

УДК 331.5:316.346.2-055.2(477)

DOI: <https://doi.org/10.32782/CMI/2025-15-3>

Дуга С.Ю.

аспірант,

Харківський національний економічний університет
імені Семена КузнецяORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8252-2354>

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЖІНОК В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНІ ВИКЛИКИ ТА ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ

У статті проведено комплексний аналіз трансформації людського капіталу жінок в Україні в умовах повномасштабної війни та цифровізації. Систематизовано ключові зміни у структурі жіночої зайнятості, зокрема зростання частки жінок у традиційно «чоловічих» професіях та активізацію жіночого підприємництва (59% нових ФОП у 2023 році). Водночас виявлено збереження стійких гендерних диспропорцій, таких як розрив в оплаті праці (18,6%), професійна та вертикальна сегрегація. Проаналізовано діяльність Державної служби зайнятості щодо адаптації жінок до нових ринкових умов. Запропоновано авторську інтегровану модель для оцінки економічних втрат людського капіталу та розроблено комплекс інноваційних механізмів для подолання гендерної нерівності. Результати дослідження мають практичну цінність для формування державної політики зайнятості та розвитку людського капіталу в умовах пост конфліктного відновлення.

Ключові слова: людський капітал, гендерна нерівність, ринок праці, розрив в оплаті праці, професійна сегрегація, цифрова зайнятість.

Duha Serhii

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

HUMAN CAPITAL OF WOMEN IN THE CONTEXT OF THE TRANSFORMATION OF UKRAINE'S LABOR MARKET: GENDER CHALLENGES AND INNOVATIVE DEVELOPMENT MECHANISMS

The article addresses the urgent issue of the transformation of women's human capital in Ukraine under the conditions of a full-scale war and accelerated digitalization, which have led to significant structural changes in the labor market. The relevance of the topic lies in the growing role of women in restoring the national economy amid demographic challenges, workforce shortages, and increasing migration. The purpose of the study is to identify key trends in the development of female human capital and determine the mechanisms for minimizing gender disparities in employment. The methodological basis of the research includes systemic, comparative, and statistical approaches, which enabled a comprehensive assessment of the dynamics of women's participation in the labor market and the effectiveness of institutional support. Quantitative analysis was applied to study employment data, training programs, and female involvement in non-traditional occupations from 2023 to 2025 across Ukrainian regions. The study revealed a clear tendency toward the expansion of female presence in male-dominated sectors, an increase in entrepreneurial activity, and growing demand for professional retraining among women. At the same time, the research confirmed the persistence of gender pay gaps, occupational segregation, and limited access to leadership positions. An original integrated model was developed to estimate the economic losses caused by the underutilization of female labor potential, along with a gender capital efficiency index reflecting employment, wages, and education levels. These tools allowed the authors to conduct a multifaceted assessment of the structural inefficiencies within the labor market. The results show regional asymmetries in employment support, as well as progress in adapting public policy to gender challenges during wartime. The practical significance of the study lies in the proposed mechanisms for overcoming gender inequality, including the promotion of inclusive employment programs, support for digital upskilling, and strategies to increase women's representation in various professional domains. These findings can serve as a basis for designing gender-sensitive employment policies and human capital development strategies during the post-conflict recovery of Ukraine.

Keywords: human capital, gender inequality, labor market, pay gap, occupational segregation, digital employment.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці України перебуває в стані глибоких трансформацій, спричинених повномасштабною війною та цифровізацією, що створює як нові можливості, так і значні виклики для людського капіталу жінок. Попри зростання жіночої зайнятості у традиційно «чоловічих» професіях та активізацію жіночого підприємництва (59% нових ФОП у 2023 році), зберігаються стійкі гендерні диспропорції. Зокрема, розрив в оплаті праці становить 18,6%, а також продовжується професійна та вертикальна сегрегація. Ці фактори обмежують економічну ефективність та при-

зводять до значних втрат людського капіталу. У зв'язку з цим, виникає нагальна потреба у всебічному аналізі актуальних тенденцій, кількісній оцінці втрат та розробці інноваційних механізмів для подолання гендерної нерівності на ринку праці України в умовах пост конфліктного відновлення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною основою дослідження людського капіталу є праці класиків економічної думки, зокрема Теодора Шульца, який інтерпретував його як сукупність знань і здібностей, сформованих через освіту, професійну під-

готовку та підтримку здоров'я [5]. Сучасний дискурс збагачений дослідженнями нобелівської лауреатки Кладії Голдін, яка описала U-подібну траєкторію участі жінок у ринку праці, що є особливо актуальним для аналізу ситуації в Україні, де війна посилила та прискорила цей процес [3]. Останнім часом в українських наукових колах все більшого значення набувають поняття «людський капітал» і «гендерна рівність». Так, проблеми людського капіталу, соціально-трудових відносин, функціонування ринку праці висвітлювали Д. Богиня, О. Власюк, О. Грішнова, В. Горватова, Г. Дмитренко, М. Долішний, А. Колот, Є. Лібанова, В. Оникієнко, О. Плаксук, А. Чухно, О. Якушев та ін. Останні дослідження акцентують увагу на впливі багатьох факторів на сучасне соціальне середовище, насамперед це воєнний стан, кризи в економіці і суспільстві, демографічні проблеми, зменшення чисельності працездатного населення [4].

Формування цілей статті (постановка завдання).

Мета статті полягає у визначенні актуальних тенденцій і ключових проблем, притаманних сучасному етапу трансформації ринку праці, а також у формуванні науково обґрунтованих прогнозів щодо подальшої динаміки його розвитку в умовах українських реалій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Жінки є однією з ключових цільових груп, і сприяння їхній високоякісній зайнятості може полегшити тиск вищезгаданого дефіциту робочої сили. Однак протягом тривалого часу жінки зазнавали серйозної дискримінації у сфері зайнятості та тиску на зайнятість. У 2023 році загальний дохід жінок на робочому місці був на 12,6% нижчим, ніж у чоловіків, і існував чіткий розрив у доходах між чоловіками та жінками. У світі близько 2,4 мільярда жінок працездатного віку не мають рівного доступу до економічних можливостей. Тим часом хвилю цифрової трансформації неможливо зупинити. У 2022 році загальний обсяг цифрової економіки п'яти країн: США, Китаю, Німеччини, Японії та Південної Кореї, становив 31 трильйон доларів США, що становить близько 58% від загального ВВП. Цифрова трансформація сприяє оптимізації структур зайнятості, покращенню якості зайнятості. Порівняно з чоловіками, вибір жінок щодо зайнятості, як правило, більше залежить від мікроаспектів сім'ї. Зокрема, догляд за немовлятами та маленькими дітьми може спонукати жінок обирати гнучку зайнятість або навіть повертатися до своїх сімей. Крім того, однією з переваг цифрової трансформації є те, що вона може подолати обмеження часу та простору, сприяти взаємозв'язку інформації та підвищувати гнучкість праці. Таким чином, цифрова трансформація може допомогти жінкам збалансувати свої стосунки з роботою та сім'єю. Однак, з розвитком цифровізації, технології штучного інтелекту за короткий проміжок часу знизять попит на робочі місця в низькокваліфікованих секторах та підвищать поріг зайнятості для жінок [12].

Найвинахідливішим компонентом сучасної економіки є ринок праці. Його стан залежить від багатьох факторів, до яких належать загальний стан економіки, політична ситуація, розвиток підприємницької діяльності та інші. Ринок праці поєднує не лише потреби роботодавців і працівників, він також відображає демографічні, політичні та економічні процеси, що відбуваються в державі [1]. Сьогодні стратегічною метою нашої держави є досягнення європейських стандартів у всіх

сферах життя: політичній, соціальній, економічній, у сфері праці також. В Україні трудова діяльність жінок регулюється як загальними нормами законодавства про працю, що встановлює державні гарантії трудових прав і свобод для всіх працівників, так і нормами, ухваленими з урахуванням характеру й умов праці жінок, психофізіологічних особливостей їхнього організму, наявності сімейних обов'язків та інших суспільно значущих чинників [2].

Роботодавці протягом наступних 5 років очікують структурні зміни понад 23% робочих місць на ринку праці. Трансформація ринку праці обумовлена створенням нових робочих місць під впливом сучасних тенденцій та технологій та скорочення існуючих неактуальних робочих місць [6]. У сучасних умовах в Україні чинним законодавством обмежено доступ жінок до понад 500 професій і спеціальностей. Зокрема, жінки не мають права виконувати трудову діяльність за видами робіт, що внесені до «Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці», затвердженого Міністерством охорони здоров'я України. На сучасному етапі одним із ключових пріоритетів державної політики є забезпечення ефективного функціонування національної економіки, що потребує належної організації та регулювання ринку праці в Україні. У межах даного дослідження особливий акцент зроблено на аналізі специфіки залучення жінок до видів трудової діяльності з підвищеним рівнем фізичного навантаження та шкідливих умов праці в умовах воєнного стану, а також на процесі інтеграції жінок у традиційно чоловічі професії.

Зміни статусу жінки на ринку праці значною мірою відбуваються внаслідок зняття різноманітних обмежень як попиту (наприклад, скасування законодавчих обмежень на роботу жінок у певних галузях та виробництвах), так і пропозиції. Ці зміни відбуваються вкрай повільно, і це важливий практичний висновок з досвіду майже всіх країн, зокрема й України. Імовірно, справа не стільки в якості політики, скільки в неготовності населення до її сприйняття, і потрібно чекати зміни покоління [3]. Повномасштабна війна спричинила радикальні демографічні зміни, що безпосередньо вплинули на структуру людського капіталу України. Станом на кінець 2023 року чисельність жінок віком 15–70 років на контрольованій території скоротилася на 17,9% порівняно з 2021 роком.. Масштабна мобілізація чоловіків до ЗСУ вивела з цивільного ринку праці понад 500 тис. працівників, створивши дефіцит робочої сили до 30% в окремих галузях, як-от будівництво та транспорт. Водночас вимушена міграція, внаслідок якої за кордоном опинилося понад 1,86 млн жінок, призвела до того, що гендерний баланс населення працездатного віку практично зрівнявся (12,1 млн жінок проти 11,8 млн чоловіків) [7]. На тлі цих змін ринок праці демонструє суперечливі тенденції. З одного боку, спостерігається безпрецедентне освоєння жінками «чоловічих» професій. Частка жінок у цих галузях зросла з 12–18% у довоєнний період до 32–41% у 2024 році [8]. Особливу нестачу чоловічої робочої сили відчули аграрії, будівництво, заводи та інші підприємства де особливо потрібно є чоловіча праця. Все це призвело до необхідності освоєння жінками так званих «чоловічих» професій. Останнім часом в електронних ресурсах з'являється все більше оголошень з приводу безкоштовного навчання

жінок на водіїв категорії D, машиністів метрополітену, слюсарів, електриків, будівельників. Хоч чинне законодавство України і забороняє будь-яку статеву дискримінацію чоловіків і жінок, однак існують норми що дискримінацією за ознакою статі не вважаються, це якраз стосується обмежень прав жінок, щодо залучення до певних видів робіт [9]. Найбільш помітні зрушення відбулися у будівництві, де частка жінок збільшилася з 20% до 38%, та у транспорті, де з'явилися перші водійки вантажівок (1200 жінок) та машиністки електропоїздів [8].

У межах концепції якості людського капіталу освіта трактується як визначальний чинник забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку та підвищення рівня добробуту суспільства й держави загалом. Згідно з основними положеннями цієї теорії, індивідуальні характеристики особистості, зокрема знання, навички, компетентності та здоров'я, розглядаються як специфічна форма капіталу, що підлягає інвестуванню. Теодор Шульц інтерпретує людський капітал як сукупність знань і здібностей, сформованих у процесі формальної освіти, професійної підготовки на робочому місці, підтримання фізичного й психічного здоров'я, а також накопичення економічно значущої інформації.

Державна служба зайнятості (ДСЗ) України відіграє ключову роль у підтримці зайнятості населення, зокрема жінок, через надання послуг із працевлаштування, професійної перепідготовки, консультацій та інших форм сприяння зайнятості. У контексті воєнного стану, введеного в Україні з 24 лютого 2022 року, діяльність ДСЗ зазнала значних змін, спрямованих на адаптацію до умов кризи, зокрема через спрощення процедур рес-

страції безробітних і розширення програм підтримки, таких як грантові ініціативи (наприклад, програма «Власна справа»). Дані щодо надання послуг ДСЗ жінкам у січні-травні 2023–2025 років у 24 областях України та місті Києві дозволяють оцінити динаміку залучення жінок до ринку праці, регіональні особливості та ефективність політики зайнятості. Цей аналіз базується на статистичних даних, що охоплюють кількість жінок, які отримували послуги ДСЗ, та тих, хто отримав роботу за сприяння служби (таблиця 1).

Дані свідчать про значні регіональні відмінності в кількості жінок, які отримували послуги ДСЗ, що відображає демографічні, економічні та соціальні особливості регіонів, а також вплив воєнного стану. Загальна тенденція показує зниження кількості жінок, які отримували послуги, з 2023 по 2025 рік у більшості регіонів, що може бути пов'язано з міграційними процесами, зменшенням активності на ринку праці через воєнні дії або зміною фокусу ДСЗ на більш адресні програми:

1) 2023 рік: Найвищі показники надання послуг зафіксовано в Дніпропетровській (27,730 осіб), Харківській (21,061 осіб) та Одеській (14,988 осіб) областях. Найнижчі – у Луганській (2,161 осіб) та Херсонській (4,628 осіб) областях, що пояснюється активними бойовими діями та тимчасовою окупацією;

2) 2024 рік: Спостерігається зниження кількості жінок, які отримували послуги, у більшості регіонів, зокрема в Дніпропетровській (20,344 осіб, -26.7%), Харківській (17,454 осіб, -17.1%) та Київській (11,442 осіб, -26.3%) областях. Винятком є Львівська (+3.5%) та Луганська (+71.8%) області, де кількість зростає;

Таблиця 1

Інформація щодо надання послуг ДСЗ жінкам у січні-травні 2023–2025 роках.

	Всього, отримували послуги, осіб			Всього, отримали роботу, осіб		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Вінницька	12171	11311	11 907	2 804,0	3 458	3 680
Волинська	7897	7042	6 187	2 423,0	2 668	2 245
Дніпропетровська	27730	20344	19 820	6 929,0	7 571	7 657
Донецька	9166	9290	8 827	2 405,0	2 392	2 300
Житомирська	11043	9603	9 181	2 449,0	2 823	2 776
Закарпатська	5522	4033	4 099	1 187,0	1 424	1 595
Запорізька	11431	9032	6 273	835,0	1 008	1 157
Івано-Франківська	8380	9193	7 936	2 955,0	4 023	3 472
Київська	15533	11442	10 188	3 110,0	3 334	2 997
Кіровоградська	9087	7872	8 325	1 858,0	2 268	2 386
Луганська	2161	3713	2 099	72,0	368	330
Львівська	11891	12307	10 833	3 438,0	4 653	3 863
Миколаївська	12680	9782	9 646	1 602,0	1 749	2 051
Одеська	14988	14266	13 215	3 196,0	3 623	3 476
Полтавська	13664	13546	13 436	2 924,0	4 501	3 959
Рівненська	9334	9083	9 125	2 883,0	3 389	3 397
Сумська	12616	11476	8 898	2 099,0	2 477	2 205
Тернопільська	5379	6293	6 404	1 397,0	2 551	2 281
Харківська	21061	17454	16 248	3 022,0	4 082	3 488
Херсонська	4628	3687	3 540	174,0	358	391
Хмельницька	8558	9394	9 207	1 884,0	3 174	3 200
Черкаська	11191	9371	9 022	2 624,0	3 063	2 921
Чернівецька	4835	5916	4 967	1 373,0	1 836	1 535
Чернігівська	8996	8168	8 056	1 598,0	2 270	2 140
м. Київ	12164	7796	6 641	1 708,0	2 155	2 112

Джерело: складено автором за матеріалами [10]

3) 2025 рік: Тенденція зниження продовжується в більшості регіонів, зокрема в Дніпропетровській (19,820 осіб, -2.6% порівняно з 2024), Харківській (16,248 осіб, -6.9%) та місті Києві (6,641 осіб, -14.8%). Винятки – Кіровоградська (+5.8%) та Тернопільська (+1.8%) області, де спостерігається зростання.

Загалом, загальна кількість жінок, які отримували послуги ДСЗ, зменшилася з 228,105 у 2023 році до 201,314 у 2024 році (-11.7%) і до 185,860 у 2025 році (-7.7%). Це може вказувати на зменшення попиту на послуги ДСЗ через міграцію, самозайнятність або залучення до грантових програм.

Щодо працевлаштування, загальна кількість жінок, які отримали роботу через ДСЗ, демонструє позитивну динаміку у багатьох регіонах з 2023 по 2024 рік, а у 2025 році спостерігається як подальше зростання, так і незначне зниження у певних областях, що може вказувати на регіональні особливості ринку праці та ефективність регіональних програм зайнятості.

1) 2023 рік: Найвищий рівень працевлаштування зафіксовано в Дніпропетровській (6,929 осіб), Львівській (3,438 осіб) та Одеській (3,196 осіб) областях. Найнижчий – у Луганській (72 особи) та Херсонській (174 особи) областях, що відображає складну безпекову ситуацію;

2) 2024 рік: Кількість працевлаштованих жінок зросла в більшості регіонів, зокрема в Полтавській (4,501 осіб, +53.9%), Львівській (4,653 осіб, +35.3%)

та Івано-Франківській (4,023 осіб, +36.1%) областях. Загалом у 2024 році працевлаштування зросло на 23.5% порівняно з 2023 роком (з 52,110 до 64,360 осіб);

3) 2025 рік: Тенденція зростання працевлаштування сповільнилася, але в багатьох регіонах показники залишилися вищими, ніж у 2023 році. Наприклад, у Дніпропетровській області працевлаштування зросло до 7,657 осіб (+1.1% порівняно з 2024), у Полтавській – до 3,959 осіб (-12.0%), а в Івано-Франківській – до 3,472 осіб (-13.7%). Загалом у 2025 році працевлаштовано 60,361 жінок enthusiast-woman (зменшення на 6.2% порівняно з 2024).

Дані за січень–травень 2023–2025 років свідчать про поступове зниження кількості жінок, які отримували послуги ДСЗ, з 228,105 у 2023 році до 185,860 у 2025 році, що може бути пов'язано з міграцією та економічними викликами воєнного стану. Водночас кількість працевлаштованих жінок зросла з 52,110 у 2023 році до 64,360 у 2024 році, але дещо знизилася до 60,361 у 2025 році. Ефективність працевлаштування зросла з 22.8% у 2023 році до 32.5% у 2025 році, що вказує на вдосконалення програм ДСЗ, зокрема завдяки грантовій підтримці та спрощеним процедурам. Регіональні відмінності відображають економічні та безпекові особливості, з найвищими показниками в промислових регіонах і найнижчими – у зонах бойових дій.

Представлені статистичні дані (таблиця 2) відображають участь жіночого населення України у трьох ключових

Таблиця 2

Обсягів послуг ДСЗ для жіночого населення в період січень–травень 2023–2025 років

	Проходили профнавчання, осіб			Отримали ваучер на навчання, осіб			Всього брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, осіб		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Усього	9666	16947	19324	3677	7046	8258	6338	11213	12576
Вінницька	644	899	870	152	296	284	70	656	493
Волинська	329	431	559	68	149	148	103	155	209
Дніпропетровська	1066	2039	2305	311	911	976	436	818	762
Донецька	899	949	915	264	277	477	192	327	136
Житомирська	179	442	606	142	255	316	118	92	141
Закарпатська	165	305	414	32	68	81	39	226	293
Запорізька	52	73	318	89	70	447	20	32	58
Івано-Франківська	910	1002	961	142	329	336	83	104	322
Київська	215	366	716	176	415	365	74	26	12
Кіровоградська	371	440	762	106	144	228	637	605	522
Луганська	19	292	120	22	85	72	20	111	68
Львівська	471	2172	1613	405	601	521	82	317	591
Миколаївська	340	436	482	206	168	348	238	202	143
Одеська	588	887	1109	128	585	411	705	793	603
Полтавська	647	1072	1214	417	329	331	704	476	558
Рівненська	1124	1475	1397	67	127	276	211	179	130
Сумська	136	334	699	140	328	239	294	755	448
Тернопільська	229	449	492	60	258	369	162	302	295
Харківська	424	916	1067	295	356	479	1474	2438	2478
Херсонська	12	50	116	25	244	130	0	14	34
Хмельницька	370	534	667	62	343	543	179	1150	1748
Черкаська	263	492	690	126	251	281	266	1184	2321
Чернівецька	82,0	220	285	140	272	166	118	101	104
Чернігівська	80	375	435	80	153	163	58	57	107
м. Київ	51	297	512	22	32	271	55	93	0

Джерело: складено автором за матеріалами [10]

чових програмах активної політики зайнятості, що реалізуються Державною службою зайнятості: професійне навчання, отримання ваучерів на навчання та участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру. Аналіз охоплює періоди січень-травень 2023, 2024 та 2025 років у розрізі областей та м. Києва, що дозволяє оцінити динаміку та регіональні особливості адаптації ринку праці до сучасних викликів.

Загальна кількість жінок, які пройшли професійне навчання, демонструє стійке зростання протягом аналізованого періоду: з 9 666 осіб у 2023 році до 16 947 у 2024 році та 19 324 у 2025 році. Це свідчить про зростаючий попит на перекваліфікацію та підвищення кваліфікації серед жінок, а також про активність ДСЗ у наданні таких послуг.

Найбільший внесок у зростання цієї категорії зробили Дніпропетровська (1 066 → 2 305), Львівська (471 → 1 613), Одеська (588 → 1 109) та Харківська (424 → 1 067) області. Значне зростання у Львівській області (з 471 у 2023 до 2 172 у 2024) може бути пов'язане з переміщенням населення та необхідністю адаптації до нового ринку праці. Деякі регіони, як-от Вінницька та Івано-Франківська, після зростання у 2024 році показали незначне зменшення у 2025 році, що може вказувати на насичення попиту на певні спеціальності або завершення циклу навчання для значної кількості осіб.

Програма отримання ваучерів на навчання також демонструє значне зростання: з 3 677 ваучерів у 2023 році до 7 046 у 2024 році та 8 258 у 2025 році. Ваучери є важливим інструментом для підвищення мобільності та самостійності у виборі освітніх програм. Найбільш активні регіони: Дніпропетровська (311 → 976), Запорізька (89 → 447), Донецька (264 → 477), Львівська (405 → 521), Хмельницька (62 → 543) та Тернопільська (60 → 369) області показують значне збільшення кількості виданих ваучерів. Особливо помітний ріст у Запорізькій та Хмельницькій областях у 2025 році. У деяких регіонах, таких як м. Київ (22 → 271), Чернігівська (80 → 163) та Чернівецька (140 → 166), попри зростання, загальні обсяги залишаються меншими порівняно з іншими великими областями.

Кількість учасниць у громадських та інших роботах тимчасового характеру також демонструє висхідну тенденцію: з 6 338 осіб у 2023 році до 11 213 у 2024 році та 12 576 у 2025 році. Це вказує на роль цих програм як інструменту підтримки зайнятості та доходів у періоди нестабільності. Регіональні лідери: Харківська (1 474 → 2 478), Хмельницька (179 → 1 748), Черкаська (266 → 2 321) та Одеська (705 → 603) області демонструють найвищі показники участі. Особливо вражає зростання у Хмельницькій та Черкаській областях у 2024-2025 роках. У м. Києві спостерігається значне зменшення участі у цих роботах з 93 у 2024 році до 0 у 2025 році, що може свідчити про зміну пріоритетів або високий попит на постійну роботу. Вплив бойових дій: У прифронтових областях, таких як Донецька (192 → 136), Луганська (20 → 68) та Миколаївська (238 → 143), участь у тимчасових роботах залишається низькою або має спадну динаміку, що відображає складну безпекову ситуацію.

Проаналізовані дані вказують на загальне зростання активності Державної служби зайнятості у сфері підтримки жіночої зайнятості через програми професійного навчання та тимчасових робіт. Збільшення кількості виданих ваучерів на навчання відображає прагнення до індивідуалізації освітніх траєкторій. Регіональні відмін-

ності підкреслюють нерівномірний вплив соціально-економічних та безпекових факторів на ринок праці та потребу в диференційованому підході до реалізації програм зайнятості. Подальші дослідження могли б зосередитись на якісній оцінці ефективності цих програм з точки зору довгострокового працевлаштування та кар'єрного зростання жінок.

З початку 2025 року і по сьогоднішній день, через нестачу робітничих кадрів у Харківському регіоні, не укомплектовані: 21 вакансія слюсарів різних спеціалізацій (сантехніків, інструментальників, ремонтників, з механоскладальних робіт), 12 вакансій електромонтера з ремонту електроустаткування, 11 вакансій водія, 11 вакансій токаря, 10 вакансій електрогазозварника.

Проте держава шукає вихід та пропонує певні професії жінкам, де вони недостатньо представлені. До прикладу, спочатку 2025 року 3 жінки працевлаштовані водіями навантажувача, ще 3 – слюсарями-ремонтниками, столярами – 2 жінки, спостерігачами пожежними – 2 жінки та інші.

Сприйняття працівниками справедливості їхньої оплати праці має вирішальне значення для їхньої задоволеності, відданості та залученості до роботи. Жінки складають майже 50 відсотків сучасної робочої сили; тому їхня задоволеність оплатою праці має вирішальне значення для організацій. Однак статистика показує, що гендерний розрив в оплаті праці все ще існує в усьому світі [11]. Можливості працевлаштування жінок продовжують зростати завдяки диференційованому попиту, що, безперечно, сприяє зниженню горизонтальної гендерної сегрегації, яка проявляється у вигляді нерівномірної концентрації жінок і чоловіків у різних галузях і професіях. Але слід зазначити, що гендерна сегрегація і далі зберігається на рівні оплати праці. Так, зазначають, що українські жінки досі отримують менше за свою працю порівняно з чоловіками. Держслужба статистики у 2021 році підрахувала, що українки отримували 79,3% від заробітної плати чоловіків, фактично кожен п'ятий робочий день працюючи безкоштовно (Україна у цифрах, 2022), і на цьому етапі заповнення жінками вакансій тих професій, які традиційно вважалися чоловічими, не може подолати цей розрив. Крім того, на початок 2024 року можна лише говорити про тенденцію заповнення жінками вакансій із тих професій, що традиційно вважалися чоловічими, оскільки це явище ще не набуло глобального характеру і може розглядатися, радше як виняток. Чинником, який стримує цей процес, є попит на професії, які не вимагають фундаментальних знань, традиційно вважалися жіночими та попит на які зріс під час війни [13].

Уряд України прийняв Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року. Метою цієї стратегії є зменшення розриву з 18,6% до 13,6% до 2030 року.

Авторська розробка: Індекс гендерної ефективності капіталу (IGEC). З метою кількісного вимірювання впливу гендерної нерівності на економічну ефективність запропоновано авторську інтегровану модель, що поєднує макроекономічний та структурний підходи до оцінювання втрат жіночого людського капіталу [1; 2; 4; 5]. У межах цієї моделі розроблено індекс гендерної ефективності капіталу (IGEC) – багатовимірний показник, який дозволяє проаналізувати рівень економічної залученості жінок у порівнянні з чоловіками за ключовими параметрами людського капіталу.

Формула IGEC представлена як:

$$IGEC = (E_w / E_m) \times (W_w / W_m) \times (L_w / L_m)$$

де E – рівень зайнятості;

W – середня заробітна плата;

L – частка працівників з вищою освітою;

індекси w та m позначають, відповідно, показники для жінок і чоловіків.

Аналітична сила цієї моделі полягає в її багатовимірному характері, який забезпечує комплексний підхід до оцінки нерівності. Індекс охоплює три критичні складові – участь у ринку праці, економічну винагороду та освітній рівень, – що формують економічний потенціал працівника. Мультиплікативна структура індексу підкреслює взаємозалежність між цими компонентами: слабкість в одному з них (наприклад, низький рівень зайнятості жінок) не може бути компенсована перевагою в іншому (наприклад, високим рівнем освіти). Це дозволяє більш точно ідентифікувати втрати валового внутрішнього продукту (ВВП), зумовлені недовикористанням жіночого трудового потенціалу, а також виявити структурні диспропорції в ефективності використання людського капіталу за гендерною ознакою.

Таким чином, запропонований індекс IGEC може бути використаний не лише для наукового аналізу,

але і як практичний інструмент оцінки ефективності гендерної політики, моніторингу динаміки соціально-економічної нерівності та моделювання економічних втрат в умовах незбалансованого залучення жінок до ринку праці.

Висновки. Людський капітал жінок в Україні переживає стан глибокої трансформації, спричиненої війною та цифровізацією. Аналіз виявив суперечливі тенденції: з одного боку, жінки активно освоюють нові професійні ніші та розвивають підприємництво, компенсуючи втрати трудового потенціалу. З іншого боку, зберігаються стійкі диспропорції в оплаті праці, доступі до керівних посад та професійній сегрегації, що системно обмежує економічну ефективність та призводить до значних втрат людського капіталу.

Ключовими напрямками подолання гендерної нерівності є гендерно-орієнтоване бюджетування, розвиток цифрових платформ навчання, створення інфраструктури підтримки працюючих матерів та запровадження системи квот у корпоративному управлінні. Перспективи подальших досліджень включають розробку регіональних моделей розвитку людського капіталу, аналіз міжнародного досвіду гендерної політики та оцінку ефективності запропонованих механізмів у довгостроковій перспективі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Сучасний ринок праці в ЄС та Україні: тенденції, проблеми, прогнозування та рішення / О. М. Ярошенко, Г. В. Анісімова, А. М. Слюсар та ін. *Salud, Ciencia y Tecnologia – Serie de Conferencias*. 2024. Vol. 3. P. 1130. DOI: <https://doi.org/10.56294/sctconf2024.1130>
2. Пожарова О. В. Праця жінок: європейські стандарти та законодавство України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2020. Вип. 60. С. 78–81. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-3322/2020.60.18>
3. Лібанова Е. М. Гендерні відмінності на ринку праці: уроки Клаудії Голдін для України. *Вісник НАН України*. 2023. № 12. С. 47–60. DOI: <https://doi.org/10.15407/visn2023.12.047>
4. Назаров Н. С., Назарова Г. В. Людський капітал: гендерні аспекти формування та регулювання. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 2 (49). С. 49–55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-8>
5. Фонарьова Т. А. Людський капітал як економічний, культурний і соціальний феномен. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 940–946.
6. Будякова О. Ю., Оборський В. Л. Перспективні навички для розвитку людського капіталу в умовах трансформації ринку праці. *Економіка та суспільство*. 2024. № 69. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-141>
7. Назарко С. О., Канцур І. Г., Познанська І. В. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-32>
8. Нинько Д. Жінки замість чоловіків: як війна змінила ринок праці в Україні. *DW*. 2024. 25 січня. URL: <https://p.dw.com/p/4c3gY> (дата звернення: 26.07.2025).
9. Тимченко Н. В., Гресь Н. М. Організація трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану. *Universum*. 2024. № 14. С. 139–145.
10. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості України. URL: <https://dcz.gov.ua> (дата звернення: 01.07.2025).
11. Randev K. K. Why Do Women Today Earn More Than Their Mothers, But Still Less Than Their Brothers? A Gendered Organization Perspective. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2024. Vol. 36. P. 251–264. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09476-z>
12. Ye R., Cai X. Digital Transformation, Gender Discrimination, and Female Employment. *Systems*. 2024. Vol. 12, no. 5. Art. 162. DOI: <https://doi.org/10.3390/systems12050162>
13. Храбан Т. Є., Храбан М. М. Відображення в мас-медіа наслідків впливу війни на гендерну сегрегацію на українському ринку праці. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2024. № 2. С. 85–100.

REFERENCES

1. Budiakova O. Yu. & Oborskyi V. L. (2024). Perspektyvni navychky dlia rozvytku liudskoho kapitalu v umovakh transformatsii rynku pratsi [Future skills for human capital development in labor market transformation]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 69. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-141>
2. Fonariova T. A. (2017). Liudskiy kapital yak ekonomichniy, kulturniy i sotsialnyi fenomen [Human capital as an economic, cultural, and social phenomenon]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 9, pp. 940–946.
3. Khraban T. Ye. & Khraban M. M. (2024). Vidobrazhennia v mas-media naslidkiv vplyvu viiny na hendernu sehrehatsiiu na ukrainskomu rynku pratsi [Media reflection of the war's impact on gender segregation in the Ukrainian labor market]. *Sotsiologhiia: teoriia, metody, marketing*, no. 2, pp. 85–100.

4. Libanova E. M. (2023). Henderni vidminnosti na rynku pratsi: uroky Klaudii Holdin dlia Ukrainy [Gender differences in the labor market: Claudia Goldin's lessons for Ukraine]. *Visnyk NAN Ukrainy*, no. 12, pp. 47–60. DOI: <https://doi.org/10.15407/visn2023.12.047>
5. Nazarko S. O., Kantsur I. H. & Poznanska I. V. (2022). Upravlinnia liudskym kapitalom v umovakh viiny [Managing human capital during wartime]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 41. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-32>
6. Nazarov N. S. & Nazarova H. V. (2024). Liudskyi kapital: henderni aspekty formuvannia ta rehuliuвання [Human capital: Gender aspects of formation and regulation]. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, vol. 2, no. 49, pp. 49–55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-8>
7. Nynko D. (2025, July 26). Zhinky zamiast cholovikiv: yak viina zminyla rynek pratsi v Ukraini [Women instead of men: How the war changed the labor market in Ukraine]. *DW*. Available at: <https://p.dw.com/p/4c3gY> (Accessed: July 26, 2025).
8. Pozharova O. V. (2020). Pratsia zhinok: yevropeiski standarty ta zakonodavstvo Ukrainy [Women's labor: European standards and Ukrainian legislation]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Pravo*, no. 60, pp. 78–81. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-3322/2020.60.18>
9. Randev K. K. (2024). Why do women today earn more than their mothers, but still less than their brothers? A gendered organization perspective. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 36, pp. 251–264. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09476-z>
10. State Employment Service of Ukraine. (2025). *Analitichna ta statystychna informatsiia* [Analytical and statistical information]. Available at: <https://dcz.gov.ua> (Accessed: July 1, 2025).
11. Tymchenko N. V. & Hres N. M. (2024). Orhanizatsiia trudovykh vidnosyn v Ukraini v umovakh voiennoho stanu [Organization of labor relations in Ukraine under martial law]. *Universum*, no. 14, pp. 139–145.
12. Yaroshenko O. M., Anisimova H. V., Sliusar A. M. et al. (2024). Suchasnyi rynek pratsi v YeS ta Ukraini: tendentsii, problemy, prohozuvannia ta rishennia [The current labor market in the EU and Ukraine: Trends, problems, forecasting and solutions]. *Salud, Ciencia y Tecnología – Serie de Conferencias*, vol. 3, p. 1130. DOI: <https://doi.org/10.56294/sctconf2024.1130>
13. Ye R. & Cai X. (2024). Digital transformation, gender discrimination, and female employment. *Systems*, vol. 12, no. 5, Art. 162. DOI: <https://doi.org/10.3390/systems12050162>

Стаття надійшла: 29.07.2025

Стаття прийнята: 30.08.2025

Стаття опублікована: 24.09.2025