МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ

Кваліфікаційна робота
бакалавра

ФЕНОМЕН ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Виконав: студент, IV курсу,
групи 6.0541-с
спеціальності С5 «Соціологія»
освітньої програми «Соціологія»
М.О. Лаврусенко

Керівник: доцент кафедри соціології,
к.філос.н.,
О.С. Сорокіна

Рецензент: доцент, професор кафедри
соціології, д.соц.н.,
В.О. Скворець

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Соціології та управління
Кафедра Соціології
Рівень вищої освіти Бакалавр
Спеціальність С5 «Соціологія»
Освітня програма «Соціологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
В.О. Скворець _____
23 грудня 2024 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Лаврусенко Макару Олександровичу

1. Тема роботи (проекту) Феномен гендерної дискримінації на ринку праці в Україні
Керівник роботи Сорокіна О.С., к.філос.н.
Затверджені наказом ЗНУ від 19 грудня 2024 року № 1992-с
2. Строк подання студентом роботи 06 червня 2025 р.
3. Вихідні дані до роботи 1. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 2. С. 41-46. 2. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. 2008. Т. 83. С. 50-55. 3. Кісь О. Гендерна нерівність в Україні як перешкода на шляху становлення правової держави. Гендерна рівність: нормативні та інституційні засади : зб. наук. праць. Київ: Ліра, 2016. С. 90-95. 4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
1. Уточнити зміст понять: «феномен», «гендерна дискримінація», «ринок праці». 2. Здійснити ретроспективний аналіз дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні. 3. Визначити методологічні підходи до дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні. 4. Розкрити сутність та зміст феномену гендерної дискримінації. 5. Охарактеризувати специфіку ринку праці в Україні. 6. Проаналізувати технології подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні. 7. Розробити та реалізувати програму контент-аналізу як методу дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці. 8. Проаналізувати та інтерпретувати результати дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні. 9. Розробити рекомендації щодо подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Таблиць – 4

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Сорокіна О.С., доцент кафедри соціології	25.12.25	25.12.25
Розділ 2	Сорокіна О.С., доцент кафедри соціології	04.02.25	04.02.25
Розділ 3	Сорокіна О.С., доцент кафедри соціології	04.04.25	04.04.25

7. Дата видачі завдання 23 грудня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір та формулювання теми роботи	Грудень 2024	*виконано*
2.	Опрацювання наукових джерел	Грудень 2024	*виконано*
3.	Робота над вступом	Січень 2025	*виконано*
4.	Робота над першим розділом	Січень 2025	*виконано*
5.	Робота над другим розділом	Лютий 2025	*виконано*
6.	Проведення соціологічного дослідження	Березень 2025	*виконано*
7.	Робота над третім розділом	Квітень 2025	*виконано*
8.	Робота над висновками	Травень 2025	*виконано*

Студентка _____ М.О. Лаврусенко

Керівник роботи (проекту) _____ О.С. Сорокіна

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.С. Сорокіна

РЕФЕРАТ

Дипломна робота: складається з 83 сторінок, 59 позиції у списку літератури, 2 додатків.

ФЕНОМЕН, ГЕДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ, РИНОК ПРАЦІ

Мета наукового дослідження: виявлення специфіки та проявів гендерної дискримінації на ринку праці в Україні, розробка практичних рекомендацій щодо його подолання.

Об'єкт наукового дослідження: гендерна дискримінація як соціальний феномен.

Предмет наукового дослідження: особливості гендерної дискримінації на ринку праці в Україні.

Методи наукового дослідження: контент-аналіз.

Гіпотеза дослідження: Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні існує та виявляється у формі нерівної оплати праці, обмежених можливостей кар'єрного зростання та сегрегації за видами зайнятості.

Висновки: 1. Гендерна дискримінація на ринку праці постає як складний соціальний феномен, що проявляється через систему нерівностей та обмежень за ознакою статі у сфері трудових відносин.

2. Український ринок праці характеризується структурними диспропорціями, регіональними відмінностями, високим рівнем неформальної зайнятості, невідповідністю між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційними характеристиками.

3. Запропоновані рекомендації щодо подолання гендерної дискримінації охоплюють різні рівні та аспекти проблеми: вдосконалення нормативно-правової бази, посилення механізмів контролю та моніторингу, співпраця з платформами пошуку роботи, підвищення обізнаності роботодавців та HR-спеціалістів, впровадження гендерно нейтральних практик формулювання вимог до кандидатів, використання сучасних технологій для забезпечення неупередженого відбору, розвиток корпоративних політик гендерної рівності, стимулювання соціальної відповідальності бізнесу.

SUMMARY

Diploma thesis consists of 83 pages, 59 literature sources, 2 annexes.

PHENOMENON, GENDER DISCRIMINATION, LABOR MARKET

Research purpose is to identify the specifics and manifestations of gender discrimination in the labor market in Ukraine, to develop practical recommendations for overcoming it.

Research object is gender discrimination as a social phenomenon.

Research subject is features of gender discrimination in the labor market in Ukraine.

Research methods content analysis.

Research hypothesis is gender discrimination in the labor market in Ukraine exists and is manifested in the form of unequal pay, limited career opportunities and segregation by type of employment.

Conclusions: 1. Gender discrimination in the labor market is a complex social phenomenon that manifests itself through a system of inequalities and restrictions based on gender in labor relations.

2. The Ukrainian labor market is characterized by structural imbalances, regional differences, high levels of informal employment, and a mismatch between labor supply and demand in terms of professional and qualification characteristics.

3. The proposed recommendations to overcome gender discrimination cover different levels and aspects of the problem: improving the legal framework, strengthening control and monitoring mechanisms, cooperation with job search platforms, raising awareness of employers and HR professionals, introducing gender-neutral practices for formulating requirements for candidates, using modern technologies to ensure impartial selection, developing corporate gender equality policies, and promoting social responsibility of business.

ЗМІСТ

ВСТУП……..7
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ……10
1.1. Уточнення змісту понять: «феномен», «гендерна дискримінація», «ринок праці»……..10
1.2. Ретроспективний аналіз дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні……15
1.3. Методологічні підходи до дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні……21
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ……..28
2.1. Сутність та зміст феномену гендерної дискримінації……28
2.2. Специфіка ринку праці в Україні……...34
2.3. Технології подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні……40
РОЗДІЛ 3. ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ……..51
3.1. Контент-аналіз як метод дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні……51
3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні……..58
3.3. Рекомендації щодо подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні……65
ВИСНОВКИ……...74
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……...77
ДОДАТКИ……..84

ВСТУП

*Актуальність теми***.** Проблема гендерної дискримінації на ринку праці залишається однією з найгостріших у контексті забезпечення прав людини та рівних можливостей самореалізації для всіх громадян. В Україні, попри законодавче закріплення принципу рівності, на практиці продовжують існувати численні прояви нерівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері праці та зайнятості.

Вивчення феномену гендерної дискримінації набуває особливої актуальності в умовах трансформації українського ринку праці під впливом глобалізації, цифровізації, військових дій та соціально-економічних реформ. Ці процеси створюють нові виклики та можливості для забезпечення рівних прав та можливостей, що потребує відповідного наукового осмислення та практичних рекомендацій.

Тема дослідження має значну соціальну актуальність, оскільки гендерна дискримінація негативно впливає на якість життя, економічні можливості та психологічне благополуччя значної частини населення України. Недовикористання трудового потенціалу жінок та обмеження професійного вибору чоловіків через гендерні стереотипи призводять до суттєвих економічних втрат як на індивідуальному, так і на загальнодержавному рівні. Наукова актуальність дослідження зумовлена необхідністю систематизації теоретичних підходів до вивчення феномену гендерної дискримінації, розробки комплексної методології його дослідження та аналізу сучасних проявів дискримінації в специфічних умовах українського ринку праці. Особливо важливим є вивчення взаємозв'язку між законодавчими нормами, інституційними механізмами та практичними проявами дискримінації.

Практична актуальність роботи полягає в необхідності розробки ефективних технологій подолання гендерної дискримінації, які враховували б національний контекст та могли бути впроваджені різними суб'єктами – від державних інституцій до окремих роботодавців та освітніх закладів. Запропоновані на основі емпіричного дослідження рекомендації можуть стати

внеском у формування більш справедливого та інклюзивного ринку праці в Україні.

Дослідження гендерної нерівності на ринку праці стали предметом наукового інтересу багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Теоретичні засади аналізу гендерної дискримінації у сфері праці закладено в працях С. Бем, П. Берґера, Т. Лакоф, І. Конта. Проблеми соціальних механізмів відтворення гендерної нерівності розглядали українські науковці: О. Кісь, Т. Булкіна, О. Іванова. Загалом феномен гендерної дискримінації на ринку праці в Україні досліджували у своїх працях Н. Рингач, І. Ковальчук, Ю. Гончарова, які акцентували увагу на структурних і соціокультурних чинниках, що впливають на нерівність можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості.

*Проблемна ситуація***.** Попри наявність законодавчо закріпленого принципу гендерної рівності в Україні, на практиці зберігається суттєва нерівність між жінками та чоловіками на ринку праці. За даними Держстату, у 2021 році розрив в оплаті праці становив 18,6%, що означає необхідність працювати жінкам приблизно на 6,5 років довше протягом життя, щоб досягти аналогічного рівня доходу з чоловіками. Хоча цей розрив зменшився порівняно з 2015 роком (26%), гендерна дискримінація в оплаті праці залишається помітною проблемою.

Україна демонструє високий рівень залучення жінок до освіти, зокрема до професійно-технічного та вищого навчання. Однак ці досягнення не конвертуються у пропорційне представництво жінок у сфері зайнятості: лише 15% компаній в Україні належать жінкам, а частка жінок на керівних посадах у бізнесі складає лише 17,7%. Зберігаються також гендерні стереотипи у виборі професій — зокрема, у таких сферах, як ІТ, сільське господарство та педагогіка, де спостерігається або «жіноча сегрегація», або низька представленість жінок.

Таким чином, наявна суперечність між формальним проголошенням рівності прав і свобод та фактичними обмеженнями у реалізації цих прав на ринку праці формує соціально значущу проблему, яка потребує наукового аналізу та розробки ефективних механізмів її подолання.

*Об'єкт дослідження***:** гендерна дискримінація як соціальний феномен.

*Предмет дослідження***:** особливості гендерної дискримінації на ринку праці в Україні.

*Мета дослідження***:** виявлення специфіки та проявів гендерної дискримінації на ринку праці в Україні, розробка практичних рекомендацій щодо його подолання.

Завдання дослідження:

– уточнити зміст понять: «феномен», «гендерна дискримінація», «ринок праці»;

– здійснити ретроспективний аналіз дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні;

– визначити методологічні підходи до дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні;

– розкрити сутність та зміст феномену гендерної дискримінації;

– охарактеризувати специфіку ринку праці в Україні;

– проаналізувати технології подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні;

– розробити та реалізувати програму контент-аналізу як методу дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці;

– проаналізувати та інтерпретувати результати дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні;

– розробити рекомендації щодо подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні.

Гіпотези дослідження. Основна гіпотеза: гендерна дискримінація на ринку праці в Україні існує та виявляється у формі нерівної оплати праці, обмежених можливостей кар'єрного зростання та сегрегації за видами зайнятості. *Допоміжні гіпотези.* 1. Жінки в Україні отримують нижчу заробітну плату порівняно з чоловіками на аналогічних посадах та з однаковим рівнем кваліфікації. 2. У роботодавців існує упередження щодо жінок як менш ефективної або менш лояльної робочої сили, особливо в контексті можливості декретної відпустки чи поєднання роботи з сімейними обов'язками.

*Структура роботи***.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1.
МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1. Уточнення змісту понять: «феномен», «гендерна дискримінація», «ринок праці»

Дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні потребує насамперед чіткого визначення та уточнення основних понять, які становлять теоретичну основу роботи. Термінологічна база даного дослідження складається з трьох ключових понять: «феномен», «гендерна дискримінація» та «ринок праці», кожне з яких має своє специфічне значення та наукове обґрунтування. Розгляд цих понять у взаємозв'язку дозволить сформувати методологічну основу для подальшого аналізу проблематики.

Поняття «феномен» походить від грецького слова φαινόμενον, що означає «те, що з'являється» або «те, що можна спостерігати». У філософському розумінні феномен тлумачиться як явище, дане нам у досвіді чуттєвого пізнання, на відміну від ноумена – сутності, що осягається розумом. У контексті соціологічних досліджень термін «феномен» використовується для позначення особливого, незвичайного явища або процесу, який можна спостерігати в суспільстві та який потребує наукового пояснення. Попри те, що деякі особи можуть не мати безпосереднього досвіду проявів трудової дискримінації або стереотипного ставлення під час працевлаштування, це не заперечує наявності гендерного розриву в оплаті праці, який фіксується на рівні державної статистики. Гендерний розрив в оплаті праці — це розрахована різниця в середній заробітній платі жінок і чоловіків у межах країни. За даними Державної служби статистики України, у першому кварталі 2021 року цей показник становив 17,8% (у 2020 році — 20,5%), а станом на 2023 рік — 18,6%.

У країнах Європейського Союзу середній розрив становить 13%, незважаючи на те, що принцип рівної оплати за рівнозначну працю є одним із базових у політиці ЄС. Таким чином, жінки в середньому заробляють 0,87 євро

на кожне євро, яке отримує чоловік. Наслідки такої нерівності акумулюються протягом трудового життя та відображаються, зокрема, на рівні пенсійного забезпечення. Так, середній пенсійний розрив між чоловіками та жінками в ЄС становить близько 35%. Частка жінок віком понад 65 років, які перебувають під ризиком бідності, також стабільно перевищує аналогічний показник серед чоловіків на 3–4 відсотки [1, с. 115].

Філософ І. Кант розглядав феномен як явище, що дане нам у чуттєвому досвіді, тоді як сучасна феноменологія трактує це поняття дещо ширше. За визначенням українського дослідника О. Погорілого, феномен – це «явище, що осягається в чуттєвому досвіді, може бути пізнане безпосередньо та становить частину соціальної реальності». У контексті нашого дослідження гендерна дискримінація на ринку праці розглядається саме як соціальний феномен, що має свої специфічні прояви та особливості [2, с. 89].

Поняття «гендер» було введено в науковий обіг американським психологом Р. Столлером у 1968 році для позначення соціальних аспектів статі, на відміну від біологічних. Українська дослідниця Т. Мельник визначає гендер як «соціально-культурну категорію, що охоплює соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейні ролі та репродуктивну поведінку». На відміну від біологічної статі, гендер формується під впливом соціальних, культурних та економічних чинників [3, с. 115].

Гендерна дискримінація, згідно з визначенням Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, – це «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення особами жіночої статі прав людини та основних свобод». В українському законодавстві, зокрема в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», гендерна дискримінація визначається як «дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі» [4, с. 110].

Українська дослідниця І. Лазар розглядає гендерну дискримінацію як «нерівне ставлення до особи за ознакою статі, що проявляється в обмеженні її

прав і свобод, або встановленні переваг». У цьому визначенні підкреслюється дуальний характер дискримінації, яка може проявлятися не лише через обмеження, але й через надання невиправданих переваг за ознакою статі. Такий підхід дозволяє розширити розуміння дискримінаційних практик, які можуть зачіпати представників обох статей [5, с. 352].

У науковій літературі розрізняють пряму та непряму гендерну дискримінацію. Пряма дискримінація, за визначенням української дослідниці О. Уварової, – це «ситуація, коли до особи ставляться менш прихильно, ніж до іншої особи в аналогічній ситуації, саме через її стать». Непряма дискримінація має місце, «коли формально нейтральна умова чи практика ставить представників певної статі в особливо невигідне становище порівняно з особами іншої статі». Ця типологізація є важливою для розуміння складності проявів гендерної дискримінації на ринку праці [6, с. 60].

Ринок праці є економічною категорією, що позначає систему соціально-економічних відносин, які виникають між роботодавцями та найманими працівниками з приводу купівлі-продажу робочої сили. Український економіст А. Колот визначає ринок праці як «систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією робочої сили, або з її купівлею і продажем». Особливістю ринку праці є те, що предметом купівлі-продажу на ньому виступає право на використання робочої сили [7, с. 10].

У контексті сучасних економічних теорій ринок праці розглядається не лише як механізм, що забезпечує зайнятість населення, але й як соціальний інститут, який відображає наявні в суспільстві нерівності та дискримінаційні практики. Українська дослідниця Е. Лібанова характеризує ринок праці як «найбільш складний елемент ринкової економіки, де не тільки переплітаються інтереси працівника та роботодавця, але й відображаються всі соціально-економічні явища, що відбуваються в суспільстві». Така інтерпретація підкреслює соціальний вимір ринку праці [8, с. 43].

Інституційний підхід до розуміння ринку праці, представлений у роботах українського економіста В. Петюха, розглядає його як «сукупність механізмів,

які забезпечують узгодження та координацію попиту та пропозиції праці, купівлю-продаж робочої сили, визначають її ціну, організовують оплату праці, соціальний захист найманих працівників через систему соціального страхування». З цієї перспективи ринок праці постає як складна система з власними правилами функціонування та регуляторними механізмами [9, с. 15].

Український дослідник О. Грішнова визначає специфіку ринку праці через його ключові функції: розподільчу (розподіл працівників за робочими місцями), інформаційну (надання інформації про вакансії, заробітну плату тощо), посередницьку (встановлення зв'язків між роботодавцями та найманими працівниками), ціноутворюючу (встановлення рівня заробітної плати) та стимулюючу (спонукання працівників до професійного розвитку). Розуміння цих функцій допомагає проаналізувати механізми, через які на ринку праці може проявлятися гендерна дискримінація [10, с. 22].

Взаємозв'язок понять «гендерна дискримінація» та «ринок праці» проявляється через різні форми нерівного ставлення до працівників за ознакою статі. Українська дослідниця Т. Марценюк виділяє такі основні форми гендерної дискримінації на ринку праці: дискримінація при працевлаштуванні (відмова у прийнятті на роботу через стать), дискримінація при оплаті праці (нерівна оплата за рівноцінну роботу), дискримінація при просуванні по службі (так звана «скляна стеля»), а також професійна сегрегація за ознакою статі [11, с. 53].

Актуальні статистичні дані свідчать про наявність глибоких гендерних дисбалансів на українському ринку праці. Жінки становлять лише 47% робочої сили, при цьому 75% офіційно зареєстрованих безробітних – це жінки. Лише 31% місць у радах директорів займають жінки, а менше 15% генеральних директорів в Україні є жінками. Попри те, що 87% рад директорів включають хоча б одну жінку, цього недостатньо для досягнення реальної рівності.

Ініціативи для зменшення дискримінації існують у багатьох організаціях, однак лише 29% компаній вимірюють гендерне представництво, а лише 15% відстежують гендерну нерівність в оплаті праці. Близько третини респондентів

заявили, що їхні організації не вживають жодних заходів у відповідь на дискримінацію. Це свідчить про формальний підхід до гендерної політики.

Для більшої ефективності змін, лише 38% рад директорів мають офіційну політику різноманітності, рівності та інклюзії (DEI), причому її ефективність визнають 67% жінок і 50% чоловіків. Водночас, понад половина опитаних вважає, що умови для гендерної рівності покращилися з початку повномасштабної війни – зокрема, завдяки переосмисленню ролі жінок у суспільстві та впливу глобальних трендів [12, с. 43].

Для комплексного розуміння феномену гендерної дискримінації на ринку праці необхідно враховувати його соціокультурний контекст. Українська дослідниця О. Кісь зазначає, що «гендерна дискримінація на ринку праці є результатом складної взаємодії економічних, соціальних, культурних та історичних чинників, які формують певні стереотипи та упередження щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві». Цей підхід дозволяє розглядати гендерну дискримінацію не як ізольоване явище, а як частину ширшої системи соціальних відносин [13, с. 92].

Юридичне визначення поняття гендерної дискримінації на ринку праці знаходимо в українському законодавстві. Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінація за ознакою статі у сфері праці – це «ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі у сфері трудових відносин». Таке визначення охоплює широкий спектр дискримінаційних практик [14, с. 412].

Таким чином, уточнення змісту понять «феномен», «гендерна дискримінація» та «ринок праці» дозволяє сформувати теоретичну основу для дослідження проблематики гендерної дискримінації на ринку праці в Україні. Гендерна дискримінація на ринку праці постає як складний соціальний феномен, що проявляється через систему нерівностей та обмежень за ознакою статі у сфері трудових відносин. Розуміння сутності та взаємозв'язку цих понять є необхідною

передумовою для розробки ефективних механізмів подолання гендерної дискримінації та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці України.

1.2. Ретроспективний аналіз дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні

Ретроспективний аналіз дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні дозволяє простежити еволюцію наукових поглядів на цю проблему, виявити основні етапи її вивчення та визначити ключові теоретичні підходи, що сформувалися у вітчизняній науці. Дослідження гендерної дискримінації на українському ринку праці має свою специфіку, зумовлену історичним розвитком країни, зміною соціально-економічних формацій та трансформацією наукових парадигм. Аналіз історіографії цього питання дозволяє не лише узагальнити наявні знання, але й визначити перспективні напрями подальших досліджень з урахуванням сучасних викликів.

За дослідженням С. Гришак, початковий етап дослідження гендерної дискримінації на ринку праці в Україні припадає на кінець 1980-х – початок 1990-х років і пов'язаний із загальною демократизацією суспільства, становленням незалежної української держави та появою перших жіночих організацій. Цей період характеризується формуванням категоріального апарату, запозиченням західних концепцій гендерної рівності та їх адаптацією до українських реалій. У цей час дослідження мали переважно описовий характер і зосереджувалися на виявленні загальних проявів нерівності жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя, включаючи й ринок праці. Особливістю цього етапу було поступове подолання радянського підходу до "жіночого питання" та його переосмислення в контексті гендерної проблематики [15, с. 127].

Наступний етап, який охоплює середину та кінець 1990-х років, позначений інституціоналізацією гендерних досліджень в Україні та формуванням спеціалізованих наукових центрів при університетах і академічних установах. У цей період були започатковані перші фундаментальні дослідження

гендерної дискримінації на ринку праці, проведені емпіричні дослідження становища жінок і чоловіків у різних галузях економіки. Українські дослідниці О. Іващенко, О. Балакірєва, І. Демченко в своїх роботах акцентували увагу на проблемах жіночого безробіття, яке різко зросло внаслідок економічної кризи 1990-х років. Вони також відзначали формування нового явища – "гендерної сегрегації" на ринку праці, коли певні професії та галузі стали переважно "жіночими", а інші – "чоловічими", що супроводжувалося значними розбіжностями в оплаті праці.

Початок 2000-х років ознаменувався переходом від загальнотеоретичних розвідок до більш спеціалізованих досліджень різних аспектів гендерної дискримінації на ринку праці. У цей період з'явилися праці Т. Журженко, Н. Лавріненко, які розглядали гендерну дискримінацію в контексті пострадянських трансформацій та формування нової економічної системи. Дослідниці аналізували взаємозв'язок між неоліберальними реформами, становленням ринкової економіки та погіршенням становища жінок на ринку праці. Вони також звертали увагу на формування нових форм дискримінації, таких як ейджизм (дискримінація за віком), який часто поєднувався з гендерною дискримінацією, особливо щодо жінок старшого віку [16, с. 345].

Середина 2000-х років характеризується розширенням тематики досліджень та включенням до аналізу нових аспектів гендерної дискримінації на ринку праці. В цей період з'являються роботи, присвячені проблемам поєднання професійних і сімейних обов'язків, впливу материнства на кар'єрне зростання жінок, дискримінації при прийомі на роботу та звільненні. Дослідниці Т. Марценюк, О. Стрельник, С. Оксамитна приділяли увагу питанням "подвійного навантаження" жінок, які змушені поєднувати професійну діяльність із домашньою працею, що негативно впливає на їхні можливості на ринку праці. У цей період також починають розвиватися дослідження, присвячені проблемам чоловіків у контексті гендерної дискримінації, зокрема, в таких традиційно "жіночих" сферах, як освіта, соціальна робота, охорона здоров'я.

Важливим напрямом досліджень другої половини 2000-х років стало вивчення гендерного розриву в оплаті праці. Українські економісти та соціологи проводили аналіз статистичних даних, який демонстрував суттєву різницю в заробітних платах жінок і чоловіків навіть за умови однакової кваліфікації та досвіду роботи. Зокрема, дослідження Г. Герасименко, О. Макарової, В. Буткалюк показали, що жінки в Україні отримували в середньому на 25-30% менше, ніж чоловіки, причому цей розрив спостерігався в усіх галузях економіки, хоча й різною мірою. Аналізуючи причини цього явища, науковці вказували не лише на пряму дискримінацію, але й на структурні фактори, такі як нерівний розподіл хатньої праці, гендерні стереотипи та невидимі бар'єри для кар'єрного зростання жінок.

Таблиця 1.1

Хронологія основних досліджень гендерної дискримінації на ринку праці в Україні

Період	Основні дослідники	Ключова проблематика	Методологічні підходи
1990-1995	С. Павличко, О. Кісь	Загальна проблематика гендерної нерівності	Дескриптивний аналіз, теоретичні узагальнення
1996-2000	О. Іващенко, О. Балакірєва, І. Демченко	Жіноче безробіття, гендерна сегрегація	Соціологічні опитування, статистичний аналіз
2001-2005	Т. Журженко, Н. Лавріненко	Вплив ринкових реформ на становище жінок	Інституційний аналіз, порівняльні дослідження
2006-2010	Т. Марценюк, О. Стрельник, С. Оксамитна	Поєднання професійних і сімейних обов'язків	Глибинні інтерв'ю, аналіз кейсів
2011-2015	Г. Герасименко, О. Макарова, В. Буткалюк	Гендерний розрив в оплаті праці	Економетричний аналіз, декомпозиція Оаксаки-Блайндера
2016-2020	Т. Костюченко, О. Дудіна, О. Шестаковський	Гендерні аспекти цифрової економіки	Змішані методи, онлайн-опитування
2021-2024	Н. Федорович, Т. Ростова, В. Дмитрук	Вплив пандемії COVID-19 та війни на гендерну нерівність	Панельні дослідження, контент-аналіз

Представлена в таблиці 1.1 хронологія основних досліджень гендерної дискримінації на ринку праці в Україні дозволяє простежити еволюцію наукових

підходів до вивчення цього феномену. Як зазначають С. Мороз та А. Лучанська [17, с. 59], таблиця демонструє поступовий перехід від загальнотеоретичних розвідок до більш спеціалізованих і методологічно складних досліджень. Також можна спостерігати розширення проблематики досліджень та вдосконалення методологічного інструментарію, який використовується для аналізу гендерної дискримінації. Особливо помітною є тенденція до більш активного застосування кількісних методів дослідження, які дозволяють не лише виявити наявність дискримінації, але й виміряти її масштаби та оцінити економічні наслідки.

Період 2011-2015 років позначений подальшим розвитком досліджень гендерної дискримінації на ринку праці в Україні та їх методологічним удосконаленням. У цей час активно застосовуються економетричні методи для аналізу гендерного розриву в оплаті праці, зокрема метод декомпозиції Оаксаки-Блайндера, який дозволяє розділити загальну різницю в заробітних платах на частину, зумовлену об'єктивними чинниками (різниця в кваліфікації, досвіді, галузі зайнятості тощо), та частину, яка може бути пояснена лише дискримінацією. Дослідження Г. Герасименко показали, що в Україні близько 60% гендерного розриву в оплаті праці зумовлені саме дискримінаційними факторами, що значно перевищує відповідний показник для більшості європейських країн.

У цей період з’являються також дослідження, присвячені проблемі вертикальної сегрегації на ринку праці, або так званій "скляній стелі" – невидимим бар’єрам, які перешкоджають просуванню жінок на керівні посади. Як зазначає О. Чуйкова [18, с. 254], навіть у галузях із переважно жіночою зайнятістю (освіта, охорона здоров’я, соціальна сфера) на керівних посадах здебільшого перебувають чоловіки. Дослідниця аналізує механізми формування "скляної стелі", серед яких – гендерні стереотипи щодо лідерства, неформальні "чоловічі мережі", які сприяють кар’єрному зростанню чоловіків, а також структурні бар’єри, пов’язані з організацією робочого часу та розподілом сімейних обов’язків. Подібні висновки також наявні в роботах О. Макарової, С. Бабенко та Т. Костюченко.

За даними дослідження "Жінки і чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017-2020", жінки займають лише 41% керівних посад, тоді як чоловіки – 59%. У приватному секторі цей розрив ще більший: 69,55% керівних посад у юридичних особах обіймають чоловіки, а лише 30,45% – жінки. Ці дані свідчать про наявність "скляної стелі", яка обмежує просування жінок на вищі щаблі управлінської ієрархії [19].

Період 2016-2020 років характеризується появою нових напрямів досліджень, пов'язаних із розвитком цифрової економіки та її впливом на гендерну дискримінацію на ринку праці. Дослідники Т. Костюченко, О. Дудіна, О. Шестаковський звертають увагу на проблему цифрового гендерного розриву – нерівного доступу жінок і чоловіків до цифрових технологій та їх використання, що впливає на можливості працевлаштування та кар'єрного зростання в умовах цифрової трансформації економіки. Вони також аналізують гендерні аспекти зайнятості в ІТ-галузі, яка характеризується значним переважанням чоловіків та суттєвою гендерною сегрегацією за професійними ролями (жінки частіше працюють на посадах, пов'язаних із комунікацією, маркетингом, управлінням проєктами, тоді як чоловіки переважають серед розробників програмного забезпечення).

В останні роки, особливо в період 2021-2024, дослідження гендерної дискримінації на ринку праці в Україні фокусуються на аналізі впливу кризових явищ – пандемії COVID-19 та повномасштабної війни – на становище жінок і чоловіків у сфері зайнятості. Як зазначає Т. Асмолова [20, с. 134], ці явища по-різному впливають на жінок і чоловіків, часто поглиблюючи наявні гендерні нерівності. Зокрема, під час пандемії COVID-19 жінки частіше втрачали роботу або змушені були скорочувати робочий час через необхідність догляду за дітьми в умовах закриття шкіл і дитячих садків. Водночас війна створила нові виклики, пов’язані з масовою внутрішньою та зовнішньою міграцією, переважно жінок і дітей, що призвело до зростання безробіття серед жінок та погіршення умов їхньої праці. Подібні висновки також роблять Н. Федорович, Т. Ростова та В. Дмитрук у своїх працях.

Сучасні дослідження гендерної дискримінації на ринку праці в Україні характеризуються методологічним плюралізмом та міждисциплінарним підходом. Науковці поєднують кількісні та якісні методи дослідження, використовують дані офіційної статистики, результати соціологічних опитувань, глибинних інтерв'ю, фокус-груп, а також контент-аналіз медіа та нормативно-правових документів. Такий комплексний підхід дозволяє отримати більш повну та об'єктивну картину гендерної дискримінації на ринку праці, виявити її різноманітні прояви та механізми відтворення. Особливу увагу дослідники приділяють інтерсекційному аналізу, який розглядає гендерну дискримінацію у взаємозв'язку з іншими формами нерівності – за віком, соціальним статусом, етнічною приналежністю, наявністю інвалідності тощо.

За даними Державної служби зайнятості, у 2023 році нові робочі місця отримали 240 тисяч українців, з яких 66% становили жінки. Це свідчить про активну участь жінок у ринку праці та їхню готовність до професійної реалізації [21].

Аналіз досліджень гендерної дискримінації на ринку праці в Україні, зокрема в роботі Б. А. Римара [22, с. 44], дозволяє виявити певні прогалини та перспективні напрями подальших наукових розвідок. Зокрема, недостатньо вивченими залишаються регіональні особливості гендерної дискримінації, вплив децентралізації на становище жінок і чоловіків на локальних ринках праці, а також гендерні аспекти неформальної зайнятості та дистанційної роботи. Актуальним напрямом досліджень є також аналіз ефективності державної політики щодо забезпечення гендерної рівності на ринку праці, оцінка результативності заходів, спрямованих на подолання дискримінації, та розробка рекомендацій щодо вдосконалення відповідного законодавства та практик його застосування.

Окремим напрямом досліджень, який потребує подальшого розвитку, є вивчення економічних наслідків гендерної дискримінації на ринку праці – як на мікрорівні (для окремих працівників і підприємств), так і на макрорівні (для національної економіки в цілому). Попередні дослідження, проведені

міжнародними організаціями, зокрема Світовим банком та МВФ, свідчать, що гендерна дискримінація призводить до значних економічних втрат через неефективне використання людського капіталу. Застосування подібної методології для аналізу української ситуації дозволило б оцінити масштаби цих втрат та обґрунтувати економічну доцільність заходів, спрямованих на подолання гендерної дискримінації.

За даними Світового банку, Україна набрала 85,0 балів зі 100 можливих у звіті "Жінки, бізнес і закон 2024", що відображає її прогрес у забезпеченні прав жінок та економічних можливостей [23].

Таким чином, ретроспективний аналіз дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні демонструє поступову еволюцію наукових підходів до вивчення цієї проблеми – від загальнотеоретичних розвідок до спеціалізованих емпіричних досліджень різних аспектів дискримінації. Наявний науковий доробок створює міцну теоретичну та методологічну основу для подальшого вивчення цього феномену, особливо в контексті сучасних викликів, пов'язаних із цифровою трансформацією економіки, пандемією COVID-19 та війною. Водночас залишаються певні прогалини, які потребують заповнення шляхом проведення нових досліджень з використанням сучасних методологічних підходів та інструментів аналізу.

1.3. Методологічні підходи до дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні

Дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні потребує застосування комплексного методологічного інструментарію, який дозволяє всебічно вивчити це складне соціальне явище. Методологічна основа таких досліджень формується на перетині різних наукових дисциплін, включаючи соціологію, економіку, право, психологію, гендерні студії, що зумовлює міждисциплінарний характер підходів до аналізу проблеми. Вибір конкретних методологічних підходів має враховувати специфіку українського контексту, особливості формування та функціонування ринку праці в умовах

пострадянських трансформацій, а також культурно-історичні чинники, які впливають на гендерні відносини в суспільстві.

Соціологічний підхід до дослідження гендерної дискримінації на ринку праці в Україні базується на розумінні цього феномену як соціального конструкту, що формується в процесі соціальної взаємодії та відображає наявні в суспільстві гендерні стереотипи та упередження. В межах цього підходу українська дослідниця О. Стрельник розглядає гендерну дискримінацію як результат структурних нерівностей, відтворюваних через систему соціальних інститутів – освіти, родини, медіа, які формують та закріплюють традиційні гендерні ролі. Соціологічний аналіз дозволяє виявити латентні механізми дискримінації, які не завжди очевидні на поверхні соціальних взаємодій, але суттєво впливають на можливості жінок і чоловіків на ринку праці [24, с. 13].

Економічний підхід зосереджується на аналізі кількісних показників гендерної дискримінації на ринку праці, таких як різниця в оплаті праці, рівень зайнятості та безробіття серед жінок і чоловіків, вертикальна та горизонтальна сегрегація за ознакою статі. Українські економісти Е. Лібанова та О. Макарова використовують економетричні моделі для оцінки масштабів дискримінації та її впливу на економічну ефективність. Вони аналізують гендерну дискримінацію не лише як етичну проблему, але й як чинник, що зменшує продуктивність праці та обмежує економічне зростання через неефективне використання людського капіталу. Економічний підхід також дозволяє оцінити результативність державних програм та політик, спрямованих на подолання гендерної дискримінації, шляхом аналізу змін у відповідних економічних показниках [25, с. 208].

Правовий підхід розглядає гендерну дискримінацію на ринку праці в контексті правового регулювання трудових відносин та захисту прав людини. Українські правознавиці О. Уварова та Н. Федорович аналізують національне законодавство щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, його відповідність міжнародним стандартам, а також практику застосування антидискримінаційних норм у судах та інших державних органах. Цей підхід

включає також аналіз ефективності наявних механізмів захисту від дискримінації, виявлення прогалин у законодавстві та розробку рекомендацій щодо його вдосконалення. Особлива увага приділяється аналізу впливу євроінтеграційних процесів на розвиток антидискримінаційного законодавства України та його імплементацію на практиці.

Психологічний підхід фокусується на вивченні психологічних механізмів гендерної дискримінації, включаючи формування та відтворення гендерних стереотипів, їх вплив на самосприйняття та професійну самореалізацію жінок і чоловіків. Українські дослідниці П. Горностай та Т. Говорун аналізують, як інтерналізовані гендерні упередження впливають на професійний вибір, кар'єрні амбіції та поведінку на робочому місці. Вони також вивчають психологічні наслідки дискримінації для її жертв, включаючи стрес, зниження самооцінки, професійне вигорання, та розробляють рекомендації щодо психологічної підтримки осіб, які зазнали дискримінації. Цей підхід дозволяє розкрити суб'єктивний вимір дискримінації, який часто залишається поза увагою при застосуванні інших методологічних підходів [26, с. 12].

Інституційний підхід розглядає гендерну дискримінацію на ринку праці як результат функціонування соціальних інститутів, які структурують взаємодію між різними суб'єктами та формують "правила гри". Українська дослідниця Т. Журженко аналізує, як інституційне середовище – формальні та неформальні норми, практики, процедури – може сприяти або перешкоджати гендерній рівності на ринку праці. Інституційний аналіз дозволяє виявити структурні чинники дискримінації, які виходять за межі індивідуальних установок і поведінки окремих роботодавців чи працівників. Цей підхід також допомагає зрозуміти, чому законодавчі зміни не завжди призводять до реального покращення ситуації, якщо вони не супроводжуються трансформацією неформальних інститутів – традицій, звичаїв, культурних норм.

Інтерсекційний підхід, який активно розвивається в українських гендерних дослідженнях останніх років, розглядає гендерну дискримінацію у взаємозв'язку з іншими формами соціальної нерівності – за віком, соціальним статусом,

етнічною приналежністю, сексуальною орієнтацією, наявністю інвалідності тощо. Дослідниці Т. Марценюк та О. Дудіна підкреслюють, що жінки і чоловіки не є гомогенними групами, а їхній досвід дискримінації може суттєво відрізнятися залежно від інших соціальних характеристик. Наприклад, ситуація жінок з інвалідністю або жінок з етнічних меншин на ринку праці відрізняється від становища жінок з більшості населення. Інтерсекційний аналіз дозволяє уникнути спрощеного розуміння гендерної дискримінації та розробити більш нюансовані та ефективні стратегії її подолання для різних груп жінок і чоловіків [27, с. 174].

Дискурсивний підхід зосереджується на аналізі мовних практик і дискурсів, які конструюють та відтворюють гендерну нерівність на ринку праці. Українська дослідниця О. Кісь аналізує, як мова оголошень про вакансії, посадових інструкцій, трудових договорів, а також повсякденна комунікація на робочому місці можуть містити явні чи приховані форми дискримінації. Наприклад, використання гендерно маркованих професійних назв, стереотипні описи "жіночих" і "чоловічих" якостей, сексистські висловлювання та жарти – все це елементи дискурсивних практик, які підтримують гендерну нерівність. Дискурсивний аналіз дозволяє не лише виявити такі практики, але й запропонувати альтернативні, недискримінаційні способи комунікації, які сприятимуть більшій гендерній рівності.

Неоінституційний підхід, який розвивають українські дослідники М. Саприкіна та В. Смаль, розглядає організації (підприємства, установи) як ключових агентів, які можуть як відтворювати, так і трансформувати дискримінаційні практики. Цей підхід фокусується на аналізі організаційної культури, формальних і неформальних правил та процедур, системи стимулів та санкцій, які можуть сприяти або перешкоджати гендерній рівності. Особлива увага приділяється вивченню "кращих практик" – успішних прикладів впровадження політик гендерної рівності в українських та міжнародних компаніях, які демонструють, що подолання дискримінації можливе навіть за несприятливих зовнішніх умов. Неоінституційний аналіз допомагає розробити

конкретні рекомендації для організацій щодо створення інклюзивного робочого середовища та забезпечення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від статі [28, с. 283].

Історичний підхід розглядає гендерну дискримінацію на ринку праці в контексті історичного розвитку українського суспільства, трансформації гендерних ролей та відносин протягом різних історичних періодів. Дослідниці О. Кісь та О. Стяжкіна аналізують, як радянська політика "емансипації жінок" при одночасному збереженні традиційного розподілу ролей у родині створила передумови для сучасних форм гендерної дискримінації. Вони також вивчають вплив пострадянських трансформацій – переходу до ринкової економіки, відродження традиційних цінностей, європейської інтеграції – на становище жінок і чоловіків на ринку праці. Історичний аналіз дозволяє краще зрозуміти сучасні форми дискримінації, виявити їх коріння та тяглість, а також оцінити потенціал різних стратегій їх подолання з урахуванням історичного досвіду [29, с. 120].

Компаративний підхід передбачає порівняльний аналіз феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні та інших країнах, що дозволяє виявити як спільні закономірності, так і специфічні національні особливості цього явища. Українські дослідниці Т. Марценюк та С. Оксамитна порівнюють ситуацію в Україні з країнами Європейського Союзу, іншими пострадянськими державами, аналізуючи відмінності в масштабах та формах дискримінації, законодавчому регулюванні, державних політиках та їх ефективності. Такий аналіз допомагає ідентифікувати успішні практики подолання дискримінації, які можуть бути адаптовані до українських реалій, а також уникнути повторення помилок, допущених іншими країнами. Особлива увага приділяється вивченню досвіду країн, які досягли значних успіхів у забезпеченні гендерної рівності на ринку праці, таких як скандинавські держави [30, с. 22].

Методологія емпіричних досліджень гендерної дискримінації на ринку праці в Україні включає широкий спектр кількісних та якісних методів збору та аналізу даних. Кількісні методи, які застосовують українські дослідники,

включають аналіз статистичних даних щодо зайнятості, заробітної плати, професійної структури за гендерною ознакою; масові опитування працівників та роботодавців; економетричне моделювання для оцінки масштабів дискримінації. Особливе значення має метод декомпозиції Оаксаки-Блайндера, який дозволяє розділити загальну різницю в заробітних платах жінок і чоловіків на "пояснювану" частину (зумовлену об'єктивними відмінностями в освіті, досвіді, галузі зайнятості тощо) та "непояснювану" частину, яка може бути інтерпретована як результат дискримінації [31, с. 58].

Якісні методи досліджень, які активно використовуються українськими науковцями, включають глибинні інтерв'ю з працівниками, які зазнали дискримінації, та з роботодавцями; фокус-групи для виявлення групових уявлень про гендерні ролі на робочому місці; кейс-стаді окремих організацій або галузей; контент-аналіз оголошень про вакансії, внутрішніх документів підприємств, медіа-повідомлень на теми праці та зайнятості. Аналіз транскриптів глибинних інтерв'ю з жінками, які працюють у традиційно "чоловічих" сферах, проведений О. Дудіною, дозволив виявити специфічні практики "мікроагресії" – дрібних, часто неусвідомлених дій та висловлювань, які в сукупності створюють вороже робоче середовище для жінок. Такі нюанси важко виявити за допомогою кількісних методів, що підкреслює важливість комбінування різних методологічних підходів [32, с. 40].

Особливу методологічну цінність мають змішані (mixed-methods) дослідження, які поєднують кількісні та якісні методи, дозволяючи отримати більш повну та багатовимірну картину гендерної дискримінації. Наприклад, дослідження Т. Костюченко поєднує аналіз статистичних даних щодо гендерного розриву в оплаті праці з глибинними інтерв'ю з працівницями та працівниками для виявлення суб'єктивного сприйняття справедливості оплати праці та механізмів, через які відбувається дискримінація при встановленні заробітної плати. Такий комплексний підхід дозволяє не лише констатувати наявність дискримінації на основі кількісних показників, але й зрозуміти, як вона функціонує на рівні повсякденних практик та індивідуального досвіду [33, с. 65].

Експериментальні методи, хоча й рідше використовуються в українських дослідженнях гендерної дискримінації через їхню складність та ресурсоємність, також мають значний методологічний потенціал. Зокрема, метод аудиту резюме (resume audit studies), який застосовували дослідники Київської школи економіки, передбачає надсилання фіктивних резюме, ідентичних за всіма параметрами, крім статі кандидата, на реальні вакансії та порівняння частоти позитивних відповідей. Результати такого експерименту, проведеного в 2021 році, показали, що чоловіки мають на 40% більше шансів отримати запрошення на співбесіду в технічних професіях, навіть за наявності ідентичної кваліфікації. Експериментальні методи дозволяють встановити причинно-наслідкові зв'язки та отримати більш об'єктивні дані про наявність дискримінації, що особливо важливо для розробки ефективних політик її подолання.

Таким чином, методологічні підходи до дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні характеризуються значним різноманіттям, що відображає складність та багатоаспектність цього явища. Комбінування різних теоретичних перспектив – соціологічної, економічної, правової, психологічної, історичної – та методів дослідження – кількісних, якісних, експериментальних – дозволяє отримати комплексне розуміння проблеми, виявити її різноманітні прояви та механізми відтворення. Така методологічна різноманітність створює міцну основу для розробки ефективних стратегій подолання гендерної дискримінації на ринку праці, які враховують специфіку українського контексту та спрямовані на досягнення реальної гендерної рівності в усіх сферах трудових відносин.

РОЗДІЛ 2.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Сутність та зміст феномену гендерної дискримінації

Феномен гендерної дискримінації являє собою складне соціальне явище, яке проявляється в нерівному ставленні до осіб різної статі в різних сферах суспільного життя, включаючи ринок праці, політику, освіту та сімейні відносини. У найширшому розумінні гендерна дискримінація визначається як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямоване на ослаблення або зведення нанівець визнання, користування або здійснення представниками будь-якої статі прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі. Гендерна дискримінація є проявом соціальної нерівності та відображає існуючі в суспільстві стереотипи щодо ролей жінок і чоловіків, їхніх можливостей, здібностей та призначення.

В основі сучасного розуміння гендерної дискримінації лежить розмежування понять "стать" і "гендер". Якщо стать є біологічною характеристикою, яка визначається на основі анатомічних, фізіологічних та генетичних особливостей, то гендер – це соціальний конструкт, який формується під впливом культурних, історичних, економічних та політичних чинників. Гендер визначає соціальні ролі, поведінку, сприйняття та очікування, пов'язані з жіночністю та маскулінністю в конкретному суспільстві. Саме цей соціальний вимір стає основою для виникнення дискримінаційних практик, коли певні соціальні ролі та моделі поведінки нав'язуються людям залежно від їхньої статі, обмежуючи їхні можливості для самореалізації [34, с. 140].

Аналіз міжнародних та національних правових документів свідчить, що гендерна дискримінація може проявлятися у двох основних формах: пряма та непряма. Пряма дискримінація має місце, коли до особи ставляться менш

прихильно порівняно з іншою особою в аналогічній ситуації виключно через її стать. Прикладами прямої дискримінації на ринку праці можуть бути відмова у працевлаштуванні жінці через її стать, нижча оплата праці жінок порівняно з чоловіками за виконання однакової роботи, звільнення працівниці через вагітність або материнство. Пряма дискримінація є явною та легко ідентифікується, що робить її більш вразливою для правових механізмів протидії.

Непряма дискримінація є більш прихованою та складною для виявлення. Вона виникає, коли формально нейтральне правило, критерій або практика ставить особу певної статі в особливо несприятливе становище порівняно з особами іншої статі, якщо тільки це правило, критерій або практика не є об'єктивно обґрунтованими законною метою, а засоби досягнення цієї мети є належними та необхідними. Наприклад, встановлення необґрунтовано високих вимог до фізичних параметрів кандидатів на посаду, які легше виконати чоловікам, або вимога про безперервний стаж роботи для підвищення, що ставить у невигідне становище жінок, які переривали кар'єру через декретну відпустку.

У госпіталі в Мадриді жінки, які прибирали приміщення, отримували заробітну плату згідно з тарифами, встановленими для прибиральниць. Чоловіки, які виконували аналогічну роботу, були класифіковані як технічний персонал та отримували вищу заробітну плату. Цей випадок ілюструє непряму дискримінацію, оскільки формально нейтральна класифікація посад призводила до несправедливого ставлення до жінок через гендерні стереотипи щодо певних професій [35].

Окрім прямої та непрямої дискримінації, дослідники виділяють також інституційну дискримінацію, яка вбудована в соціальні інститути та відображається у формальних і неформальних правилах, нормах та практиках. Інституційна дискримінація часто є непрямою та неявною, але її наслідки можуть бути більш системними та довготривалими. Вона проявляється, зокрема, через законодавчі норми, які формально нейтральні, але на практиці призводять до

нерівних можливостей для жінок і чоловіків. Прикладом може бути законодавство про працю, яке встановлює однакові правила для всіх працівників, але не враховує особливі потреби жінок, пов'язані з материнством, або не передбачає механізмів для поєднання професійних та сімейних обов'язків [36, с. 370].

Таблиця 2.1

Основні форми гендерної дискримінації на ринку праці

Форма дискримінації	**Характеристика**	**Приклади**	**Правові механізми протидії**
Пряма дискримінація	Явне нерівне ставлення за ознакою статі	Відмова у працевлаштуванні через стать, нижча оплата за однакову роботу	Закони про рівну оплату праці, заборона дискримінаційних оголошень про вакансії
Непряма дискримінація	Формально нейтральні умови, які фактично ставлять одну стать у невигідне становище	Необгрунтовано високі фізичні вимоги, вимога безперервного стажу	Антидискримінаційна експертиза правових актів, встановлення розумних пристосувань
Інституційна дискримінація	Дискримінаційні практики, вбудовані в соціальні інститути	Гендерна сегрегація професій, "скляна стеля" для жінок	Гендерні квоти, програми позитивних дій, гендерне бюджетування
Множинна дискримінація	Дискримінація за статтю у поєднанні з іншими ознаками	Дискримінація жінок з інвалідністю, жінок старшого віку	Інтерсекційний підхід у законодавстві, спеціальні програми для вразливих груп
Віктимізація	Негативне ставлення до особи, яка скаржиться на дискримінацію	Звільнення або пониження після скарги на дискримінацію	Захист викривачів, юридична підтримка жертв дискримінації

У таблиці 2.1 представлено основні форми гендерної дискримінації на ринку праці, їх характеристики, приклади проявів та правові механізми протидії. Аналіз даних, наведених у таблиці, дозволяє зробити висновок про різноманітність форм дискримінації та необхідність комплексного підходу до їх подолання. Пряма дискримінація, будучи найбільш очевидною, може бути ефективно подолана через законодавчі заборони та судовий захист. Натомість непряма та інституційна дискримінація потребують більш системних заходів,

включаючи антидискримінаційну експертизу законодавства, гендерний аналіз політик та програм, а також зміну організаційної культури підприємств та установ [37, с. 105].

Множинна дискримінація є ще одним важливим аспектом феномену гендерної дискримінації, який потребує особливої уваги. Вона виникає, коли особа зазнає дискримінації одночасно за декількома ознаками, і ці форми дискримінації взаємно підсилюють одна одну. Наприклад, жінки з інвалідністю можуть стикатися з подвійною дискримінацією – як за ознакою статі, так і за ознакою інвалідності. Аналогічно, жінки старшого віку часто зазнають дискримінації як за гендерною, так і за віковою ознакою. Такі перехресні форми дискримінації створюють особливо складні бар'єри для реалізації прав людини та потребують спеціальних підходів до їх подолання, які враховують взаємодію різних форм нерівності.

Гендерна дискримінація на ринку праці має різноманітні прояви, які охоплюють усі етапи трудових відносин – від пошуку роботи до припинення трудового договору. На етапі працевлаштування дискримінація може проявлятися у формі дискримінаційних оголошень про вакансії, в яких прямо вказується бажана стать кандидата, або в упередженому ставленні роботодавців до кандидатів певної статі під час співбесіди. Під час трудових відносин дискримінація може проявлятися у нерівній оплаті праці, обмеженні доступу до навчання та підвищення кваліфікації, нерівних можливостях для кар'єрного зростання, а також у формі сексуальних домагань або створення ворожого робочого середовища. При припиненні трудових відносин дискримінація може проявлятися у формі звільнення через вагітність або сімейні обов'язки, а також у нерівному ставленні при скороченні штату [38, с. 87].

Особливо поширеною формою гендерної дискримінації на ринку праці є гендерна сегрегація професій – концентрація жінок і чоловіків у різних галузях економіки та професіях. Горизонтальна сегрегація проявляється у переважанні жінок у таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, соціальні послуги, а чоловіків – у галузях, пов'язаних з технологіями, будівництвом, транспортом, безпекою.

Вертикальна сегрегація проявляється у нерівному представництві жінок і чоловіків на різних рівнях професійної ієрархії – жінки частіше займають нижчі посади, тоді як чоловіки домінують на керівних посадах. Це явище отримало назву "скляної стелі" – невидимого бар'єру, який перешкоджає просуванню жінок на вищі рівні управління.

Гендерна дискримінація на ринку праці не є ізольованим явищем, вона тісно пов'язана з дискримінацією в інших сферах суспільного життя та відображає глибинні культурні та соціальні стереотипи щодо ролей жінок і чоловіків. Зокрема, нерівний розподіл домашніх обов'язків та відповідальності за догляд за дітьми та іншими залежними членами сім'ї створює додаткове навантаження для жінок, обмежуючи їхні можливості для професійної самореалізації. Гендерні стереотипи, які формуються в процесі соціалізації, впливають на вибір освіти та професії, а також на сприйняття здібностей та компетенцій жінок і чоловіків у різних сферах діяльності. Таким чином, подолання гендерної дискримінації на ринку праці потребує комплексного підходу, який охоплює не лише сферу трудових відносин, але й освіту, сімейну політику, систему соціального захисту.

Економічні наслідки гендерної дискримінації на ринку праці проявляються на різних рівнях – від індивідуального до макроекономічного. На індивідуальному рівні дискримінація призводить до втрати доходів для дискримінованих осіб, обмежує їхні можливості для економічної незалежності та соціального захисту. На рівні підприємств дискримінаційні практики можуть призводити до неефективного використання людського капіталу, зниження продуктивності праці та інноваційного потенціалу. На макроекономічному рівні гендерна дискримінація на ринку праці призводить до зниження ВВП через недовикористання трудового потенціалу жінок, а також до збільшення соціальних видатків, пов'язаних з подоланням бідності та соціального виключення [39, с. 115].

Соціальні наслідки гендерної дискримінації також є значними та різноманітними. Дискримінація підриває основоположні принципи соціальної

справедливості та рівності, створює соціальну напругу та конфлікти. Економічна нерівність, зумовлена дискримінацією на ринку праці, призводить до фемінізації бідності – явища, коли жінки складають непропорційно високу частку серед бідного населення. Гендерна дискримінація також негативно впливає на психологічне благополуччя дискримінованих осіб, призводячи до стресу, зниження самооцінки, професійного вигорання. Крім того, дискримінаційні практики передаються між поколіннями через соціалізацію, відтворюючи гендерні стереотипи та нерівності.

Психологічні механізми гендерної дискримінації пов'язані з формуванням та функціонуванням гендерних стереотипів – спрощених, схематичних, емоційно забарвлених образів жінок і чоловіків. Ці стереотипи формуються під впливом культурних, історичних, релігійних чинників та відтворюються через систему соціалізації – родину, освіту, медіа, мистецтво. Гендерні стереотипи впливають на сприйняття та оцінку здібностей та компетенцій осіб різної статі, часто призводячи до упередженого ставлення. Наприклад, поширений стереотип про те, що жінки менш схильні до лідерства та прийняття рішень, може негативно впливати на оцінку кандидаток на керівні посади, навіть якщо об'єктивні показники свідчать про їхню високу компетентність.

Правові механізми протидії гендерній дискримінації охоплюють міжнародні, регіональні та національні інструменти. На міжнародному рівні ключовими документами є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції Міжнародної організації праці щодо рівної оплати та недискримінації у сфері праці. На регіональному рівні важливу роль відіграють документи Ради Європи та Європейського Союзу, зокрема Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Європейська соціальна хартія, директиви ЄС щодо рівного ставлення. На національному рівні протидія гендерній дискримінації забезпечується через конституційні гарантії рівності, спеціальні закони про забезпечення рівних прав та можливостей, трудове законодавство, а також через діяльність спеціалізованих інституцій – уповноважених з питань рівності, судів, інспекцій праці [40, с. 192].

Таким чином, феномен гендерної дискримінації є складним, багатовимірним явищем, яке проявляється на різних рівнях суспільного життя та має глибокі історичні, культурні, соціальні корені. Гендерна дискримінація на ринку праці є частиною ширшої системи гендерної нерівності та відображає існуючі в суспільстві стереотипи та упередження. Подолання гендерної дискримінації потребує комплексного підходу, який поєднує правові, економічні, соціальні, освітні та культурні заходи, спрямовані на забезпечення реальної рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, включаючи ринок праці.

2.2. Специфіка ринку праці в Україні

Ринок праці в Україні є складною соціально-економічною системою, яка відображає взаємодію між попитом та пропозицією робочої сили, формує рівень зайнятості та безробіття, визначає основні параметри оплати праці та умови використання трудового потенціалу. Становлення українського ринку праці відбувалося в умовах трансформації соціально-економічної системи від планової до ринкової економіки, що наклало відбиток на його специфіку та особливості функціонування. Цей процес супроводжувався глибокими структурними зрушеннями в економіці, зміною форм власності, формуванням нових інституційних механізмів регулювання трудових відносин, що визначило унікальні характеристики українського ринку праці, які відрізняють його від ринків праці як розвинених країн, так і інших пострадянських держав.

Демографічна ситуація в Україні є одним із ключових факторів, що впливають на специфіку ринку праці. Упродовж останніх десятиліть в Україні спостерігаються стійкі тенденції до зменшення чисельності населення, його старіння, скорочення народжуваності та зростання смертності. Згідно з даними Державної служби статистики України, чисельність постійного населення України зменшилася з 51,9 млн осіб у 1991 році до 41,2 млн осіб у 2021 році (без урахування тимчасово окупованих територій). Ситуація суттєво погіршилася через повномасштабну війну – за оцінками Національного банку України (НБУ),

чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років на початок 2024 р. зменшилася на понад чверть проти 2021 р. Майже половина цього скорочення відбулася через зовнішніх мігрантів, що не працюють дистанційно, а близько 40% від скорочення робочої сили відбулося через демографічні втрати й окупацію, а також перехід до економічно неактивного населення [41, с. 50].

Структурні зрушення в економіці України зумовили суттєві зміни у структурі зайнятості населення за видами економічної діяльності. За період незалежності відбулося значне скорочення частки зайнятих у промисловості та сільському господарстві при одночасному зростанні частки сфери послуг, торгівлі, фінансової діяльності. Якщо на початку 1990-х років у промисловості було зайнято близько 30% працюючого населення, то на початок 2020-х років цей показник скоротився до 15%. Водночас частка зайнятих у сфері послуг зросла з 40% до 65%. Такі структурні зміни відображають загальносвітову тенденцію до постіндустріалізації економіки, однак в Україні вони відбувалися на тлі глибокої економічної кризи та деіндустріалізації, що призвело до втрати значної частини промислового потенціалу країни та посилення структурних диспропорцій на ринку праці.

Регіональні диспропорції є ще однією важливою характеристикою українського ринку праці. Різні регіони України суттєво відрізняються за рівнем економічного розвитку, структурою економіки, інвестиційною привабливістю, що позначається на показниках зайнятості та безробіття, рівні оплати праці, умовах працевлаштування. Ці відмінності особливо загострилися під час війни. За даними Work.ua, у 2024 році найбільші прирости вакансій порівняно з довоєнними показниками демонструють Івано-Франківська (+88%), Закарпатська (+87%) та Хмельницька (+51%) області. За абсолютною кількістю пропозицій роботи незмінними лідерами є: Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Ситуація щодо відновлення ринку праці за кількістю вакансій у регіональному розрізі відрізняється, що зумовлено насамперед ступенем віддаленості від зони активних бойових дій [42, с. 79].

Трудова міграція є вагомим чинником, що впливає на функціонування українського ринку праці. Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі. До початку повномасштабної війни за кордоном працювало близько 3 млн українців, переважно в країнах Європейського Союзу – Польщі, Чехії, Італії, Німеччині. З початком повномасштабного вторгнення ця цифра суттєво зросла. Масштабна трудова міграція має неоднозначний вплив на український ринок праці: з одного боку, вона зменшує напругу на ринку праці через зниження рівня безробіття; з іншого – призводить до втрати кваліфікованих кадрів (так званого "відтоку мізків"), дефіциту робочої сили в певних галузях та регіонах, зниження якості людського капіталу. Згідно з оцінками Міністерства економіки України, дефіцит кадрів на ринку праці у 2024 році становить майже 30%.

Таблиця 2.2

Динаміка основних показників ринку праці в Україні та їх зміни під впливом війни

Показник	**2019**	**2021**	**І півріччя 2024**	**Основні чинники впливу війни**
Економічно активне населення (тис. осіб)	18066	17668	~13000	Зовнішня міграція, мобілізація, демографічні втрати
Рівень зайнятості (%)	58,2	55,7	~52	Скорочення робочих місць, релокація бізнесу
Рівень безробіття (%)	8,2	10,0	13,1	Втрата робочих місць, невідповідність навичок потребам ринку праці
Середньомісячна номінальна заробітна плата (грн)	10497	14014	20500	Інфляція, дефіцит кадрів, підвищення мінімальної заробітної плати
Частка неформально зайнятого населення (%)	21,0	19,5	~17	Посилення контролю з боку держави, скорочення тіньового сектору
Кількість вакансій на порталі Work.ua	-	-	~110000	Відновлення економіки, структурні зміни, дефіцит кадрів
Частка вакансій з дистанційною роботою (%)	~5	~15	~20	Цифровізація економіки, безпекові чинники

Джерело: складено автором на основі даних Державної служби статистики України, Work.ua, Національного банку України та Національного інституту стратегічних досліджень

У таблиці 2.2 представлена динаміка основних показників ринку праці в Україні та особливості їх зміни під впливом війни. Аналіз даних свідчить про складні трансформації на ринку праці. Спостерігається суттєве зменшення чисельності економічно активного населення – на понад чверть порівняно з довоєнним 2021 роком. Показник безробіття залишається високим – 13,1% у червні 2024 року, хоча це найнижчий рівень з початку повномасштабної війни. Водночас середньомісячна номінальна заробітна плата зросла з 14014 грн у 2021 році до 20500 грн у червні 2024 року, що відображає як інфляційні процеси, так і підвищення конкуренції роботодавців за працівників в умовах дефіциту кадрів.

Неформальна зайнятість залишається однією з проблем українського ринку праці, хоча її рівень поступово знижується. За даними Державної служби статистики України, частка неформально зайнятого населення становила близько 19,5% від загальної кількості зайнятих у 2021 році. Під час війни спостерігається тенденція до подальшого скорочення неформальної зайнятості через посилення державного контролю та загальне скорочення тіньового сектору економіки. Неформальна зайнятість найбільш поширена в сільському господарстві, будівництві, торгівлі, сфері послуг. До основних причин поширення неформальної зайнятості належать високе податкове навантаження на фонд оплати праці, складна система адміністрування податків, недосконаліть трудового законодавства, слабкість механізмів його дотримання, а також низький рівень правової культури як роботодавців, так і працівників [43, с. 30].

Специфічною рисою українського ринку праці є значна невідповідність між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційними характеристиками. На ринку праці спостерігається одночасний дефіцит кваліфікованих робітників у певних галузях та надлишок фахівців з вищою освітою за окремими спеціальностями. Згідно з дослідженням Європейської

бізнесової асоціації, у 2023 році 74% роботодавців відзначили відчутність дефіциту кадрів, 17% – часткову нестачу кадрів і лише 7% – не відчували дефіциту кадрів. Ця диспропорція зумовлена недосконалістю системи професійної освіти, її недостатньою орієнтацією на потреби ринку праці, відсутністю ефективного прогнозування потреб економіки у фахівцях різного профілю.

Ситуація на ринку праці в умовах війни характеризується стрімкими географічними та структурними змінами. З початку 2024 р. разом з відновленням економіки відновлюється й пропозиція вакантних робочих місць, проте тенденція щодо активності шукачів роботи не відповідає змінам потреб у робочій силі. За І півріччя 2024 р., згідно з даними Work.ua, кількість вакансій зросла майже на 19 тис. та в червні 2024 р. становила понад 110 тис. Проте кількість резюме, оновлених чи створених у цьому самому місяці, становила 304 тис., що майже на 47 тис. менше, ніж було в січні 2024 р. У цих умовах зменшується показник конкуренції за вакансії, а роботодавцям украй складно знаходити працівників. Загострення проблеми значною мірою зумовлено масштабною міграцією українців за кордон та мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці [44, с. 62].

Рівень оплати праці в Україні залишається одним з найнижчих у Європі, що суттєво впливає на функціонування ринку праці. За даними Work.ua, середній розмір заробітної платні за вакансіями з лютого до травня 2024 р. включно в Україні був незмінним та залишався на рівні 20 тис. грн. У червні вона зросла на 2,5% та досягла розміру 20,5 тис. грн. Низький рівень оплати праці зумовлює ряд негативних явищ на ринку праці, зокрема трудову міграцію, низьку мотивацію працівників, поширення неформальної зайнятості, соціальну напругу. За оцінками НБУ, унаслідок посилення конкуренції за працівників (а надто висококваліфікованих) прогнозовано й подальше зростання зарплат. У 2024 році очікується зростання номінальної зарплатні на 14,8%, реальної – на 8,1%.

Цифровізація економіки та розвиток інформаційних технологій суттєво впливають на трансформацію ринку праці в Україні. Впровадження нових технологій призводить до зміни структури зайнятості, появи нових професій та зникнення старих, зміни вимог до компетенцій працівників. Особливо динамічно розвивається IT-сектор, який є одним з лідерів за темпами зростання зайнятості та рівнем оплати праці. Цифровізація також сприяє поширенню нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, фріланс, робота на цифрових платформах. Однією з особливостей сучасного ринку праці є те, що найвищою серед шукачів є конкуренція за посади з віддаленою роботою. Дистанційні форми праці, започатковані під час пандемічної кризи, дали змогу утримати певну стабільність виробничих процесів і під час повномасштабного вторгнення. У червні 2024 р. понад 14% кандидатів шукали саме онлайн-роботу, тоді як з-поміж загальної кількості вакансій такими були менш ніж 7%.

Особливе місце на ринку праці України займають внутрішньо переміщені особи (ВПО). За даними досліджень, на квітень 2024 р. в Україні нараховували 2,1 млн ВПО працездатного віку, проте офіційно працевлаштованими серед них були лише 800 тис. осіб. Проблема реінтеграції ВПО в трудову сферу залишається значною. Причинами низького рівня їх працевлаштування є психологічні травми, невідповідність наявних кваліфікацій потребам місцевих ринків праці, недостатність робочих місць та їх невідповідність очікуванням за якісними характеристиками, недостатньо розвинена система професійної перепідготовки, утруднений доступ до служб з догляду за дітьми та іншими членами родини, які потребують піклування, розбіжності між очікуваною заробітною платою і ринковою оцінкою компетенцій з боку роботодавців [45, с. 123].

Залишається актуальною проблема низької працевлаштованості молоді: серед шукачів роботи в червні 2024 р. 35% становили особи віком до 25 років та 24% – віком 25–34 роки. Забезпечення прийнятного рівня зайнятості молоді є одним з пріоритетних завдань державного розвитку. Молодь володіє найвищим потенціалом працездатності, що робить її ключовою для економічного зростання

та соціальної стабільності країни. Активна політика зайнятості в період війни та повоєнного відновлення має бути спрямована на створення сприятливих умов для підвищення рівня зайнятості осіб молодіжних вікових категорій [45, с. 123].

Законодавче регулювання ринку праці в Україні здійснюється на основі Конституції України, Кодексу законів про працю, Законів України "Про зайнятість населення", "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди", "Про охорону праці" та інших нормативно-правових актів. Протягом останніх років відбувається процес реформування трудового законодавства з метою його адаптації до стандартів Європейського Союзу та сучасних умов функціонування ринку праці. У руслі загальноєвропейських тенденцій та з урахуванням негативного впливу війни на умови трудової діяльності для підвищення рівня зайнятості населення та збереження робочої сили країни треба поширювати застосування новітніх форм зайнятості, що потребує розвитку вітчизняного трудового законодавства в частині подальшого поширення гнучких форм зайнятості та попередження ризиків, пов'язаних з їх застосуванням.

Таким чином, специфіка ринку праці в Україні визначається комплексом факторів історичного, економічного, соціального, демографічного, інституційного характеру, а також безпрецедентним впливом війни. Український ринок праці характеризується значними структурними диспропорціями, регіональними відмінностями, дефіцитом кадрів, невідповідністю між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційними характеристиками, низьким рівнем оплати праці порівняно з європейськими країнами. Ці особливості створюють специфічний контекст для прояву феномену гендерної дискримінації, який набуває в українських умовах особливих форм та механізмів відтворення.

2.3. Технології подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні

Подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні потребує комплексного підходу, який охоплює різноманітні технології та

механізми, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері зайнятості. Ефективність цих технологій залежить від їх системного та послідовного застосування на різних рівнях – державному, галузевому, корпоративному, а також від залучення різних суб'єктів – органів державної влади, місцевого самоврядування, роботодавців, профспілок, громадських організацій. Технології подолання гендерної дискримінації мають враховувати як загальні закономірності цього явища, так і специфіку його прояву в українському контексті, зокрема в умовах військового стану та відбудови економіки.

Удосконалення нормативно-правової бази щодо забезпечення гендерної рівності є базовою технологією подолання дискримінації на ринку праці. В Україні протягом останніх років відбувається значна трансформація законодавства у сфері гендерної рівності, зокрема у трудових відносинах. Ухвалення таких законодавчих актів, як Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", а також внесення змін до Кодексу законів про працю щодо заборони дискримінації, створили правову основу для протидії нерівному ставленню за ознакою статі. Подальше вдосконалення законодавства має спрямовуватися на посилення механізмів його реалізації, включаючи підвищення ефективності санкцій за порушення антидискримінаційних норм, розширення повноважень контролюючих органів, спрощення процедур доведення фактів дискримінації в судах [46, с. 21].

Гендерна експертиза законодавства та нормативно-правових актів є важливою технологією превентивного характеру, яка дозволяє виявляти та усувати дискримінаційні положення ще на етапі розробки документів. В Україні запроваджено обов'язкову гендерну експертизу проєктів нормативно-правових актів, яку здійснює Міністерство юстиції. Ефективність цієї технології можна підвищити шляхом розширення її застосування на рівні місцевих органів влади, галузевих міністерств, а також залучення до експертизи незалежних фахівців та представників громадських організацій. Важливим аспектом є також

впровадження моніторингу впливу прийнятих законодавчих актів на стан гендерної рівності на ринку праці, що дозволить оцінити їх ефективність та за потреби внести корективи.

Впровадження гендерно чутливих підходів до формування політики зайнятості та розробки програм сприяння працевлаштуванню є ключовою технологією подолання гендерної дискримінації на ринку праці. Це передбачає врахування гендерних аспектів при розробці та реалізації державних та регіональних програм зайнятості, підтримки підприємництва, перекваліфікації та професійного навчання. Державна служба зайнятості України поступово впроваджує гендерно орієнтовані підходи у своїй діяльності, зокрема, через розробку спеціальних програм сприяння працевлаштуванню жінок, які мають додаткові труднощі на ринку праці (матері з малолітніми дітьми, жінки передпенсійного віку, жінки з інвалідністю). Розширення таких програм та збільшення їх фінансування сприятиме зменшенню гендерного розриву в рівнях зайнятості та безробіття.

Гендерне бюджетування є інноваційною технологією, спрямованою на інтеграцію гендерної перспективи в бюджетний процес. Вона передбачає аналіз впливу бюджетної політики на становище різних гендерних груп та відповідне коригування розподілу бюджетних коштів для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. В Україні з 2013 року реалізовувався проєкт "Гендерне бюджетування в Україні" за підтримки Швеції, в рамках якого було впроваджено елементи гендерного бюджетування на національному та місцевому рівнях. Поширення цієї технології на всі рівні бюджетування, включаючи місцеві бюджети та бюджети об'єднаних територіальних громад, сприятиме більш справедливому розподілу ресурсів та посиленню економічних можливостей жінок. Особливу увагу доцільно приділити аналізу гендерного впливу видатків на програми професійної освіти, перекваліфікації, підтримки підприємництва та соціального захисту [47, с. 160].

Підтримка жіночого підприємництва є ефективною технологією подолання гендерної дискримінації на ринку праці, оскільки вона сприяє

економічній незалежності жінок та створенню нових робочих місць. В Україні існують різноманітні програми підтримки жіночого підприємництва, які реалізуються як державними установами, так і міжнародними організаціями та громадським сектором. Зокрема, Міністерство економіки України, Фонд підприємництва та інновацій, а також проєкти міжнародної технічної допомоги надають гранти, пільгові кредити, консультативну підтримку жінкам-підприємицям. Розширення таких програм, особливо в регіонах з високим рівнем жіночого безробіття та в галузях, де традиційно домінують чоловіки, дозволить не лише зменшити гендерний розрив у підприємницькій діяльності, але й сприятиме зміні стереотипів щодо ролі жінок в економіці.

Впровадження механізмів узгодження професійного та сімейного життя є важливою технологією для подолання гендерної дискримінації, пов'язаної з материнством та сімейними обов'язками. Це включає розвиток мережі дошкільних та позашкільних закладів, запровадження гнучких графіків роботи, дистанційної зайнятості, створення сприятливих умов для повернення на ринок праці після відпустки по догляду за дитиною. В Україні протягом останніх років спостерігається поступовий розвиток інфраструктури догляду за дітьми, збільшення кількості дошкільних закладів, розширення можливостей для дистанційної роботи, особливо в умовах пандемії COVID-19 та військового стану. Водночас, необхідним є подальше вдосконалення законодавства щодо відпусток по догляду за дитиною для обох батьків, заохочення чоловіків до більш активної участі у виконанні сімейних обов'язків, розвиток системи соціальних послуг для сімей з дітьми [48, с. 104].

Гендерна освіта та інформаційно-просвітницька діяльність є важливими технологіями для подолання гендерних стереотипів, які часто лежать в основі дискримінаційних практик на ринку праці. Це передбачає включення гендерної проблематики до навчальних програм закладів освіти всіх рівнів, проведення інформаційних кампаній, тренінгів, семінарів з питань гендерної рівності для різних цільових груп – від учнів та студентів до роботодавців та представників органів влади. В Україні гендерна освіта поступово інтегрується до системи

формальної та неформальної освіти, реалізуються різноманітні просвітницькі проєкти громадськими організаціями та міжнародними донорами. Розширення цієї діяльності, особливо в контексті професійної орієнтації молоді та вибору професії, сприятиме подоланню професійної сегрегації за ознакою статі.

Моніторинг гендерної рівності на ринку праці є необхідною технологією для відстеження змін у становищі жінок і чоловіків та оцінки ефективності впроваджуваних заходів. В Україні здійснюється збір гендерно дезагрегованої статистики у сфері зайнятості, включаючи дані про рівень зайнятості та безробіття, заробітну плату, умови праці, професійну структуру за ознакою статі. Державна служба статистики України регулярно публікує статистичний збірник "Жінки та чоловіки в Україні", який містить основні гендерні показники, у тому числі у сфері праці та зайнятості. Удосконалення системи моніторингу передбачає розширення набору індикаторів, покращення методології збору даних, впровадження регулярних соціологічних досліджень з питань гендерної дискримінації на ринку праці, аналіз скарг на дискримінацію, поданих до судів, органів державного нагляду, уповноважених з прав людини.

Технології гендерного аудиту підприємств та організацій спрямовані на виявлення та усунення дискримінаційних практик на рівні конкретних роботодавців. Гендерний аудит передбачає комплексний аналіз кадрової політики, процедур найму, просування, оплати праці, умов роботи з точки зору забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. В Україні гендерний аудит поступово впроваджується в практику управління, зокрема через реалізацію проєктів міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці, ООН Жінки, а також через ініціативи соціально відповідального бізнесу. Розширення практики гендерного аудиту, розробка методичних рекомендацій для різних галузей економіки, підготовка фахівців з питань гендерного аудиту сприятиме більш широкому впровадженню цієї технології та підвищенню її ефективності [49, с. 60].

Позитивні дії (або тимчасові спеціальні заходи) є технологією, спрямованою на прискорення досягнення фактичної рівності між жінками та

чоловіками через встановлення певних преференцій для недостатньо представленої статі. В контексті ринку праці це можуть бути квоти для працевлаштування жінок на керівні посади або в галузях, де вони традиційно мало представлені, цільові програми професійного навчання, пільгові умови для жінок-підприємниць. В Україні позитивні дії передбачені законодавством, зокрема Законом "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", проте їх практичне застосування залишається обмеженим. Розширення практики позитивних дій, особливо в державному секторі та на підприємствах з державною часткою власності, може стати каталізатором змін у приватному секторі.

Створення ефективних механізмів захисту від дискримінації та відшкодування шкоди є необхідною технологією для забезпечення дотримання антидискримінаційного законодавства. Це включає спрощення процедур подання та розгляду скарг на дискримінацію, підвищення ефективності роботи органів державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, забезпечення доступу до безоплатної правової допомоги для жертв дискримінації, розвиток альтернативних механізмів вирішення спорів. В Україні функціонує інститут Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, до повноважень якого входить розгляд скарг на дискримінацію, діють громадські приймальні з надання безоплатної правової допомоги, проте ефективність цих механізмів потребує посилення. Підвищення правової грамотності населення, інформування про права у сфері трудових відносин, розвиток інституту медіації для вирішення трудових спорів сприятимуть більш ефективному захисту від дискримінації [50, с. 70].

Залучення соціальних партнерів до подолання гендерної дискримінації є технологією, яка підкреслює роль колективних переговорів та соціального діалогу у забезпеченні гендерної рівності на ринку праці. Це передбачає включення положень про недискримінацію та рівні можливості до колективних договорів та угод на національному, галузевому, регіональному та локальному рівнях, а також активну участь профспілок та організацій роботодавців у

розробці та реалізації політики гендерної рівності. В Україні основою для такого залучення є Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, яка містить розділ щодо забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Розширення таких положень в галузевих та територіальних угодах, а також у колективних договорах на рівні підприємств сприятиме практичній реалізації принципу гендерної рівності.

Стимулювання соціальної відповідальності бізнесу в питаннях гендерної рівності є перспективною технологією, яка дозволяє залучити потенціал приватного сектору до подолання дискримінації. Це включає поширення практик рівної оплати праці, створення умов для кар'єрного зростання жінок, запровадження сімейно-орієнтованих політик, запобігання сексуальним домаганням на робочому місці. В Україні існують різноманітні ініціативи у цій сфері, зокрема Принципи розширення прав і можливостей жінок (WEPs), до яких приєдналися десятки українських компаній, Український пакт заради молоді, який серед іншого передбачає забезпечення рівних можливостей для молодих жінок і чоловіків. Розширення цих ініціатив, впровадження системи сертифікації підприємств за критеріями гендерної рівності, публічне визнання кращих практик сприятиме поширенню соціально відповідальних підходів у бізнесі.

Міжнародне співробітництво та обмін досвідом у сфері подолання гендерної дискримінації є важливою технологією, яка дозволяє використовувати кращі світові практики та отримувати підтримку міжнародної спільноти. Україна є учасницею основних міжнародних конвенцій та угод у сфері гендерної рівності, зокрема Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінської декларації та Платформи дій, а також активно співпрацює з міжнародними організаціями, такими як ООН, Рада Європи, ОБСЄ, Міжнародна організація праці. У рамках Угоди про асоціацію з Європейським Союзом Україна взяла на себе зобов'язання гармонізувати національне законодавство з європейськими директивами у сфері гендерної рівності. Поглиблення такого співробітництва, участь у міжнародних проєктах та програмах, обмін досвідом з

країнами, які досягли значних успіхів у подоланні гендерної дискримінації, сприятимуть удосконаленню національних механізмів забезпечення рівності [51, с. 175].

Таким чином, існує широкий спектр технологій подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні, які охоплюють різні аспекти проблеми та передбачають залучення різних суб'єктів. Ефективність цих технологій залежить від їх комплексного та системного застосування, врахування національного контексту та особливостей конкретних галузей чи регіонів. Впровадження описаних технологій сприятиме не лише досягненню гендерної рівності на ринку праці, але й підвищенню ефективності економіки загалом, оскільки дозволить повніше використати людський потенціал суспільства, зменшити соціальну напругу та покращити якість життя як жінок, так і чоловіків.

Гендерна рівність є важливою складовою сталого розвитку суспільства, а її забезпечення є одним із пріоритетних напрямів державної соціальної політики в Україні. З метою об’єктивного аналізу стану гендерної рівності, доцільно звернутися до даних міжнародних рейтингів, історичних змін та сучасних викликів у різних сферах суспільного життя.

Одним з ключових інструментів оцінки рівня гендерної рівності є Global Gender Gap Index [52], який щорічно публікується Всесвітнім економічним форумом. За даними індексу 2024 року, Україна посіла 63-тє місце серед 146 країн, з індексом 0,722, що означає, що країна подолала 72,2% загального гендерного розриву. Це покращення порівняно з попередніми роками: у 2023 році Україна перебувала на 66-му місці, а у 2022 — на 81-му, що свідчить про поступове вдосконалення ситуації.

Найкращі показники Україна має у сфері освіти (1,000) та здоров’я (0,995) — це вказує на майже повну рівність між чоловіками та жінками в доступі до освіти та медичних послуг. Водночас, найбільші гендерні дисбаланси спостерігаються у сферах політичного представництва (0,135) та економічної

участі (0,737), що свідчить про наявність структурних бар'єрів для жінок у політичній та економічній сферах.

Інший вагомий показник — Індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index, GII), який публікується Програмою розвитку ООН (UNDP). Для України у 2022 році він склав 0,188, що є досить низьким показником (чим нижче значення, тим менший рівень гендерної нерівності). Україна посіла 48-е місце серед 191 країни, продемонструвавши значний прогрес у порівнянні з 1995 роком, коли індекс становив 0,468.

Також слід згадати SDG Gender Index, що розроблений в межах ініціативи Equal Measures 2030. За останніми доступними даними, Україна входить до групи країн із середнім рівнем гендерної рівності, із загальним балом близько 70 зі 100 можливих. Високі оцінки спостерігаються у сферах освіти, доступу до інформаційних технологій та охорони здоров'я, тоді як у політичному представництві, безпеці та участі в ухваленні рішень рівень гендерної рівності залишається низьким.

Після здобуття незалежності у 1991 році Україна почала поступове впровадження принципів гендерної рівності. У сфері політичної участі за останні три десятиліття відбулося суттєве зростання: якщо у 1991 році жінки становили лише 3,8% депутатського корпусу Верховної Ради, то вже у 2023 році цей показник перевищив 20%, що свідчить про п'ятикратне зростання. Це стало можливим, зокрема, завдяки впровадженню гендерних квот, підтримці жіночого лідерства та підвищенню суспільної обізнаності щодо гендерних прав.

У сфері освіти також відбулися позитивні зміни. У 1990-х роках рівень освіченості жінок, особливо у вищій технічній освіті, був нижчим, однак у 2020-х роках жінки становлять понад 50% студентів вищих навчальних закладів. Водночас, слід зазначити, що в STEM-спеціальностях (наука, технології, інженерія, математика) жінки складають лише близько 29%, що вказує на збереження гендерної сегрегації в окремих напрямках вищої освіти.

У сфері зайнятості у 1995–2010 роках спостерігалася тенденція гендерної сегрегації праці. Жінки переважно були сконцентровані у бюджетній сфері —

освіті, охороні здоров’я та соціальних послугах, де рівень оплати праці був значно нижчим порівняно з комерційним сектором. Гендерний розрив в оплаті праці в Україні поступово скорочується: якщо у 2010 році він перевищував 25%, то станом на 2021 рік становив 18,6%.

Попри позитивну динаміку, в Україні все ще зберігаються сфери з високим рівнем гендерної нерівності. У сфері економіки ключовою проблемою залишається розрив в оплаті праці, обмежений доступ жінок до ресурсів і фінансування, а також недостатнє представництво на керівних посадах (менше 32%). Крім того, частка жінок серед підприємців становить близько 29%, при чому вони переважно працюють у сфері мікро- та малого бізнесу.

У політичній сфері жінки займають близько 20% місць у парламенті та лише 15% міністерських посад. Попри запровадження квотування та інші стимулюючі механізми, гендерний дисбаланс у політичному представництві залишається суттєвим.

У сфері STEM та цифровізації гендерний розрив також є проблемним. Жінки складають лише 28,2% працівників у STEM-професіях у світі, й в Україні ця тенденція зберігається. Хоча участь жінок у сфері штучного інтелекту поступово зростає, вона досі залишається на недостатньому рівні.

Особливо гострою є проблема гендерно зумовленого насильства. За оцінками ООН, дві з трьох жінок в Україні зазнавали психологічного або фізичного насильства. В умовах війни ризики посилюються: зростає кількість випадків домашнього насильства, водночас ускладнюється доступ до психологічної, медичної та правової допомоги для постраждалих.

У глобальному вимірі забезпечення гендерної рівності залишається викликом. За оцінками Всесвітнього економічного форуму, при збереженні нинішніх темпів повна гендерна рівність буде досягнута лише через 134 роки, тобто не раніше 2158 року. Найвищі показники демонструють країни Північної Європи — Ісландія (93,5% подоланого розриву), Фінляндія, Норвегія, Швеція, а також Нова Зеландія. Натомість найбільші гендерні розриви зберігаються у

країнах Африки, Близького Сходу та Південної Азії, де показники подолання розриву становлять менше 50%.

Україна демонструє позитивну динаміку на тлі інших країн з перехідною економікою. Особливо успішною є освітня та медична сфери, де майже досягнута повна гендерна рівність. Проте економічна участь, доступ до керівних посад, політична репрезентація, а також захист від насильства залишаються проблемними.

Таким чином, попри певний прогрес у сфері гендерної рівності, в Україні зберігаються численні виклики, що мають глибокі структурні корені. Міжнародні рейтинги (Global Gender Gap Index, GII, SDG Gender Index) свідчать про те, що основні бар'єри зосереджені у сферах оплати праці, лідерства, STEM-освіти та доступу до ресурсів. Подолання цих бар'єрів вимагає системного підходу, інтеграції гендерного підходу в усі сфери державної політики, освітні програми, діяльність бізнесу та громадянського суспільства. Для досягнення реальної рівності необхідно не лише забезпечити формальні права, а й активно протидіяти дискримінації, підтримувати жіноче лідерство, створювати умови для поєднання кар'єри й сімейного життя, а також впроваджувати програми підтримки постраждалих від гендерно зумовленого насильства. У цьому контексті надзвичайно важливим є міжнародне партнерство, підтримка з боку міжнародних організацій, а також постійний моніторинг гендерних показників на національному та регіональному рівнях.

РОЗДІЛ 3.
ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Контент-аналіз як метод дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні

Дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні потребує застосування релевантних методів збору та аналізу емпіричних даних, які б дозволили не лише виявити наявність дискримінаційних практик, але й визначити їх форми, поширеність та особливості прояву в різних секторах економіки. Одним із найбільш ефективних методів у цьому контексті є контент-аналіз, який дозволяє систематично вивчати зміст інформаційних повідомлень, документів та інших форм комунікації з метою виявлення в них певних закономірностей, тенденцій та особливостей. У дослідженні зосереджено увагу на аналізі оголошень про вакансії, розміщених на провідних українських сайтах пошуку роботи, оскільки саме ці оголошення є першим етапом взаємодії роботодавця та потенційного працівника, і можуть містити ознаки гендерної дискримінації, які впливають на можливості доступу представників різних статей до певних професій та посад.

Контент-аналіз як метод дослідження має низку переваг, які зумовили наш вибір саме цього підходу до вивчення феномену гендерної дискримінації на ринку праці. По-перше, контент-аналіз дозволяє обробляти великі обсяги текстової інформації та виявляти в ній як явні, так і приховані прояви дискримінації. По-друге, цей метод забезпечує об'єктивність та систематичність аналізу за рахунок чітко визначених категорій та одиниць аналізу, які застосовуються до всіх досліджуваних текстів однаково. По-третє, контент-аналіз дозволяє отримати кількісні дані про частоту та поширеність певних явищ, що дає можливість оцінити масштаби проблеми та прослідкувати динаміку змін. По-четверте, цей метод є неінвазивним, тобто не впливає на об'єкт дослідження та не змінює його, що забезпечує природність досліджуваного явища.

Методологія проведеного контент-аналізу базувалася на класичних підходах до організації такого типу досліджень, адаптованих до специфіки вивчення гендерної дискримінації на ринку праці. Основною метою нашого дослідження було виявлення проявів гендерної дискримінації в оголошеннях про вакансії на українському ринку праці, визначення форм та особливостей цих проявів, а також їхньої поширеності в різних професійних сферах та для різних категорій посад. Відповідно до поставленої мети, були сформульовані завдання дослідження: визначити частоту прямої гендерної дискримінації в оголошеннях про вакансії; виявити непрямі форми дискримінації; порівняти прояви дискримінації в різних професійних сферах; визначити взаємозв'язок між рівнем оплати праці, категорією посади та наявністю дискримінаційних вимог.

Для проведення дослідження було обрано три найбільш популярні в Україні сайти пошуку роботи: Work.ua, Robota.ua та Jobs.ua. Цей вибір обумовлений тим, що зазначені платформи є лідерами за кількістю розміщених вакансій і рівнем відвідуваності з боку шукачів роботи. Таким чином, вони найбільш повно відображають ситуацію на українському ринку праці.

Період збору даних охоплював січень – березень 2025 року, що дозволило зібрати репрезентативну інформацію за цілий квартал, уникнути сезонних коливань та виявити стійкі тенденції у динаміці попиту на працівників. Загалом, за цей період:

1. На Work.ua було опубліковано понад 290 тис. нових вакансій (94 985 у січні, 98 736 у лютому, решта — в березні).

2. На Robota.ua — приблизно 113 709 активних вакансій.

3. На Jobs.ua — близько 18 723 вакансій.

Для забезпечення репрезентативності результатів вибірка формувалася методом стратифікованої випадкової вибірки. За страти були взяті найбільш масові сфери зайнятості, згідно з аналітикою порталів (Work.ua, Robota.ua): виробництво, сфера обслуговування, торгівля, логістика, роздрібна торгівля, а також — IT, медицина, освіта, адміністративний сектор, маркетинг і продажі. З

кожної страти було відібрано вакансії пропорційно до їх представленості в загальній структурі ринку.

На рисунку 2.1 представлено розподіл вакансій за основними сферами діяльності відповідно до відкритих даних сайту Work.ua за лютий 2025 року. Згідно з цими даними, 44 % усіх вакансій припадало на п’ять ключових галузей:

- виробництво (16 703 вакансії);
- обслуговування (14 535);
- продаж/закупівлі (12 450);
- роздрібна торгівля (11 392);
- логістика (10 314).

Відповідно, саме ці сфери склали основу вибірки. Для повноти картини також було включено IT, медицину, освіту, офісні спеціальності, маркетинг і рекламу, як значущі галузі, що мають відчутний сегмент на ринку праці.

Загальна кількість відібраних вакансій становила 120 (у межах 100–150), що є науково обґрунтованим обсягом вибірки при обмежених ресурсах дослідження. Такий розмір вибірки забезпечує прийнятну похибку (близько 5–10%) для виявлення ключових тенденцій на ринку праці, і водночас дає змогу провести глибинний контент-аналіз вручну без втрати якості.

Методика формування вибірки складалась із наступних етапів:

1. Підготовка масиву вакансій із трьох платформ за період січень–березень 2025 року.
2. Класифікація кожної вакансії за сферою діяльності відповідно до категорій, що використовуються на сайтах.
3. Розрахунок частки кожної сфери в загальній кількості вакансій (на основі статистичних даних порталів).
4. Пропорційне випадкове відібрання вакансій із кожної страти (наприклад, якщо на виробництво припадає 15% усіх вакансій, то у вибірку включено приблизно 15% вакансій цієї категорії).

5. Занесення кожної відібраної вакансії до бази даних із фіксацією таких параметрів: сфера, сайт-джерело, посадовий рівень, зарплатна пропозиція, вимоги до кандидата тощо.

На рисунку 2.2 подано умовний розподіл вибірки за джерелами:

1) близько 50% вакансій – із Work.ua,
2) приблизно 35% – із Robota.ua,
3) решта – з Jobs.ua.

Це відповідає співвідношенню ринкової частки цих платформ за кількістю опублікованих вакансій.

Попередній аналіз результатів показав, що найбільша кількість вакансій припадає на виробничі, технічні, торговельні, логістичні спеціальності та сферу обслуговування — що узгоджується з наявними аналітичними звітами за лютий 2025 року. Спостерігалося також:

- зростання попиту в сервісній сфері та логістиці;
- підвищений інтерес до IT-вакансій, хоча їхня частка в загальному обсязі була нижчою;
- вища конкуренція на вакансії для інженерів і програмістів (кількість відгуків значно більша, ніж на низькокваліфіковані посади).

Стратифікована випадкова вибірка дозволяє забезпечити представництво всіх ключових секторів ринку, а також знизити ризик систематичної похибки, яка може виникнути при простій випадковій вибірці.

Основними категоріями аналізу в дослідженні виступали: пряма вказівка на стать кандидата; використання гендерно-маркованих професійних назв; вимоги до зовнішності, які можуть мати дискримінаційний характер; вимоги щодо сімейного стану та наявності дітей; вікові обмеження, які можуть по-різному впливати на кандидатів різної статі; особистісні характеристики, стереотипно пов'язані з певною статтю; умови праці, які можуть створювати бар'єри для представників певної статі. Кожна з цих категорій була операціоналізована через конкретні індикатори та одиниці аналізу, що дозволило забезпечити точність та об'єктивність дослідження. Наприклад, категорія "пряма

вказівка на стать кандидата" включала такі індикатори, як використання слів "чоловік", "жінка", "хлопець", "дівчина" при описі вимог до кандидата, а також використання іменників та прикметників чоловічого чи жіночого роду без паралельного використання форм іншого роду.

Таблиця 3.1

Категорії та індикатори контент-аналізу оголошень про вакансії

Категорія аналізу	**Індикатори**	**Приклади в оголошеннях**	**Тип дискримінації**
Пряма вказівка на стать кандидата	Використання слів "чоловік", "жінка", "хлопець", "дівчина" при описі вимог до кандидата	"Потрібна дівчина на посаду адміністратора", "Шукаємо чоловіка для роботи на складі"	Пряма дискримінація
Гендерно-марковані професійні назви	Використання фемінітивів або маскулінних форм без паралельного використання форм іншого роду	"Потрібен продавець-консультант", "Шукаємо прибиральницю", "Вакансія офіс-менеджера"	Пряма/непряма дискримінація
Вимоги до зовнішності	Згадки про "приємну зовнішність", "доглянутий вигляд", "привабливу зовнішність"	"Дівчина з приємною зовнішністю", "Молода жінка з презентабельною зовнішністю"	Непряма дискримінація
Вимоги щодо сімейного стану та наявності дітей	Згадки про сімейний статус, наявність дітей, плани щодо створення сім'ї	"Перевага надається кандидаткам без дітей", "Шукаємо жінку, яка не планує найближчим часом виходити заміж/народжувати дітей"	Пряма дискримінація
Вікові обмеження	Вказівка на бажаний вік кандидатів	"Потрібен чоловік 25-40 років", "Шукаємо дівчину 18-25 років"	Пряма/непряма дискримінація
Особистісні характеристики	Вимоги до особистісних якостей, стереотипно пов'язаних з певною статтю	"Потрібен стресостійкий та рішучий менеджер", "Шукаємо комунікабельну та чуйну помічницю"	Непряма дискримінація
Умови праці	Згадки про особливості робочого графіку, фізичні навантаження, відрядження	"Часті відрядження, ненормований робочий день", "Робота пов'язана з підйомом вантажів", "Спокійна офісна робота"	Непряма дискримінація

У таблиці 3.1 представлено категорії та індикатори, які були використані для проведення контент-аналізу оголошень про вакансії з метою виявлення ознак гендерної дискримінації. Для кожної категорії наведено конкретні індикатори, приклади їх прояву в оголошеннях та тип дискримінації, який вони представляють. Розроблена система категорій та індикаторів дозволила охопити широкий спектр як прямих, так і непрямих проявів гендерної дискримінації в текстах оголошень. Пряма дискримінація, яка полягає у відкритому обмеженні доступу до вакансії для представників певної статі, є більш очевидною і легко ідентифікується. Непряма дискримінація, яка проявляється через встановлення вимог чи умов, що ставлять представників однієї статі у невигідне становище порівняно з іншою, є більш прихованою і потребує глибшого аналізу контексту та потенційних наслідків.

Процедура проведення контент-аналізу включала декілька послідовних етапів. На першому етапі було здійснено пілотне дослідження на невеликій вибірці оголошень (10 вакансій), що дозволило уточнити категорії та індикатори аналізу, а також розробити кодувальну таблицю. На другому етапі було сформовано основну вибірку дослідження з урахуванням визначених критеріїв та здійснено безпосередній аналіз оголошень згідно з розробленою методикою. На третьому етапі отримані дані були систематизовані, представлені у вигляді таблиць та графіків, а також проаналізовані з точки зору виявлених закономірностей та тенденцій. На четвертому, заключному етапі було сформульовано висновки дослідження та надано рекомендації щодо подолання виявлених проявів гендерної дискримінації.

Під час проведення контент-аналізу зіткнулися з певними методологічними викликами, які потребували вирішення. По-перше, це проблема ідентифікації непрямої дискримінації, яка не завжди очевидна і може бути по-різному інтерпретована. Для подолання цього виклику розробили детальні критерії оцінки кожного індикатора та проводили додаткову експертну оцінку у випадках неоднозначності. По-друге, це проблема визначення контексту вимог, адже деякі вимоги можуть бути обґрунтовані специфікою

роботи і не є дискримінаційними (наприклад, вимоги до фізичної сили для роботи вантажником). У таких випадках аналізували, чи є ці вимоги необхідними для виконання професійних обов'язків, чи вони є надмірними або необґрунтованими. По-третє, це проблема мови оголошень, адже в українській мові багато професійних назв мають лише форму чоловічого роду, що не обов'язково свідчить про дискримінаційні наміри. Для вирішення цієї проблеми враховували контекст та додаткові маркери, які могли б свідчити про дискримінаційні установки.

Обмеження проведеного дослідження пов'язані, насамперед, з обсягом та способом формування вибірки. Аналіз 50 оголошень, хоча і охоплює різні професійні сфери та типи посад, не може повністю відобразити всю різноманітність ситуацій на ринку праці України. Крім того, дослідження охоплює лише один аспект гендерної дискримінації на ринку праці – етап пошуку роботи та відбору кандидатів, тоді як дискримінація може проявлятися на всіх етапах трудових відносин, включаючи працевлаштування, оплату праці, просування по службі, професійне навчання, звільнення. Тому результати дослідження слід розглядати як частковий зріз ситуації, який відображає лише один з аспектів більш широкої проблеми.

Незважаючи на зазначені обмеження, проведений контент-аналіз дозволяє отримати цінну інформацію про наявність та особливості проявів гендерної дискримінації на етапі пошуку роботи, який є критично важливим для забезпечення рівного доступу до зайнятості. Отримані результати можуть бути використані для розробки рекомендацій щодо удосконалення практик розміщення оголошень про вакансії, підвищення обізнаності роботодавців та HR-спеціалістів щодо недискримінаційних підходів до формулювання вимог до кандидатів, а також для обгрунтування необхідності посилення контролю за дотриманням антидискримінаційного законодавства у сфері працевлаштування.

Аналіз методологічних засад контент-аналізу в контексті дослідження гендерної дискримінації на ринку праці дозволяє стверджувати, що цей метод є адекватним та ефективним інструментом для виявлення та вивчення проявів

дискримінації в текстах оголошень про вакансії. Він дозволяє не лише фіксувати наявність певних дискримінаційних практик, але й аналізувати їх форми, поширеність та специфіку в різних контекстах. Розроблена методика може бути використана для проведення подальших, більш масштабних досліджень, а також для регулярного моніторингу ситуації з гендерною дискримінацією на ринку праці України. Таким чином, контент-аналіз оголошень про вакансії є важливим елементом комплексного підходу до вивчення та подолання гендерної дискримінації на ринку праці.

Поєднання кількісного та якісного підходів в рамках проведеного контент-аналізу дозволило не лише виявити частоту та поширеність різних форм гендерної дискримінації, але й глибше зрозуміти її природу, контекст та потенційні наслідки. Кількісний аналіз забезпечив нас даними про частоту різних проявів дискримінації, їх розподіл за професійними сферами, рівнями посад та рівнями оплати праці. Якісний аналіз дозволив розкрити більш тонкі аспекти проблеми, зокрема, мовні особливості формулювання вимог, використання стереотипів та упереджень, неявні форми дискримінації, які можуть бути приховані за нейтральними на перший погляд формулюваннями. Така комплексна методологія забезпечила всебічне висвітлення досліджуваного феномену та створила міцну основу для подальшого аналізу та інтерпретації отриманих результатів.

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні

Проведене дослідження оголошень про вакансії на українських сайтах пошуку роботи дозволило отримати комплексну картину проявів гендерної дискримінації на етапі відбору кандидатів. Аналіз зібраних даних здійснювався як за кількісними, так і за якісними параметрами, що дало можливість не лише виявити частоту різних проявів дискримінації, але й зрозуміти їхню природу, контекст та потенційні наслідки для ринку праці. В ході дослідження, проведеного у січні-лютому 2025 року, було проаналізовано 50 оголошень про

вакансії з різних професійних сфер, розміщених на порталах Work.ua, Robota.ua та Jobs.ua. Отримані результати демонструють, що незважаючи на законодавчу заборону дискримінації за ознакою статі, в українському сегменті ринку праці продовжують існувати як прямі, так і непрямі форми гендерної дискримінації при формулюванні вимог до кандидатів.

Аналіз загальної частоти проявів гендерної дискримінації в досліджених оголошеннях показав, що 36% вакансій (18 з 50) містили ознаки тієї чи іншої форми дискримінації за ознакою статі. При цьому пряма дискримінація, яка полягає у безпосередній вказівці на бажану стать кандидата, була виявлена у 14% оголошень (7 з 50). Непряма дискримінація, яка проявляється через встановлення вимог, що ставлять представників певної статі у невигідне становище, була виявлена у 28% оголошень (14 з 50). У деяких випадках в одному оголошенні спостерігалися одночасно ознаки як прямої, так і непрямої дискримінації. Ці дані свідчать про те, що, попри наявність законодавчих обмежень, гендерна дискримінація залишається поширеною практикою при підборі персоналу в Україні, що потребує посилення механізмів контролю та підвищення обізнаності роботодавців щодо принципів недискримінації.

Розподіл проявів гендерної дискримінації за професійними сферами (рис. 3.1) демонструє суттєві відмінності між різними секторами економіки. Найвищий рівень дискримінаційних практик було виявлено в сфері обслуговування клієнтів та готельно-ресторанного бізнесу, де 60% оголошень (6 з 10) містили ознаки дискримінації. На другому місці знаходиться сфера адміністративного персоналу та офіс-менеджменту з показником 50% (5 з 10). Найнижчий рівень дискримінації спостерігався в IT та телекомунікаціях – 10% (1 з 10). В сферах продажу і маркетингу та виробництва і інженерії показники склали 30% (3 з 10) та 30% (3 з 10) відповідно. Ці результати узгоджуються з теоретичними положеннями про гендерну сегрегацію ринку праці, згідно з якими певні професійні сфери традиційно сприймаються як "жіночі" або "чоловічі", що створює підгрунтя для дискримінаційних практик.

Аналіз форм прямої дискримінації показав, що найчастіше вона проявляється через безпосередню вказівку на стать кандидата в тексті оголошення. У 57% випадків прямої дискримінації (4 з 7) вимоги були спрямовані на пошук кандидатів жіночої статі, у 43% (3 з 7) – чоловічої. Прикладами таких дискримінаційних формулювань є: "потрібна дівчина на посаду адміністратора", "шукаємо хлопця для роботи в складській логістиці", "потрібна жінка для роботи в офісі", "запрошуємо чоловіка на посаду охоронця". У деяких випадках вказівка на стать супроводжується додатковими вимогами щодо віку, зовнішності, сімейного стану, що посилює дискримінаційний характер оголошення. Наприклад: "запрошуємо молоду дівчину з приємною зовнішністю на посаду адміністратора ресепшн", "потрібен чоловік 25-40 років для роботи в службі безпеки". Такі формулювання прямо суперечать законодавству України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також закону про засади запобігання та протидії дискримінації.

Скасування наказу МОЗ України № 256 у 2017 році [53], стало символічним і практичним кроком у боротьбі з гендерною дискримінацією на ринку праці. Цей наказ, що діяв з 1993 року, містив перелік понад 450 професій, заборонених для жінок, включаючи такі сфери, як металообробка, будівництво, гірничі роботи та інші галузі з важкими або шкідливими умовами праці .

Офіційною мотивацією для скасування було приведення нормативно-правових актів у відповідність до Конституції України, законів «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також до міжнародних зобов'язань, зокрема Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). Цей крок також відповідав вимогам законодавства Європейського Союзу та сучасному Класифікатору професій.

Реакція суспільства на скасування наказу була неоднозначною. З одного боку, правозахисники та активісти з гендерної рівності вітали це рішення як крок до усунення дискримінаційних норм, що обмежували права жінок на вільний вибір професії. З іншого боку, деякі представники профспілок та фахівці з

охорони праці висловлювали занепокоєння щодо можливих негативних наслідків для здоров'я жінок, які працюватимуть у шкідливих умовах. Це рішення також підкреслило необхідність подальшого вдосконалення законодавства та практик охорони праці для всіх працівників, незалежно від статі, з метою гарантування безпечних умов праці. Як зазначила заступниця Міністра юстиції з питань європейської інтеграції Людмила Сугак, «це не повинно бути зобов'язанням для жінки, це не повинно бути забороною, це її право» [54].

Отже, скасування наказу № 256 стало важливим кроком у напрямку забезпечення гендерної рівності в Україні. Проте воно також підкреслило необхідність подальшого вдосконалення законодавства та практик охорони праці для всіх працівників, незалежно від статі, з метою гарантування безпечних умов праці

Непряма дискримінація, яка була виявлена у 28% оголошень, проявляється у більш різноманітних формах. Найпоширенішою формою непрямої дискримінації є використання гендерно-маркованих професійних назв без паралельного використання форм іншого роду, що було виявлено у 71% випадків непрямої дискримінації (10 з 14). Наприклад: "шукаємо прибиральницю", "запрошуємо продавця-консультанта", "потрібен офіс-менеджер". Хоча в деяких випадках це може бути пов'язано з особливостями української мови, в якій багато професійних назв мають лише форму чоловічого роду, контекст оголошення часто вказує на наявність гендерних преференцій. Іншими формами непрямої дискримінації є: вимоги до зовнішності, які частіше стосуються жінок (29% випадків непрямої дискримінації, 4 з 14); вимоги щодо особистісних характеристик, стереотипно пов'язаних з певною статтю (21%, 3 з 14); вимоги щодо сімейного стану та наявності дітей (14%, 2 з 14); умови праці, які можуть створювати бар'єри для представників певної статі (21%, 3 з 14).

Особливої уваги заслуговує аналіз взаємозв'язку між рівнем пропонованої заробітної плати та наявністю ознак гендерної дискримінації в оголошеннях. Дослідження показало, що частота дискримінаційних вимог зменшується з

підвищенням рівня оплати праці. У вакансіях з заробітною платою до 15000 грн на місяць ознаки дискримінації було виявлено у 50% випадків (8 з 16), у вакансіях із заробітною платою від 15000 до 30000 грн – у 33% випадків (7 з 21), а у вакансіях із заробітною платою понад 30000 грн – лише у 23% випадків (3 з 13). Ця тенденція може бути пояснена тим, що високооплачувані посади зазвичай передбачають вищі вимоги до професійних компетенцій кандидатів, тоді як для низькооплачуваних посад роботодавці частіше звертають увагу на другорядні характеристики, включаючи стать, вік та зовнішність. Крім того, компанії, які пропонують вищу заробітну плату, зазвичай мають більш розвинені політики управління персоналом та кращу обізнаність щодо принципів недискримінації.

Аналіз дискримінаційних практик за рівнями посад також виявив певні закономірності. Найвищий рівень дискримінації спостерігається для посад початкового рівня – 45% оголошень (9 з 20) містили ознаки дискримінації. Для посад середнього рівня цей показник становить 33% (6 з 18), а для керівних позицій – 25% (3 з 12). Ця тенденція може бути пояснена тим, що на керівні посади кандидатів відбирають переважно за професійними якостями та досвідом, тоді як для початкових позицій, особливо в сферах обслуговування та адміністративної роботи, роботодавці частіше керуються стереотипними уявленнями про "жіночі" та "чоловічі" професії. Крім того, на керівні посади зазвичай проводиться більш структурований та формалізований процес відбору, який зменшує вплив суб'єктивних факторів та упереджень.

Важливим аспектом дослідження було порівняння проявів гендерної дискримінації, спрямованої проти жінок та чоловіків. Результати показали, що жінки частіше стикаються з дискримінацією – 61% всіх виявлених дискримінаційних оголошень (11 з 18) містили обмеження або преференції, спрямовані проти жінок або на користь чоловіків. Це проявляється, зокрема, через вимоги фізичної сили для посад, де це не є об'єктивно необхідним, вимоги щодо готовності до відряджень або ненормованого робочого графіку без достатнього обгрунтування, необгрунтовані вікові обмеження. Дискримінація

проти чоловіків спостерігалася у 39% випадків (7 з 18) і найчастіше проявлялася в оголошеннях на посади, пов'язані з обслуговуванням клієнтів, адміністративною роботою, де від кандидатів вимагалися "приємна зовнішність", "комунікабельність", "чуйність" – характеристики, стереотипно пов'язані з жіночністю.

Регіональний аспект дискримінації також заслуговує на увагу. Аналіз оголошень за регіонами України показав, що найвищий рівень дискримінаційних практик спостерігається у східних та південних регіонах – 45% оголошень (9 з 20) містили ознаки дискримінації. У центральних регіонах, включаючи Київ, цей показник становить 30% (6 з 20), а в західних регіонах – 30% (3 з 10). Ці відмінності можуть бути пов'язані з різним рівнем правової культури, поширеністю гендерних стереотипів, активністю громадських організацій, які займаються питаннями гендерної рівності, а також з різною структурою регіональних економік. Водночас, варто відзначити, що для більш точних висновків щодо регіональних особливостей необхідне проведення більш масштабного дослідження з репрезентативною вибіркою для кожного регіону.

На рисунку 3.2 представлено розподіл форм гендерної дискримінації, виявлених в проаналізованих оголошеннях про вакансії. З діаграми видно, що більшість оголошень (64%) не містять ознак дискримінації, проте значна частка (36%) демонструють ті чи інші прояви гендерної дискримінації. Найпоширенішою є непряма дискримінація (22%), яка проявляється через встановлення вимог, що опосередковано ставлять у невигідне становище представників певної статі. Пряма дискримінація, яка полягає у відкритій вказівці на бажану стать кандидата, зустрічається рідше (8%). У деяких випадках (6%) в одному оголошенні поєднуються ознаки як прямої, так і непрямої дискримінації, що посилює дискримінаційний ефект. Ці дані свідчать про те, що попри законодавчі заборони, гендерна дискримінація залишається поширеною практикою на українському ринку праці, особливо у її непрямих, прихованих формах.

Аналіз мовних особливостей оголошень про вакансії виявив цікаву тенденцію: використання фемінітивів (жіночих форм назв професій) частіше зустрічається в оголошеннях, де цільовою аудиторією є саме жінки, тоді як використання виключно маскулінних форм не завжди свідчить про орієнтацію на чоловіків. Наприклад, в оголошеннях на такі традиційно "жіночі" посади, як прибиральниця, касирка, бухгалтерка, часто використовуються саме фемінітиви, тоді як для посад, які вважаються гендерно нейтральними або традиційно "чоловічими", зазвичай використовуються форми чоловічого роду без паралельного використання жіночих форм. Ця асиметрія у використанні гендерно-маркованих професійних назв відображає глибинні стереотипи щодо "жіночих" та "чоловічих" професій, які існують в суспільній свідомості і відтворюються через мову. Водночас, варто відзначити позитивну тенденцію: в 12% оголошень (6 з 50) використовувалися паралельні форми чоловічого та жіночого роду для позначення професій (наприклад, "менеджер/менеджерка", "продавець/продавчиня") або гендерно нейтральні формулювання, що свідчить про поступове підвищення обізнаності щодо недискримінаційних практик.

Особливу увагу в дослідженні було приділено аналізу непрямих форм дискримінації, які часто залишаються поза увагою і важче піддаються регулюванню. Найпоширенішою формою непрямої дискримінації є вимоги до зовнішності кандидатів, які було виявлено у 8% всіх проаналізованих оголошень (4 з 50) і які майже виключно стосувалися жінок. Формулювання на кшталт "приємна зовнішність", "презентабельний вигляд", "доглянутість" найчастіше зустрічалися в оголошеннях на посади, пов'язані з обслуговуванням клієнтів, адміністративною роботою, і створювали додаткові нераціональні бар'єри для жінок, відволікаючи увагу від їхніх професійних якостей. Іншою поширеною формою непрямої дискримінації є вимоги щодо особистісних характеристик, стереотипно пов'язаних з певною статтю, наприклад, "рішучість", "стресостійкість", "здатність приймати швидкі рішення" для чоловіків, або "комунікабельність", "чуйність", "доброзичливість" для жінок. Такі вимоги були виявлені у 6% оголошень (3 з 50).

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що, попри наявність законодавчої заборони дискримінації за ознакою статі у сфері працевлаштування, на практиці гендерна дискримінація залишається поширеним явищем на ринку праці України. Вона проявляється як у прямій формі, через безпосередні вказівки на бажану стать кандидата, так і в непрямій, через встановлення вимог, які опосередковано ставлять представників певної статі у невигідне становище. Ці дискримінаційні практики відображають і водночас посилюють гендерну сегрегацію ринку праці, обмежують можливості професійної самореалізації як жінок, так і чоловіків, та призводять до неефективного використання людського потенціалу. Водночас, наявність значної частки недискримінаційних оголошень (64%) та поступове поширення практики використання гендерно нейтральних формулювань свідчать про певний прогрес у подоланні гендерних стереотипів та впровадженні принципів рівності у сфері працевлаштування.

Результати проведеного дослідження мають певні обмеження, пов'язані з обсягом та способом формування вибірки, а також з фокусом лише на одному аспекті гендерної дискримінації – етапі відбору кандидатів. Проте вони дають підстави для формулювання ряду рекомендацій щодо подолання виявлених проявів дискримінації, які будуть представлені у наступному підрозділі. Ці рекомендації стосуються як удосконалення законодавчої бази та механізмів контролю за дотриманням антидискримінаційних норм, так і підвищення обізнаності роботодавців, HR-спеціалістів та шукачів роботи щодо принципів гендерної рівності та недискримінації у сфері працевлаштування.

3.3. Рекомендації щодо подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні

Результати проведеного дослідження свідчать про наявність різноманітних проявів гендерної дискримінації на ринку праці України, які потребують системного підходу до їх подолання. Розробка ефективних рекомендацій має базуватися на комплексному розумінні природи дискримінаційних практик, їх

причин та наслідків, а також враховувати національну специфіку ринку праці та особливості правового регулювання трудових відносин в Україні. Запропоновані нижче рекомендації стосуються різних рівнів вирішення проблеми – від законодавчого врегулювання до зміни корпоративних політик та індивідуальних практик, що дозволить забезпечити системний вплив на всі аспекти гендерної дискримінації у сфері працевлаштування.

На законодавчому рівні доцільним є вдосконалення нормативно-правової бази щодо запобігання та протидії гендерній дискримінації на ринку праці. Хоча в українському законодавстві, зокрема в Законі України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" та Законі України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", вже закріплена заборона дискримінації за ознакою статі, механізми реалізації цих норм потребують посилення. Зокрема, рекомендується внести зміни до Закону України "Про рекламу" та Кодексу законів про працю України, які б чітко забороняли використання гендерно дискримінаційних вимог в оголошеннях про вакансії та передбачали конкретні санкції за порушення цієї заборони. Також доцільно розробити детальні методичні рекомендації щодо формулювання вимог до кандидатів у недискримінаційний спосіб, які могли б слугувати орієнтиром для роботодавців та HR-спеціалістів.

Посилення контролю та моніторингу за дотриманням антидискримінаційного законодавства є необхідною складовою подолання гендерної дискримінації на ринку праці. Враховуючи результати нашого дослідження, які показали, що 36% проаналізованих оголошень містили ознаки дискримінації, необхідно запровадити систематичний моніторинг оголошень про вакансії на предмет наявності дискримінаційних вимог. Цю функцію могла б виконувати Державна служба України з питань праці спільно з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини. Крім того, важливо створити ефективний механізм реагування на скарги щодо дискримінації при працевлаштуванні, який би забезпечував швидке розслідування та застосування відповідних санкцій. Така система має бути доступною для потенційних жертв

дискримінації та передбачати можливість анонімного повідомлення про порушення.

Важливим напрямом подолання гендерної дискримінації є співпраця з платформами пошуку роботи та професійними соціальними мережами. Рекомендується розробити та впровадити на основних платформах пошуку роботи (Work.ua, Robota.ua, Jobs.ua та інших) автоматизовані системи фільтрації оголошень, які б виявляли та блокували публікації з ознаками дискримінації. Такі системи могли б аналізувати тексти оголошень на предмет наявності прямих вказівок на стать, вік, сімейний стан та інші захищені характеристики, а також виявляти непрямі форми дискримінації через аналіз контексту та специфічних формулювань. Крім того, на цих платформах варто запровадити обов'язкові інформаційні матеріали для роботодавців щодо принципів недискримінації та рекомендацій з формулювання вимог у недискримінаційний спосіб. Включення до користувацької угоди платформ пункту про недопустимість дискримінації та можливість видалення оголошень, що порушують цей принцип, також сприятиме зменшенню проявів дискримінації [55, с. 42].

Підвищення обізнаності роботодавців та HR-спеціалістів щодо принципів недискримінації є ключовим елементом зміни практик підбору персоналу. Рекомендується розробити та впровадити програми навчання та підвищення кваліфікації для фахівців з управління персоналом, які б включали модулі з питань гендерної рівності, недискримінації та інклюзивності. Такі програми мають охоплювати як теоретичні аспекти проблеми дискримінації, так і практичні навички формулювання недискримінаційних вимог до кандидатів, проведення неупереджених співбесід, об'єктивної оцінки кандидатів на основі їхніх професійних якостей та компетенцій. Особливу увагу слід приділити розпізнаванню та подоланню несвідомих упереджень (unconscious bias), які часто впливають на рішення щодо найму та просування працівників. Такі навчальні програми можуть бути реалізовані як через державні освітні установи, так і через професійні асоціації HR-фахівців, бізнес-школи, громадські організації.

Впровадження гендерно нейтральних практик формулювання вимог до кандидатів є одним із найбільш ефективних способів подолання дискримінації на етапі відбору персоналу. На основі результатів нашого дослідження, яке виявило, що найпоширенішою формою непрямої дискримінації є використання гендерно-маркованих професійних назв (71% випадків непрямої дискримінації), рекомендується впроваджувати практику паралельного використання форм чоловічого та жіночого роду для позначення професій (наприклад, "менеджер/менеджерка", "продавець/продавчиня") або використання гендерно нейтральних формулювань. Крім того, вимоги до кандидатів мають фокусуватися на професійних компетенціях, досвіді, навичках та знаннях, необхідних для виконання роботи, а не на особистісних характеристиках, зовнішності, віці чи інших параметрах, які можуть бути підставою для дискримінації. Важливо також уникати використання стереотипно маркованих характеристик, які асоціюються з певною статтю, та формулювати вимоги в об'єктивний та нейтральний спосіб.

Використання сучасних технологій для забезпечення неупередженого відбору кандидатів є перспективним напрямом подолання гендерної дискримінації. Рекомендується впроваджувати автоматизовані системи первинного відбору резюме, які б базувалися на об'єктивних критеріях, таких як освіта, досвід, навички, та мінімізували вплив суб'єктивних факторів. Для зменшення впливу гендерних стереотипів можна використовувати анонімізовані резюме, де не вказуються стать, вік, фото та інші особисті дані кандидата, що не стосуються безпосередньо професійних компетенцій. Технології штучного інтелекту та машинного навчання можуть бути використані для виявлення та коригування упереджень в текстах оголошень про вакансії та в процесах відбору кандидатів, проте важливо забезпечити, щоб самі алгоритми не містили упереджень та дискримінаційних елементів.

Сприяння підвищенню представництва жінок у традиційно "чоловічих" галузях та чоловіків у традиційно "жіночих" сферах є важливим для подолання професійної сегрегації, яка часто є основою дискримінаційних практик.

Результати нашого дослідження показали значні відмінності в рівні дискримінації між різними професійними сферами (від 10% в IT до 60% в сфері обслуговування), що свідчить про наявність стереотипного поділу на "жіночі" та "чоловічі" професії. Для зміни цієї ситуації рекомендується впроваджувати програми профорієнтації, які б заохочували молодь до вибору професій незалежно від гендерних стереотипів, проводити інформаційні кампанії, які б демонстрували успішні приклади жінок у технічних та керівних позиціях, чоловіків у сфері освіти, догляду, соціальних послуг тощо. Важливо також підтримувати програми менторства та наставництва для жінок у технічних та керівних позиціях, створювати мережі професійної підтримки та обміну досвідом [56, с. 65].

Розробка та впровадження корпоративних політик гендерної рівності є важливим кроком до створення інклюзивного робочого середовища. Рекомендується заохочувати компанії до розробки та прийняття внутрішніх політик, які б чітко забороняли будь-які форми дискримінації, встановлювали процедури розгляду скарг щодо дискримінації, передбачали механізми забезпечення гендерного балансу в різних підрозділах та на різних рівнях управління. Такі політики мають охоплювати всі аспекти трудових відносин – від найму та відбору персоналу до оплати праці, просування по службі, професійного розвитку, звільнення. Особливу увагу слід приділити забезпеченню рівних можливостей для кар'єрного зростання жінок, подоланню явища "скляної стелі", сприянню поєднанню професійних та сімейних обов'язків як для жінок, так і для чоловіків. Впровадження таких політик має супроводжуватися регулярним моніторингом та оцінкою їхньої ефективності.

Стимулювання соціальної відповідальності бізнесу в сфері гендерної рівності є ефективним механізмом зміни корпоративної культури. Рекомендується впроваджувати системи сертифікації компаній за критеріями гендерної рівності, які б оцінювали різні аспекти політик та практик компаній – від гендерного балансу в структурі персоналу до наявності механізмів подолання дискримінації. Такі сертифікації могли б надавати певні переваги при державних

закупівлях, отриманні грантів, кредитів, участі в міжнародних проєктах. Важливо також проводити конкурси кращих практик забезпечення гендерної рівності на робочому місці, публічно відзначати компанії-лідери у цій сфері, поширювати інформацію про їхній досвід. Залучення бізнесу до підписання добровільних хартій, кодексів, принципів гендерної рівності (наприклад, Принципів розширення прав і можливостей жінок ООН) також сприятиме формуванню культури рівності та недискримінації [57, с. 140].

Посилення ролі профспілок та громадських організацій у забезпеченні гендерної рівності на ринку праці є важливим для створення ефективної системи громадського контролю. Рекомендується заохочувати профспілки до активнішого включення питань гендерної рівності до колективних договорів та угод, проведення моніторингу дотримання антидискримінаційного законодавства, надання правової допомоги працівникам, які зазнали дискримінації. Громадські організації можуть відігравати важливу роль у проведенні незалежного моніторингу оголошень про вакансії, підготовці аналітичних звітів, адвокації змін у законодавстві та практиці, проведенні інформаційних кампаній, тренінгів, консультацій. Важливо забезпечити державну підтримку (у формі грантів, субсидій, податкових пільг) для громадських організацій, які працюють у сфері подолання гендерної дискримінації на ринку праці.

Розвиток системи правової допомоги та підтримки жертв дискримінації є необхідним для забезпечення ефективного захисту їхніх прав. Рекомендується створити мережу спеціалізованих центрів надання правової допомоги особам, які зазнали дискримінації при працевлаштуванні, де вони могли б отримати консультації, допомогу в підготовці скарг, представництво їхніх інтересів у суді. Важливо також проводити навчання суддів, адвокатів, працівників правоохоронних органів з питань гендерної рівності та антидискримінаційного законодавства, щоб забезпечити ефективний розгляд справ про дискримінацію. Розробка та поширення інформаційних матеріалів про права працівників, механізми захисту від дискримінації, процедури подання скарг також сприятиме

підвищенню правової обізнаності населення та ефективнішому захисту прав жертв дискримінації.

Проведення інформаційних кампаній з питань гендерної рівності та недискримінації є важливим для зміни суспільних стереотипів та упереджень. Рекомендується розробити та впровадити комплексні інформаційні кампанії, спрямовані на різні цільові аудиторії – роботодавців, HR-спеціалістів, шукачів роботи, широку громадськість. Такі кампанії мають роз'яснювати негативні наслідки дискримінації, переваги гендерної рівності та різноманітності на робочому місці, надавати практичні рекомендації щодо недискримінаційних практик. Важливо використовувати різноманітні канали комунікації – телебачення, радіо, соціальні мережі, зовнішню рекламу, проводити публічні заходи, дискусії, форуми. Особливу увагу слід приділити боротьбі з поширеними гендерними стереотипами, які часто лежать в основі дискримінаційних практик [58, с. 211].

Включення питань гендерної рівності та недискримінації до освітніх програм на всіх рівнях освіти є ключовим для формування нової генерації фахівців, вільних від гендерних стереотипів. Рекомендується розробити та впровадити освітні модулі з питань гендерної рівності для закладів загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти, особливо для спеціальностей, пов'язаних з управлінням персоналом, економікою, правом, соціальною роботою. Такі модулі мають охоплювати як теоретичні аспекти гендерної рівності, так і практичні питання запобігання та протидії дискримінації. Важливо також забезпечити гендерно чутливий підхід до профорієнтації учнів, який би заохочував дівчат і хлопців до вибору професій незалежно від гендерних стереотипів. Підготовка педагогічних кадрів з питань гендерної рівності, розробка відповідних методичних матеріалів, проведення позакласних заходів, конкурсів, проєктів також сприятимуть формуванню культури рівності та недискримінації.

Впровадження міжнародних стандартів і кращих практик у сфері забезпечення гендерної рівності є важливим для наближення України до

європейських норм та цінностей. Рекомендується продовжувати процес гармонізації українського законодавства з директивами Європейського Союзу у сфері гендерної рівності, ратифікувати та імплементувати відповідні міжнародні конвенції та угоди. Важливо також вивчати та адаптувати кращі світові практики забезпечення гендерної рівності на ринку праці, зокрема досвід скандинавських країн, які досягли значних успіхів у цій сфері. Міжнародне співробітництво, участь у глобальних та регіональних ініціативах, обмін досвідом з іншими країнами також сприятимуть удосконаленню національних механізмів подолання гендерної дискримінації [59, с. 285].

Проведення регулярних досліджень гендерної дискримінації на ринку праці є необхідним для розуміння динаміки проблеми та оцінки ефективності впроваджуваних заходів. Рекомендується здійснювати систематичний моніторинг проявів гендерної дискримінації в оголошеннях про вакансії, розширюючи методологію, запропоновану в нашому дослідженні, на більшу вибірку та ширше коло джерел. Важливо також проводити дослідження інших аспектів гендерної дискримінації на ринку праці – гендерного розриву в оплаті праці, вертикальної та горизонтальної сегрегації, дискримінації при просуванні по службі, сексуальних домагань на робочому місці тощо. Такі дослідження мають бути міждисциплінарними, поєднувати кількісні та якісні методи, враховувати регіональні, галузеві, вікові особливості. Результати досліджень мають бути публічно доступними та використовуватися для розробки та коригування політик і програм.

Представлені рекомендації щодо подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні охоплюють різні рівні та аспекти проблеми, від законодавчого регулювання до зміни індивідуальних практик та стереотипів. Їх комплексне та послідовне впровадження дозволить значно зменшити прояви дискримінації, створити більш інклюзивне та справедливе робоче середовище, забезпечити рівні можливості для професійної самореалізації жінок і чоловіків. Це сприятиме не лише забезпеченню фундаментальних прав людини, але й підвищенню ефективності економіки через

повніше використання людського потенціалу, зменшення соціальної напруги, покращення якості життя. Подолання гендерної дискримінації на ринку праці є важливим кроком на шляху до побудови більш справедливого, рівноправного та демократичного суспільства.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні, розроблено практичні рекомендації щодо його подолання. Отримані результати підтверджують досягнення мети дослідження та дозволяють сформулювати такі висновки.

У процесі дослідження було уточнено зміст ключових понять: «феномен», «гендерна дискримінація», «ринок праці». Феномен розглядається як особливе, незвичайне явище, що потребує наукового пояснення; гендерна дискримінація визначається як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, які спрямовані на обмеження або унеможливлення визнання, користування чи здійснення прав людини; ринок праці трактується як система соціально-економічних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею та продажем. Гендерна дискримінація на ринку праці постає як складний соціальний феномен, що проявляється через систему нерівностей та обмежень за ознакою статі у сфері трудових відносин.

Здійснений ретроспективний аналіз дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні демонструє еволюцію наукових підходів до вивчення цієї проблеми – від загальнотеоретичних розвідок початку 1990-х років до спеціалізованих емпіричних досліджень різних аспектів дискримінації у 2000-2020-х роках. Виявлено основні етапи розвитку досліджень, ключові проблеми та здобутки кожного періоду, а також окреслено перспективні напрями подальших наукових розвідок, включаючи аналіз впливу війни, цифрової трансформації економіки та інших сучасних викликів на прояви гендерної дискримінації.

Визначено, що методологічні підходи до дослідження феномену гендерної дискримінації на ринку праці характеризуються міждисциплінарністю та плюралізмом. Найбільш продуктивними є соціологічний, економічний, правовий, психологічний, інституційний, інтерсекційний підходи, які

дозволяють розглянути різні аспекти проблеми. Методологія емпіричних досліджень включає широкий спектр кількісних та якісних методів збору та аналізу даних, зокрема контент-аналіз оголошень про вакансії, який дозволяє виявити прояви дискримінації на етапі підбору персоналу.

Проведене емпіричне дослідження за допомогою контент-аналізу оголошень про вакансії на провідних українських сайтах пошуку роботи показало, що 36% проаналізованих вакансій містили ознаки гендерної дискримінації, з яких 14% – прямої дискримінації (безпосередня вказівка на бажану стать кандидата), 28% – непрямої (вимоги, що ставлять представників певної статі у невигідне становище). Виявлено значні відмінності в рівні дискримінації між різними професійними сферами: найвищий рівень спостерігається в сфері обслуговування клієнтів (60%), найнижчий – в IT-секторі (10%). Встановлено, що частота дискримінаційних вимог зменшується з підвищенням рівня оплати праці та рівня посади, що свідчить про вплив економічних чинників на поширеність дискримінаційних практик.

На основі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження розроблено комплекс рекомендацій щодо подолання феномену гендерної дискримінації на ринку праці в Україні. Запропоновані рекомендації охоплюють різні рівні та аспекти проблеми: вдосконалення нормативно-правової бази, посилення механізмів контролю та моніторингу, співпраця з платформами пошуку роботи, підвищення обізнаності роботодавців та HR-спеціалістів, впровадження гендерно нейтральних практик формулювання вимог до кандидатів, використання сучасних технологій для забезпечення неупередженого відбору, розвиток корпоративних політик гендерної рівності, стимулювання соціальної відповідальності бізнесу та багато інших.

Особливу увагу в дослідженні приділено специфіці українського ринку праці, який характеризується структурними диспропорціями, регіональними відмінностями, високим рівнем неформальної зайнятості, невідповідністю між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційними характеристиками. Зазначені особливості створюють специфічний контекст для

прояву феномену гендерної дискримінації та мають бути враховані при розробці заходів щодо його подолання. Окремо відзначено вплив військового стану та вимушеної міграції на ситуацію на ринку праці та прояви гендерної дискримінації.

Проведене дослідження не претендує на вичерпне вирішення всіх аспектів проблеми гендерної дискримінації на ринку праці в Україні. Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні емпіричної бази за рахунок збільшення вибірки оголошень про вакансії, включення інших джерел інформації, застосування додаткових методів дослідження, таких як експериментальні методи (наприклад, метод аудиту резюме), поглиблені інтерв'ю з роботодавцями та пошукачами роботи, фокус-групи. Важливим напрямом подальших досліджень є також вивчення взаємозв'язку гендерної дискримінації з іншими формами нерівності – за віком, етнічною приналежністю, соціальним статусом, наявністю інвалідності тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Jurfem. На 18,6% менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці? URL: https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/ (дата звернення: 03.03.2025).

2. McMahon M. Immanuel Kant. Deleuze's Philosophical Lineage. 2009. P. 87-103.

3. Степанова Е. Р. Сутність та походження поняття «гендер». *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Філософія»*. 2017. Вип. 57. С. 113-118.

4. Юровська Г., Жданкіна Л. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. № 1. С. 103-119.

5. Лазар І. Правові гарантії гендерної рівності й заборони дискримінації. *Гендерна політика та збалансований розвиток суспільства* : зб. наук. праць. Київ: Либідь, 2018. С. 348-355.

6. Уварова О. Принцип недискримінації за ознакою статі в судовій практиці України. *Law of Ukraine/Pravo Ukraini*. 2017. № 7. С. 56-66.

7. Колот А. Особливості розвитку соціально-трудових відносин на національному ринку праці. *Економіка України*. 2017. № 12. С. 3-18.

8. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 41-46.

9. Щетініна Л. В. Ефективність діяльності центрів зайнятості: інституційний аспект : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01. Київ, 2004. 20 с.

10. Грішнова О. А., Сокуренко С. П. Управління конкурентоспроможністю організації на ринку інтелектуальної праці. *Економіка та держава.* 2008. № 6. С. 22-23.

11. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). *Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки*. 2008. Т. 83. С. 50-55.

12. NV. Most women, many men report workplace discrimination – Deloitte study. URL: https://english.nv.ua/business/most-women-many-men-report-workplace-discrimination-deloitte-study-50513601.html (дата звернення: 03.03.2025).

13. Кісь О. Гендерна нерівність в Україні як перешкода на шляху становлення правової держави. *Гендерна рівність: нормативні та інституційні засади : зб. наук. праць*. Київ: Ліра, 2016. С. 90-95.

14. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.

15. Гришак С. М. Проблеми становлення гендерної освіти в пострадянських суспільствах. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 19(2). С. 125-132.

16. Журженко Т. Способи сприяння гендерній рівності у сфері праці. *Гендерна політика в Україні: проблеми та перспективи* : зб. наук. праць. Київ, 2015. С. 343-350.

17. Мороз С. В., Лучанська А. С. Дискримінація на ринку праці. Вісник Хмельницького національного університету. *Економічні науки.* 2019. № 4(1). С. 57-61.

18. Чуйкова О. В. Скляна стеля і липка підлога як прояв гендерної нерівності в кар'єрі: нейробіологія про жіночий потенціал керівника. *Гілея: науковий вісник*. 2016. Вип. 109. С. 252-256.

19. Жінки займають 41% керівних посад в Україні. *Суспільне Новини*. – 2021. – 14 квітня. URL: https://suspilne.media/120141-zinki-zajmaut-41-kerivnih-posad-v-ukraini/ (дата звернення: 03.03.2025).

20. Асмолова Т. Толерантність як важливий механізм протидії дискримінації. *Підприємництво, господарство і право*. 2024. № 1. С. 132-136.

21. Римар Б. А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці. *Держава та регіони*. Серія: Право. 2016. № 4(54). С. 42-46.

22. Стрельник О. О. Позиція матері на ринку праці як умова структурування практик материнства. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія*. 2017. № 1(8). С. 10-17.

23. Правовий бюлетень Данської ради у справах біженців (DRC). Спеціальний випуск про трудові можливості жінок в Україні. Випуск 11.4 – Березень 2025. URL: https://pravovsim.org/en/inform-portal/post/p-ravovij-byuleten-d-anskoyi-radi-u-spravah-bizhenciv-drc-specialnij-vipusk-pro-trudovi-mozhlivosti-zhinok-v-ukrayini-vipusk-11-4-or-berezen-2025 (дата звернення: 03.03.2025).

24. Макарова О. Правові основи забезпечення гендерної рівності у сфері праці. *Гендерна рівність: виклики сучасності : зб. тез доповідей*. Київ, 2022. С. 206-210.

25. Горностай П. Психологічні технології подолання гендерних стереотипів в організаціях. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 2(13). С. 9-18.

26. Семенкова М. А. Гендерна дискримінація та її вплив на розвиток людства. *Збірник наукових праць студентів та молодих вчених*. 2019. Вип. 12. С. 171-177.

27. Стребкова Ю. Расова, етнічна та міжгендерна ворожнеча у контексті інтерсекційної дискримінації. *Українознавчий альманах*. 2012. Вип. 8. С. 282-285.

28. Краснопольська Т. М. Взаємодія інститутів держави та громадянського суспільства в реалізації гендерної політики України : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Одеса, 2013. 217 с.

29. Очколас С. Ю. Жіночі рухи XX-XXI ст: вплив на соціальні трансформації та гендерні конфлікти. *Грані.* 2023. Т. 26, № 1. С. 18-25.

30. Федькович Г. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз законодавства, дослідження та моніторинг, досвід громадянського представництва. Львів : Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2006. 104 с.

31. Краліна А. О., Плохіх В. В. Вплив гендерних особливостей самооцінки на реалізацію можливостей працевлаштування. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2021. Вип. 70. С. 36-44.

32. Харитонова О. Людська гідність і гендерна рівність у конституційному просторі. *Український часопис конституційного права*. 2018. № 4. С. 61-71.

33. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз URL: http://women.lviv.ua/wp-content/uploads/2019/09/Genderna-ta-vikova-dyskryminatsiya-na-rynku-pratsi-v-Ukrayini-porivnyalnyj-analiz.pdf (дата звернення: 03.04.2025).

34. Ivankova N. V., Creswell J. W. Mixed methods. *Qualitative research in applied linguistics: A practical introduction*. 2009. Vol. 23. P. 135-161.

35. Від дискримінації до гендерної справедливості. – ГО «Стан», 2018. URL: https://stan.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Vid-dyskryminatsiyi-do-gendernoyi-spravedlyvosti.pdf

36. Лазебна О. Поняття «гендер» у сучасній науковій парадигмі. *Молодий вчений*. 2020. № 6(82). С. 369-372.

37. Вишновецька С. В., Дорошенко Т. А. Поняття та види дискримінації в трудовому праві. *Scientific works of National Aviation University. Series: Law Journal "Air and Space Law*". 2020. № 4(57). С. 103-109.

38. Світовенко Д. В. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2023. 212 с.

39. Войтенко А. В., Юшко А. М. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 6. С. 114-116.

40. Шалімова О. Ю. Гендерна нерівність в оплаті праці. Проблеми розвитку соціологічної теорії: *Спільноти: суспільна уява і практики*

конструювання : матеріали XVI Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2019. С. 191-193.

41. Оганісян Ц. Забезпечення гендерної рівності: правові механізми протидії дискримінації та захисту гендерної ідентичності. *Підприємництво, господарство і право*. 2024. № 1. С. 48-53.

42. Наумова М. А., Гончарук Н. С. Демографічна ситуація в Україні як фактор розвитку ринку праці. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series Economic Sciences*. 2024. № 39. С. 76-82.

43. Антонюк В. П., Підоричева І. Ю., Ляшенко В. І. Професійно-кваліфікаційні диспропорції ринку праці як перешкода для структурної трансформації підприємницького сектору України в сучасних і повоєнних умовах. *Economy of Ukraine*. 2024. Т. 67. № 2. С. 22-43.

44. Кичко І., Хоменко І., Пилипенко Ю. Неформальна зайнятість в Україні у період воєнного стану: фактори впливу та можливості протидії. *Економіка та суспільство*. 2024. № 69. С. 58-65.

45. Олійник Т., Жураковська А. Ринок праці в України під час війни. *Молодий вчений*. 2024. № 1(125). С. 121-125.

46. Грицай І. Правове забезпечення соціальних стандартів та гарантій для внутрішньо переміщених осіб в Україні: теоретико-правовий аналіз. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2024. № 2. С. 19-24.

47. Маньгора Т. В., Піковська Т. В. Правове регулювання гендерної рівності в українському законодавстві. *Інформація і право*. 2022. № 3(42). С. 156-163.

48. Ковальчук А. М. Місцеві бюджети та гендерне бюджетування: теоретичні аспекти. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 21. С. 102-107.

49. Коваленко-Марченкова Є., Башинська М. Забезпечення принципів гендерної рівності у підприємницькій діяльності. *Економічний вісник ДВНЗ УДХТУ*. 2021. № 2(14). С. 58-64.

50. Карпенко І. Удосконалення мотивації персоналу підприємства: впровадження гендерної діагностики. *Економіка та суспільство*. 2024. № 2. С. 68-74.

51. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2024 URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (дата звернення: 03.04.2025).

52. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні : дис. ... д-ра філософії : 081. Одеса, 2020. 300 с.

53. МОЗ скасував документ щодо професійної дискримінації жінок. Міністерство охорони здоров'я України. – 2021. – 6 жовтня. URL: https://moz.gov.ua/uk/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok (дата звернення: 03.04.2025).

54. Це не повинно бути зобов'язанням для жінки, це не повинно бути забороною – це її право: заступниця міністра юстиції Людмила Сугак про скасування переліку заборонених для жінок професій. Media Center Ukraine. – 2023. – 28 серпня. URL: https://mediacenter.org.ua/uk/tse-ne-povinno-buti-zobov-yazannyam-dlya-zhinki-tse-ne-povinno-buti-zaboronoyu-tse-yiyi-pravo-zastupnitsya-ministra-yustitsiyi-lyudmila-sugak-pro-skasuvannya-pereliku-zaboronenih-dlya-zhinok-profesi/ (дата звернення: 03.04.2025).

55. Гнатюк О. С. Гендерний фактор в міграційній політиці держави. *Інтелект XXI*. 2024. № 1. С. 40-45.

56. Сахарук І. Правові засоби подолання гендерних диспропорцій на ринку праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2019. Вип. 3(110). С. 62-67.

57. Perehudova T. Формування інституційного забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні. *Demography and social economy*. 2021. № 46(4). С. 134-150.

58. Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України. *Вісник*

Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії. 2018. Вип. 17. С. 209-214.

59. Бутинська Р. Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. № 1(80). С. 283-288.

ДОДАТКИ

Додаток А

Аналітична схема контент-аналізу

Збір даних: встановлено часовий інтервал (січень–березень 2025 року), протягом якого було зібрано списки вакансій з кількох провідних українських сайтів з пошуку роботи. Дані фільтрувалися за датою розміщення, щоб забезпечити актуальність інформації.

Класифікація: усі вакансії були класифіковані за сферами діяльності відповідно до рубрик, які використовують самі сайти, що забезпечує зіставність даних та логіку групування.

Нормування частот: підраховано кількість вакансій у кожній сфері на кожному ресурсі, після чого обчислено загальні пропорції по всій вибірці. Це дозволило побачити переважаючі напрямки праці та визначити рівень представленості кожної сфери.

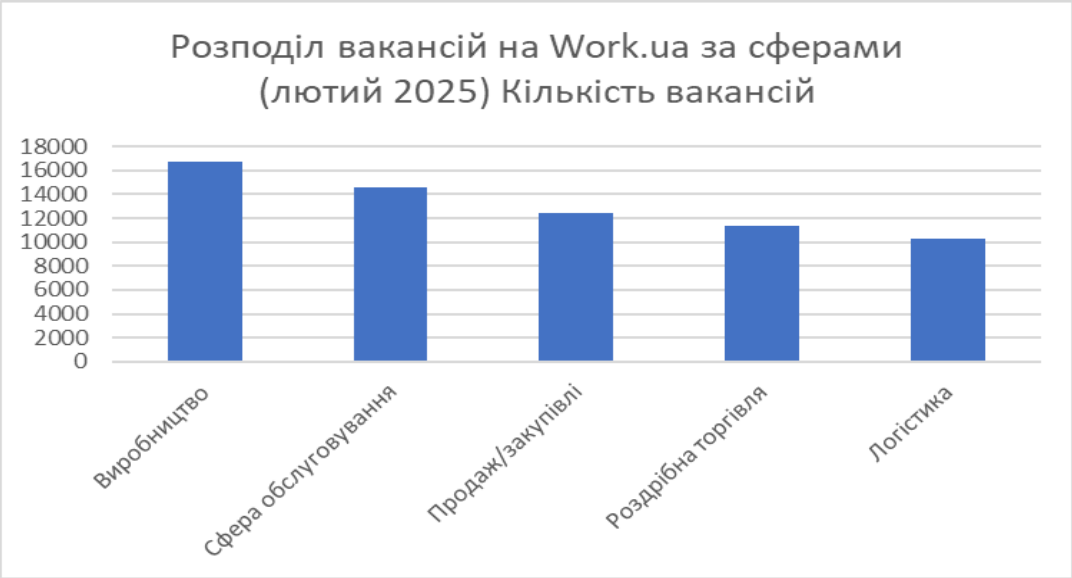
Формування вибірки: загальний обсяг вибірки складав 120 вакансій. Вибірка формувалась методом стратифікованого випадкового відбору з урахуванням пропорційного розподілу вакансій за сферами та джерелами.

Аналіз вибірки: проаналізовано отримані дані щодо типів вакансій, рівня заробітної плати, кількості пропозицій у кожній сфері, а також умов праці. Побудовано відповідні графіки й таблиці, які відображають розподіл вакансій.

Висновки: виявлено певні закономірності та тренди, зокрема домінування окремих сфер на ринку праці, що узгоджується з загальнонаціональними тенденціями. Проведено зіставлення отриманих результатів із офіційними статистичними узагальненнями щодо динаміки розвитку ринку праці.

Додаток Б

Візуалізація результатів дослідження



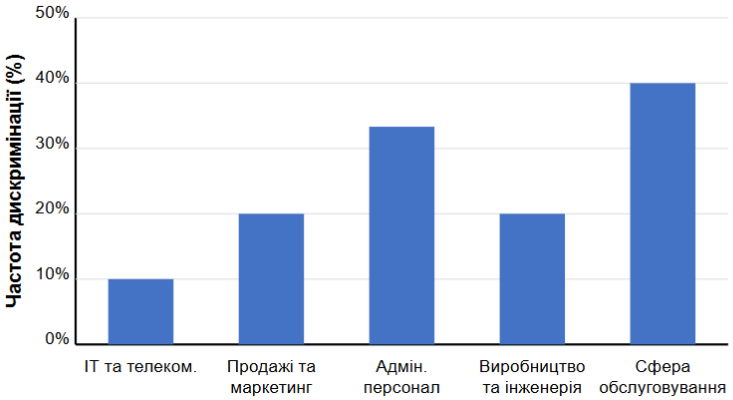
Джерело: Власне дослідження автора

Рисунок 2.1 – Розподіл вакансій на Work.ua за сферами (лютий 2025)



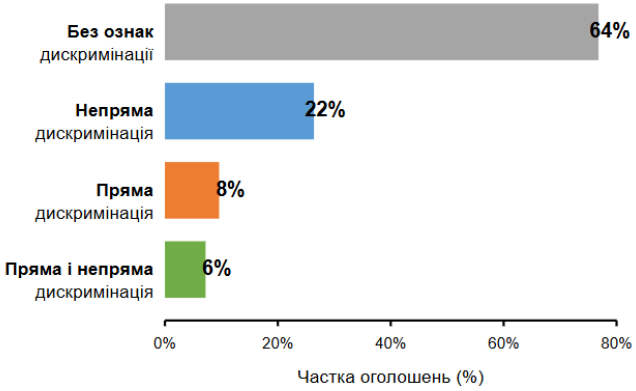
Джерело: Власне дослідження автора

Рисунок 2.2 – Частка вакансій за платформами у вибірці



Джерело: Власне дослідження автора

Рисунок 3.1 – Частота проявів гендерної дискримінації за професійними сферами



Джерело: Власне дослідження автора

Рисунок 3.2 - Розподіл форм гендерної дискримінації в оголошеннях про вакансії

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Лаврусенко Макар Олександрович, студент IV курсу бакалаврату, денної форми навчання, факультету соціології та управління, спеціальність С5 «Соціологія», адреса електронної пошти lavrusenko_mo@znu.edu.ua:

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Феномен гендерної дискримінації на ринку праці в Україні» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;
- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;
- згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

06.06.2025 М.О. Лаврусенко

Науковий керівник,
к.філос.н., доцент кафедри соціології
06.06.2025 О.С. Сорокіна