяють формуванню більш рівноправного та інклюзивного ринку праці.

Водночас у контексті відбудови України після війни, гендерна рівність на ринку праці створює також нові можливості для чоловіків. Ці можливості можна проаналізувати за кількома ключовими напрямками:

1. **Розширення ролі чоловіків у сфері догляду.** У традиційно гендерованих сферах, таких як догляд за дітьми та літніми людьми, зростає попит на чоловіків. Це змінює уявлення про ролі, дозволяючи чоловікам брати активнішу участь у сімейному житті та формуючи більш рівноправне суспільство.

2. **Можливості в нових професіях.** Відновлення країни потребує спеціалістів у різних сферах, включаючи технології, інженерію та екологічні ініціативи. Чоловіки, які працюють у цих сферах, можуть скористатися новими можливостями для кар'єрного зростання та розвитку, особливо в умовах, коли суспільство активно підтримує інклюзію.

3. **Зміна соціальних стереотипів.** В умовах відбудови відбувається поступова зміна уявлень про гендерні ролі. Чоловіки отримують можливість займатися професіями, які раніше вважалися «жіночими», і навпаки, що сприяє їхньому професійному розвитку та розширенню кар'єрних шляхів.

4. **Залучення до волонтерства та громадської активності.** Відбудова країни потребує активної участі громадян у соціальних програмах, де чоловіки можуть стати не лише волонтерами, але й лідерами ініціатив, що підвищує їхню соціальну вагомість.

5. **Підтримка бізнесу та стартапів.** Чоловіки також отримують нові можливості в підприємстві. Збільшення підтримки для стартапів і підприємців дає їм змогу реалізовувати свої ідеї, створюючи нові робочі місця та сприяючи економічному розвитку.

Таким чином, гендерна рівність на ринку праці в Україні в умовах відбудови після війни не лише створює нові можливості для жінок, але й відкриває перспективи для чоловіків.

Висновки

Трансформація ринку праці в Україні є результатом комплексного впливу сучасних соціально-економічних чинників, включаючи війну, економічні кризи та пандемію COVID-19. Ці чинники суттєво змінили структуру зайнятості та попит на робочу силу, що, зі свого боку, спричинило соціальні зміни, пов'язані з перерозподілом робочої сили. Війна, яка триває з 2014 року, призвела до значного скорочення робочих

місць та міграції населення, що ускладнює кадрове забезпечення економіки. Дослідження вказують на зростання структурного безробіття через невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили. Це безробіття пов'язане зі змінами у професійній структурі, викликаними впровадженням нових технологій. Крім того, ринок праці зіштовхується з проблемами, пов'язаними з неформальною зайнятістю та невикористанням робочої сили. Адаптація до нових умов ринку потребує удосконалення освіти та підвищення кваліфікації працівників. Бізнес змушений залучати нові групи працівників, зокрема жінок, до традиційно чоловічих професій. Тому важливим є впровадження ефективного механізму регулювання ринку праці, який зможе забезпечити соціальну справедливість і гідні умови праці. Зауважено, що для подальшого розвитку ринку праці в Україні необхідно враховувати динамічність соціально-економічних змін та шукати нові рішення для адаптації до викликів.

Гендерні аспекти трансформації ринку праці в Україні в умовах глобалізації, технологічних змін та соціальних викликів є критично важливими для забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Зростання віддаленої роботи та гнучких форм зайнятості створює нові шанси для жінок, проте традиційні стереотипи та нерівності в оплаті праці залишаються серйозними бар'єрами. Пандемія COVID-19 негативно вплинула на економічну активність жінок, підкреслюючи необхідність вдосконалення механізмів їхньої професійної реалізації. Тому необхідно розробити цілеспрямовану державну гендерну політику, яка б враховувала потреби обох статей у різних сферах. Також важливо стимулювати роботодавців до створення умов для гендерної рівності на робочих місцях. Подальші дослідження мають зосереджуватися на гендерному розриві в оплаті праці та безробітті, щоб виявити галузі, які найбільше постраждали під час криз. Загалом, активізація гендерних трансформацій на ринку праці може суттєво сприяти соціально-економічному відновленню України після війни. В аналізі гендерних аспектів трансформації ринку праці в Україні 2023–2024 років виявлено, що жінки продовжують становити більшість серед безробітних, зокрема через їхню високу зайнятість у постраждалих секторах, таких як освіта та охорона здоров'я. Водночас чоловіки також зіштовхуються зі значними викликами, особливо в будівництві та промисловості, де мобілізація та економічні обмеження призвели до скорочення вакансій. Попри ці труднощі, нові можливості для жінок у сферах фінансів, медицини та підприємництва відкривають перспективи для їхньої активної участі в економічному відновленні країни.

Список використаних джерел:

1. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / кер. авт. кол. О. І. Цимбал; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ: Академ-періодика, 2021. 210 с.
2. Томчук О. В. Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу. *Innovation and Sustainability*. 2023. № 2. С. 110–119.
3. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Проблеми розбалансованості ринку праці України. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. № 16. С. 215–221.
4. Чалюк Ю. О. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. *Підприємництво та інновації*. 2023. № 26. С. 70–79.
5. Крилов Д. В. Сучасні аспекти розвитку ринку праці в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. № 9. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-03-04>
6. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. URL: https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf (дата звернення: 17.10.2024).
7. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення: 17.10.2024).
8. Кількість вакансій і резюме в Україні. За рік. Нових за тиждень. URL: <https://www.work.ua/stat/count/?time=year> (дата звернення: 17.10.2024).
9. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. *Work.ua*, 2024. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667/> (дата звернення: 17.10.2024).
10. Ключковська Я. Ринок праці під час війни: які зміни потрібні. *Укрінформ*, 2024. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3827148-rinok-praci-pid-cas-vijni-aki-zmini-potribni.html> (дата звернення: 17.10.2024).
11. Ukraine Refugee Situation. Select location. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 17.10.2024).
12. Пегченко М. В., Глазунова О. О., Гиренко В. О., Литовченко Т. А. Гендерна нерівність у системі соціально-трудова відносин: проблеми та перспективи подолання. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 4. С. 136–154.
13. Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І., Грушко О. Д. Гендерні трансформації зайнятості як інструмент міжнародної інтеграції ринку праці України в умовах російсько-української війни. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. Вип. 20. Т. 1. С. 127–135.
14. Ковальов Д. В. Гендерний аспект – вагомий важель відновлення поствоєнного ринку праці України. *Ефективна економіка*. 2023. № 7. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.7.30>
15. Лібанова Е. М. Гендерні відмінності на ринку праці: уроки Клаудії Голдін для України: Премія з економіки пам'яті Альфреда Нобеля 2023 року. *Вісник НАН України*. 2023. № 12. С. 47–60.
16. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/zp.htm (дата звернення: 17.10.2024).
17. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План,

Заходи від 15.09.2023 № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> (дата звернення: 17.10.2024).

18. Лебідь М. Економічна активність жінок vs підвищення народжуваності: як досягти балансу. URL: <https://voxukraine.org/ekonomichna-aktyvnist-zhinok-vs-pidvyshhennya-narodzhuvanosti-yak-dosyagty-balansu> (дата звернення: 17.10.2024).

19. Female labor force participation. URL: <https://genderdata.worldbank.org/en/data-stories/flfp-data-story> (дата звернення: 17.10.2024).

20. Ринок праці в Україні: відбудувати краще, ніж було. URL: <https://voxukraine.org/rynok-pratsi-v-ukrayini-vidbuduvaty-krashhe-nizh-bulo> (дата звернення: 17.10.2024).

References:

1. Tsymbal O. I. (red.) (2021). *Liudskiy rozvytok v Ukraini. Priorityety natsionalnoi polityky minimizatsii asymetrii ukrainskoho rynku pratsi* [Human development in Ukraine. Priorities of the national policy of minimizing the asymmetry of the Ukrainian labor market]. Kyiv: Akadem-periodyka, 210 p. (in Ukrainian)

2. Tomchuk O. V. (2023). Analiz trendiv rozvytku rynku pratsi v Ukraini: kliuchovi zminy ta vyklyky voiennoho chasu [Analysis of labor market development trends in Ukraine: key changes and challenges of wartime]. *Innovation and Sustainability*, no 2, pp. 110–119.

3. Blyzniuk V. V., Yatsenko L. D. (2023). Problemy rozbalansovanosti rynku pratsi Ukrainy [Problems of imbalance of the labor market of Ukraine]. *Tavriiskiyi naukovyi visnyk. Seriya: Ekonomika*, no 16, pp. 215–221.

4. Chaliuk Yu. O. (2023). Suchasni tendentsii rozvytku rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [Current trends in the development of the labor market in the context of digitalization of the economy]. *Pidpriemnytsvo ta innovatsii*, no 26, pp. 70–79.

5. Krylov D. V. (2023). Suchasni aspekty rozvytku rynku pratsi v Ukraini [Modern aspects of the labor market development in Ukraine]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: ekonomika ta upravlinnia*, no 9. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-03-04>

6. Sudakov M., Lisohor L. (2023). Rynok pratsi Ukrainy 2022–2023: stan, tendentsii ta perspektyvy [Labor market of Ukraine 2022–2023: state, trends and prospects]. Available at: https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf (accessed October 17, 2024).

7. Analitychna ta statystychna informatsiia [Analytical and statistical information]. Available at: <https://old.dcz.gov.ua/analytics/68> (accessed October 17, 2024).

8. Kilkist vakansii i reziume v Ukraini. Za rik. Novykh za tyzhden [Number of vacancies and resumes in Ukraine. For the year. New ones per week]. Available at: <https://www.work.ua/stat/count/?time=year> (accessed October 17, 2024).

9. Work.ua (2024). Dobrobut u kompanii ta defitsyt kadriv [Well-being in the company and staff shortage]. Available at: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667/> (accessed October 17, 2024).

10. Kliuchkovska Ya. (2024). Rynok pratsi pid chas viiny: yaki zminy potrebni [Labor market during the war: what changes are needed]. Ukrinform, 2024. Available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3827148-rinok-praci-pid-cas-vijni-aki-zmini-potribni.html> (accessed October 17, 2024).

11. Ukraine Refugee Situation. Select location. Available at: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (accessed October 17, 2024).

12. Petchenko M. V., Hlazunova O. O., Hyrenko V. O., Lytovchenko T. A. (2022). Henderna nerivnist u systemi sotsialno-trudovykh vidnosyn: problemy ta perspektyvy podolannia [Gender inequality in the system of social and labor relations: problems and prospects for overcoming]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no 4, pp. 136–154.

13. Mykhailyshyn L. I., Korovchuk Yu. I., Hrushko O. D. (2024). Henderni transformatsii zainiatosti yak instrument mizhnarodnoi intehtratsii rynku pratsi Ukrainy v umovakh rosiisko-ukrainskoi viiny [Gender transformations of employment as a tool for international integration of the labor market of Ukraine in the context of the Russian-Ukrainian war]. *Aktualni problemy rozvytku ekonomiky rehionu*, no 20(1), pp. 127–135.

14. Kovalov D. V. (2023). Hendernyi aspekt – vahomyi vazhel vidnovlennia postvoiennoho rynku pratsi Ukrainy [Gender aspect – a significant lever for the restoration of the post-war labor market of Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, no 7. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.7.30>

15. Libanova E. M. (2023). Henderni vidminnosti na rynku pratsi: uroky Klavdiu Holdin dlia Ukrainy: Premiiia z ekonomiky pamiaty Alfreda Nobelia 2023 roku [Gender Differences in the Labor Market: Lessons from Claudia Goldin for Ukraine: The Alfred Nobel Prize in Economics in Memory of 2023]. *Visnyk NAN Ukrainy*, no 12, pp. 47–60.

16. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Serednomisiachna zarobitna plata za stattiu ta vydamy ekonomichnoi diialnosti za kvartal [Average monthly wage by gender and type of economic activity per quarter]. Available at: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/zp.htm (accessed October 17, 2024).

17. Pro skhvalennia Natsionalnoi stratehii podolannia henderneho rozryvu v oplati pratsi na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu zakhodiv z yii realizatsii na 2023–2025 roky: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy; Stratehiia, Plan, Zakhody vid 15.09.2023 № 815-r. [On Approval of the National Strategy for Overcoming the Gender Pay Gap for the Period up to 2030 and Approval of the Operational Action Plan for its Implementation for 2023–2025: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine; Strategy, Plan, Measures of 15.09.2023 No. 815-p]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> (accessed October 17, 2024).

18. Lebid M. Ekonomichna aktyvnist zhinok vs pidvyshchennia narodzhuvanosti: yak dosiahty balansu [Economic activity of women vs. increase in fertility: how to achieve a balance]. Available at: <https://voxukraine.org/ekonomichna-aktyvnist-zhinok-vs-pidvyshchennya-narodzhuvanosti-yak-dosyagty-balansu> (accessed October 17, 2024).

19. Female labor force participation. Available at: <https://genderdata.worldbank.org/en/data-stories/flfp-data-story> (accessed October 17, 2024).

20. Rynok pratsi v Ukraini: vidbuduvaty krashche, nizh bulo [Labor market in Ukraine: to rebuild better than it was]. Available at: <https://voxukraine.org/rynok-pratsi-v-ukrayini-vidbuduvaty-krashche-nizh-bulo> (accessed October 17, 2024).