

Вінницький національний технічний університет
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки
Кафедра підприємництва, логістики та менеджменту

Бакалаврська дипломна робота на тему:

«ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

Виконав: студент 4 курсу, група П-206
спеціальності 076 «Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність»

Останчук К. Р. 

Керівник: к.е.н., доцент каф. ПЛМ

Безсмертна О. В. 

« 06 » 06 2024 р.

Рецензент: к.е.н., доцент каф. ЕПІЗМ
Кавецький В. В. 

« 07 » 06 2024 р.

Допущено до захисту 

Завідувач кафедри ПЛМ проф. Мороз О. О.

« 8 » травня 2024 р.

Вінницький національний технічний університет
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки
Кафедра підприємництва, логістики та менеджменту
Рівень вищої освіти - перший (бакалаврський)
Галузь знань – Управління та адміністрування
Спеціальність – 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітньо - професійна програма – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

ЗАТВЕРДЖУЮ
завідувач кафедри ПІМ
д.е.н., професор Мороз О. О.

О.О. Мороз
«18 березня» 2024 р.

ЗАВДАННЯ НА БАКАЛАВРСЬКУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Остапчук Карині Русланівні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Особливості зайнятості жінок на ринку праці України в умовах воєнного стану»

керівник роботи Безсмертна Оксана Владиславівна, к.е.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, всебічне знання)

затверджені наказом ВНТУ від «18» березня 2024 року.

2. Термін подання студентом роботи: 07 червня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: Підручники, посібники, які містять теоретичні відомості по темі роботи, періодичні видання, статистичні дані.

4. Зміст текстової частини (перелік питань, які потрібно розробити):

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2 АНАЛІЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ

3 СЦЕНАРІЇ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК

5. Перелік ілюстративного матеріалу: Попит і пропозиція на ринку праці; Крива індивідуальної пропозиції праці; Характеристика видів моделей ринку праці; Чинники зміни на ринку праці України; Динаміка змін індексу споживчих цін (2020–2022); Вплив війни на діяльність підприємств (травень–грудень 2022), % опитаних; Оцінка змін обсягів виробництва й реалізації (продажів) продукції підприємств (липень–грудень 2022), % опитаних підприємств; Чисельність працівників за розміром підприємств, % до попереднього року; Чисельність працівників підприємств в основних секторах, % до попереднього року; Структура зайнятих за професійними групами; Розподіл зареєстрованих безробітних за віком і професіями; Структура опитаного населення за статусом зайнятості (за віком, статтю та місцем перебування).

(зворотня сторона)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1. Спеціальна частина	Безсмертна О. В., доцент каф. ПЛМ		

7. Дата видачі завдання 18 березня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів бакалаврської дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Прізвище
1	Формування та затвердження теми бакалаврської дипломної роботи (БДР)	11.03. 2024 р.	
2	Виконання спеціальної частини БДР. Перший рубіжний контроль виконання БДР (1-й розділ БДР)	12.04. 2024 р.	
3	Виконання спеціальної частини БДР. Другий рубіжний контроль виконання БДР (2-й розділ БДР)	03.05. 2024 р.	
4	Виконання спеціальної частини БДР. Третій рубіжний контроль виконання БДР (3-й розділ БДР)	24.05. 2024 р.	
5	Нормоконтроль. Попередній захист БДР	03.06 2024 р.	
6	Рецензування БДР	07.06. 2024 р.	
7	Захист БДР	10-27.06. 2024 р.	

Студент



Остапчук К. Р.

Керівник роботи

(підпис)

(підпис)

Безсмертна О. В.

Вінницький національний технічний університет
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки
Кафедра підприємництва, логістики та менеджменту

Бакалаврська дипломна робота на тему:

**«ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»**

Виконав: студент 4 курсу, групи П-206
спеціальності 076 «Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність»

Остапчук К. Р.

Керівник: к.е.н., доцент каф. ПЛМ

Безсмертна О. В.

« ____ » _____ 2024 р.

Рецензент:

« ____ » _____ 2024 р.

Допущено до захисту

Завідувач кафедри ПЛМ проф. Мороз О. О.

« ____ » _____ 2024 р.

Вінницький національний технічний університет
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки
Кафедра підприємництва, логістики та менеджменту
Рівень вищої освіти - перший (бакалаврський)
Галузь знань – Управління та адміністрування
Спеціальність – 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітньо - професійна програма – «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

ЗАТВЕРДЖУЮ
завідувач кафедри ПЛМ
д.е.н., професор Мороз О. О.

« » 2024 р.

ЗАВДАННЯ НА БАКАЛАВРСЬКУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Остапчук Карині Русланівні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Особливості зайнятості жінок на ринку праці України в умовах воєнного стану»

керівник роботи Безсмертна Оксана Владиславівна, к.е.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ВНТУ від «18» березня 2024 року.

2. Термін подання студентом роботи: _07 червня 2024 р. _____

3. Вихідні дані до роботи: Підручники, посібники, які містять теоретичні відомості по темі роботи, періодичні видання, статистичні дані.

4. Зміст текстової частини (перелік питань, які потрібно розробити):

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2 АНАЛІЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ

3 СЦЕНАРІЇ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК

5. Перелік ілюстративного матеріалу: Попит і пропозиція на ринку праці; Крива індивідуальної пропозиції праці; Характеристика видів моделей ринку праці; Чинники зміни на ринку праці України; Динаміка змін індексу споживчих цін (2020–2022); Вплив війни на діяльність підприємств (травень–грудень 2022), % опитаних; Оцінка змін обсягів виробництва й реалізації (продажів) продукції підприємств (липень-грудень 2022), % опитаних підприємств; Чисельність працівників за розміром підприємств, % до попереднього року; Чисельність працівників підприємств в основних секторах, % до попереднього року; Структура зайнятих за професійними групами; Розподіл зареєстрованих безробітних за віком і професіями; Структура опитаного населення за статусом зайнятості (за віком, статтю та місцем перебування).

(зворотна сторона)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1. Спеціальна частина	Безсмертна О. В., доцент каф. ПЛМ		

7. Дата видачі завдання 18 березня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів бакалаврської дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Формування та затвердження теми бакалаврської дипломної роботи (БДР)	11.03. 2024 р.	
2	Виконання спеціальної частини БДР. Перший рубіжний контроль виконання БДР (1-й розділ БДР)	12.04. 2024 р.	
3	Виконання спеціальної частини БДР. Другий рубіжний контроль виконання БДР (2-й розділ БДР)	03.05. 2024 р.	
4	Виконання спеціальної частини БДР. Третій рубіжний контроль виконання БДР (3-й розділ БДР)	24.05. 2024 р.	
5	Нормоконтроль. Попередній захист БДР	03.06 2024 р.	
6	Рецензування БДР	07.06. 2024 р.	
7	Захист БДР	10-27.06. 2024 р.	

Студент

Остапчук К. Р.

(підпис)

Керівник роботи

Безсмертна О. В.

(підпис)

АНОТАЦІЯ

Остапчук К. Р. Бакалаврська дипломна робота на тему: «Особливості зайнятості жінок на ринку праці України в умовах воєнного стану».

В першому розділі розглянуті теоретично-методологічні основи ринку праці в Україні.

У другому розділі здійснено аналіз стану ринку праці в Україні в контексті гендерних відмінностей.

Третій розділ присвячено розробці шляхів підвищення рівня зайнятості жінок.

Ключові слова: ринок праці, жінки, працевлаштування, гендерний розрив.

ANNOTATION

Ostapchuk K. R. Bachelor's thesis on the topic: "Employment of women in Ukraine labor market in the conditions of war".

The first chapter examines the theoretical and methodological foundations of the labor market in Ukraine.

The second chapter analyzes the state of the labor market in Ukraine in the context of gender differences.

The third section is devoted to the development of ways to increase the level of employment of women.

Key words: labor market, women, employment, gender gap.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	10
1.1 Поняття, функції та концепція ринку праці	10
1.2 Види та характеристики моделей ринку праці	18
1.3 Гендерний підхід на ринку праці	28
2 АНАЛІЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ	34
2.1 Статистичний аналіз чинників, які визначили зміни на ринку праці України протягом 2020-2022 років	34
2.2 Аналіз основних змін на ринку праці України	44
2.3 Особливості працевлаштування жінок та гендерний розрив в оплаті праці	56
3 СЦЕНАРІЇ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК	64
3.1 Очікування та сценарії змін на ринку праці України	64
3.2 Основні положення стратегії гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025 та шляхи підвищення рівня зайнятості жінок в Україні	70
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	85
ДОДАТОК А. Ілюстративний матеріал	89
ДОДАТОК Б. Протокол перевірки дипломної роботи	96

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У контексті глобалізації та формування інформаційного суспільства дослідження процесів, що відбуваються на ринку праці України, набувають особливої актуальності. Ринок праці, як ключовий складник ринкової економіки, передбачає врахування інтересів як роботодавців, так і найманих працівників через взаємодію попиту і пропозиції на працю. Стан ринку праці визначається впливом різноманітних факторів на його кон'юнктуру.

Державна служба статистики України неперервно розширює обсяги даних, що відображають розподіл показників за статевою ознакою. З урахуванням різноманітних чинників, ринок праці поступово переорієнтовується на залучення жінок до професій, які традиційно вважалися чоловічими. Гендерний дисбаланс та ситуація з жінками загалом на ринку праці стали актуальною темою, яка привертає увагу українського Міністерства економіки. Повномасштабна війна та мобілізація суттєво вплинули на ринок праці в Україні, перетворивши його з дефіциту вакансій на дефіцит кадрів. Багато людей залишали свої домівки та роботи, шукаючи притулку в інших регіонах. Деяким вдалося вивезти виробництво та переселити його, створивши нові робочі місця, зокрема, для переселенців. Хоча в нашому суспільстві існує статевий розподіл професій, війна помітно змінила гендерну динаміку на українському ринку праці.

У наукових працях Чернявської О.В., Балакіревої О.М., Дмитрук Д.А., Штундера І.О., Швець В.Я., Федотової Т.А., Руденко М.В., Джон Мейнард Кейнс, Ворвинець Б.М., Шаманської Н. та ін. висвітлено теоретичні основи ринку праці, ефективної зайнятості та еволюції ринку праці в економічній науці. Також науковці досліджують проблеми, особливості та перспективи розвитку ринку праці в Україні.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є виявлення гендерних тенденцій розвитку ринку праці в Україні та особливостей працевлаштування жінок, в тому числі в умовах війни.

Завданнями дослідження є:

- вивчити теоретично-методологічні аспекти ринку праці в Україні;
- дослідити чинники, які визначили зміни на ринку праці України протягом 2020-2022 років;
- провести аналіз основних змін на ринку праці України;
- провести аналіз особливостей працевлаштування жінок та гендерного розриву в оплаті праці;
- розробити шляхи підвищення рівня зайнятості жінок.

Об’єктом дослідження жінки на сучасному ринку праці в Україні.

Предметом дослідження виступають методи дослідження гендерного аспекту розвитку ринку праці в Україні.

Джерелами інформації є інформаційна база з питань, що досліджуються у роботі, основними з яких законодавчі акти України, підручники, статті журналів, електронні ресурси, теоретичні відомості та статистичні дані.

Методи дослідження. Під час виконання роботи використовувалися загальнонаукові методи: системний аналіз, метод аналізу і синтезу, статистичний метод, графічні та табличні методи.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1 Поняття, функції та концепція ринку праці України

Теоретичний фундамент вчення про ринок праці встановили представники класичної економічної науки. Адам Сміт, шотландський економіст XVIII століття, поклав основу цього вчення, висувуючи тезу про вільну конкуренцію як необхідну умову для оптимального використання матеріальних, фінансових і людських ресурсів. Він стверджував, що обсяг зайнятості в економіці залежить від розміру середньої заробітної плати, а збільшення заробітної плати вище мінімального рівня необхідне для нормального розвитку населення, проте може призвести до складнощів у забезпеченні зайнятості.

Жан-Батіст Сей, французький економіст XIX століття, сформулював закон взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці, який сприяв досягненню рівноваги у ціні на працю.

Видатні економісти, такі як Альфред Маршалл, Джон-Мейнард Кейнс, Пол А. Самуельсон та інші, продовжували розвивати теорію ринку праці з кінця XIX століття до наших днів [1].

При визначенні поняття "ринок праці" звертають увагу на обмін, який відіграє ключову роль у суспільному виробництві, оскільки саме на ринку праці відбуваються процеси купівлі-продажу робочої сили. Існують два підходи до визначення ринку праці: діалектичний і функціональний. Ринок праці представляє собою комплекс соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з купівлею та продажем трудових послуг працівників. Термін «ринок праці» може трактуватися в широкому та вузькому розумінні. У вузькому розумінні ринок праці описує робочу силу людини як об'єкт купівлі-продажу, що набуває форми товару. Використання системного

підходу у вивченні компонентів економіки дозволяє розглядати ринок праці як систему соціально-економічних відносин, яка відображає рівень соціального розвитку та забезпечує баланс інтересів між роботодавцями, власниками засобів виробництва та населенням, які є власниками робочої сили. Ця система регулює попит на працю та пропозицію робочих місць, які є джерелом засобів існування [1].

Ринок праці – це економічний термін для позначення наявності працівників і вартості зайнятості. Він відіграє важливу роль у загальній економіці. Як і на інших ринках, ціна робочої сили значною мірою визначається попитом і пропозицією, хоча ринок праці також жорстко регулюється в багатьох країнах.

Ринок праці виконує розподільну, посередницьку, ціноутворювальну, стимулюючу, регулюючу, інформаційну, соціальну й оздоровчу (сануючу) функції.

Розподільна функція полягає в тому що ринок праці розмежовує найманого працівника та працедавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

Інформаційна функція означає, що ринок праці надає учасникам процесу купівлі-продажу робочої сили інформацію щодо умов наймання, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

Посередницька функція пояснює, що ринок праці встановлює зв'язок між працедавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

Ціноутворювальна функція - це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією. Лише на ринку праці оцінюються затрати праці на відтворення товару “робоча сила” та визначається його вартість.

Стимулююча функція говорить, що завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективніше використання трудових ресурсів для підвищення прибутковості виробництва, а також заохочує найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

Оздоровча функція полягає в тому, що завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці надає перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах гострої конкуренції, а з іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

І нарешті, регулююча функція. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів і галузей в інші, ефективніші. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, забезпечує їх оптимальне розміщення, а отже, й ефективне використання. Зазначені функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну, і вони властиві всім видам ринку праці [3].

Ключовими моментами концепції ринку праці є:

- Ринок праці стосується пропозиції та попиту на робочу силу, на яку працівники забезпечують пропозицію, а роботодавці – попит.
- Ринок праці слід розглядати на макроекономічному та мікроекономічному рівнях, оскільки кожен з них пропонує цінну інформацію про зайнятість та економіку в цілому.
- Рівень безробіття та рівень продуктивності праці є двома важливими макроекономічними показниками.
- Індивідуальна заробітна плата та кількість відпрацьованих годин є двома важливими мікроекономічними параметрами [2].

Основні елементи ринку праці включають в себе:

- Пропозицію робочої сили: Це кількість людей, які активно шукають роботу. Вона визначається такими факторами, як рівень безробіття, демографічні характеристики населення, доступність освіти та тренінгів.
- Попит на робочу силу: Це кількість вакансій, які доступні на ринку праці. Вона залежить від стану економіки, інвестицій у певні сектори, технологічного прогресу та інших факторів.
- Заробітну плату та умови праці: Це важливий аспект для як працівників, так і роботодавців. Зарплата визначається балансом між пропозицією та попитом на працю, а також іншими факторами, такими як освіта, навички, досвід та регулювання уряду.
- Безробіття та стабільність зайнятості: Рівень безробіття впливає на динаміку ринку праці та на загальний економічний клімат. Стабільність зайнятості також є важливим чинником для економічного розвитку та соціальної стабільності.
- Урядова політика та регулювання: Уряд може впливати на ринок праці через різноманітні заходи, такі як оподаткування, соціальні програми, політику зайнятості та регулювання праці [3].

Ці елементи взаємодіють між собою, формуючи структуру та динаміку ринку праці в кожній конкретній країні чи регіоні. Ринок праці постійно змінюється під впливом економічних, соціальних та технологічних трансформацій, і важливою завданням для уряду, підприємств та індивідуумів є адаптація до цих змін.

Як було зазначено, важливо і корисно вивчати як макроекономічний, так і мікроекономічний погляд на ринок праці. Кожне представлення може інформувати уряд і бізнес про перспективи, політику та дії щодо працевлаштування. А ринок праці відіграє головну роль у будь-якій економіці.

На макроекономічному рівні на попит і пропозицію впливає динаміка внутрішнього та міжнародного ринку, а також такі фактори, як імміграція, вік населення та рівень освіти. Відповідні показники включають безробіття, продуктивність, рівень участі, загальний дохід і валовий внутрішній продукт (ВВП) [4].

На мікроекономічному рівні окремі фірми взаємодіють із працівниками, наймаючи їх, звільняючи, підвищуючи або скорочуючи зарплату та години. Співвідношення між попитом і пропозицією впливає на кількість годин, які працівники відпрацьовують, і винагороду, яку вони отримують у формі заробітної плати та пільг.

Відповідно до макроекономічної теорії той факт, що зростання заробітної плати відстає від зростання продуктивності праці, свідчить про те, що пропозиція робочої сили випередила попит. Коли це трапляється, виникає тиск на заробітну плату, оскільки працівники конкурують за обмежену кількість робочих місць, а роботодавці вибирають робочу силу.

І навпаки, якщо попит перевищує пропозицію, виникає тиск на підвищення заробітної плати, оскільки працівники мають більше можливостей для переговорів і, швидше за все, зможуть перейти на більш високооплачувану роботу, тоді як роботодавці повинні конкурувати за дефіцитну робочу силу (рис. 1.1).

Розглянемо фактори, які можуть впливати на попит і пропозицію робочої сили. Наприклад, збільшення імміграції до країни може збільшити пропозицію робочої сили та потенційно знизити заробітну плату, особливо для некваліфікованих робіт. Старіння населення може зменшити пропозицію робочої сили та потенційно підвищити зарплати.

Однак ці фактори не завжди мають такі однозначні наслідки. У країні зі старіючим населенням попит на багато товарів і послуг впаде, а попит на медичне обслуговування зросте [5].



Рисунок 1.1 – Попит і пропозиція на ринку праці

Не кожен працівник, який втрачає роботу, може просто перейти на роботу в галузі охорони здоров'я, особливо якщо попит на них є висококваліфікованим і спеціалізованим, наприклад, для лікарів і медсестер. З цієї причини попит може перевищувати пропозицію в певних секторах, навіть якщо пропозиція перевищує попит на ринку праці в цілому.

Фактори, що впливають на попит і пропозицію, також не працюють окремо. Хоча приплив некваліфікованих працівників може чинити тиск на заробітну плату, він, ймовірно, компенсує падіння попиту.

Інші фактори, що впливають на сучасні ринки праці включають загрозу автоматизації, оскільки передові технології отримують можливість виконувати більш складні завдання; наслідки глобалізації, оскільки покращені комунікації та кращі транспортні зв'язки дозволяють переміщувати роботу через кордони; ціна, якість та доступність освіти; і цілий ряд політик, включаючи мінімальну заробітну плату.

Мікроекономічна теорія аналізує попит і пропозицію праці на рівні окремої фірми та працівника. Пропозиція або кількість годин, які працівник готовий працювати, спочатку зростає разом із зростанням заробітної плати. Жоден працівник не працюватиме добровільно задарма (неоплачувані

стажери, теоретично, працюють, щоб отримати досвід і підвищити свою бажаність для інших роботодавців).

Приріст пропозиції може прискоритися зі збільшенням заробітної плати, оскільки зростає альтернативна вартість неробочих годин. Однак тоді пропозиція може зменшитися при певному рівні заробітної плати: різниця між 200 і 250 гривнями на годину майже не помітна, і високооплачуваний працівник, який має можливість працювати додаткову годину або витратити свої гроші на дозвілля, цілком може вибрати роботу (рис. 1.2) [4].

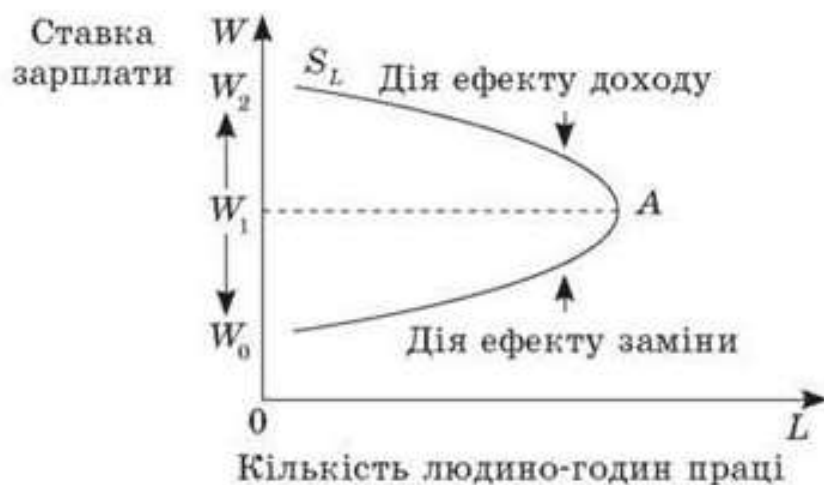


Рисунок 1.2 - Крива індивідуальної пропозиції праці

Такий розклад індивідуальної пропозиції праці виникає в результаті взаємодії ефектів заміни та доходу. Ефект заміни полягає у тому, що людина замінює години відпочинку на робочий час, щоб збільшити свій дохід, тоді як ефект доходу виявляється у зростанні ціни на відпочинок при підвищенні заробітної плати. За вищого доходу людина може придбати більше товарів, включаючи відпочинок.

Попит на мікроекономічному рівні залежить від двох факторів: граничних витрат виробництва та граничного доходу продукту. Якщо граничні витрати на найм додаткового працівника або на те, щоб існуючі

працівники працювали більше годин, перевищують продукт граничного доходу, це скоротить прибуток, і фірма теоретично відмовиться від такого варіанту. Якщо вірно навпаки, доцільно взяти на себе більше робочої сили.

Неокласичні мікроекономічні теорії попиту та пропозиції робочої сили зазнали критики на деяких фронтах. Найбільш суперечливим є припущення про раціональний вибір – максимізація грошей при мінімізації роботи – яке, на думку критиків, не тільки є цинічним, але й не завжди підтверджується доказами.

Homo sapiens, на відміну від *Homo Economicus*, може мати всілякі мотиви для прийняття конкретних рішень. Існування деяких професій у сфері мистецтва та неприбутковому секторі підриває поняття максимізації корисності [5].

Захисники неокласичної теорії заперечують, що їхні прогнози можуть мало впливати на окремого індивіда, але корисні, якщо взяти велику кількість працівників у сукупності.

Вплив мінімальної заробітної плати на ринок праці та економіку в цілому суперечливий. Класична економіка та багато економістів припускають, що мінімальна заробітна плата, як і інші засоби контролю над цінами, може зменшити доступність низькооплачуваних робочих місць. З іншого боку, деякі економісти кажуть, що мінімальна заробітна плата може збільшити споживчі витрати, тим самим підвищуючи загальну продуктивність і призводячи до чистого збільшення зайнятості.

Наслідки імміграції важко точно виміряти через розмір і складність сучасної економіки. Класична модель економіки передбачає, що високий рівень імміграції може спричинити зниження заробітної плати через збільшення пропозиції робочої сили. Однак деякі дослідження показують, що імміграція також може мати позитивний вплив на сукупний попит, залежно від навичок новоприбулих. Оскільки нові працівники також є споживачами,

дослідження показало, що імміграція може збільшити як попит на робочу силу, так і пропозицію.

1.2 Види та характеристики моделей ринку праці

У кожній країні існує безліч фірм та ще більше домашніх господарств. Держава складається з великої кількості установ та організацій, до яких входять не лише урядові структури, а й громадські організації. Усі вони приймають управлінські рішення, опираючись на інформацію про економічну динаміку країни, де функціонують. Таким чином, між цими суб'єктами встановлюються інституційні зв'язки та відносини, що призводить до формування спільного економічного простору, де відбувається узгодження економічних, соціальних та інших інтересів, що розглядаються економічною теорією. У світовій практиці відомі різні моделі ринку праці, які використовуються для пояснення структури функціонування та пріоритетних напрямків його розвитку в кожній конкретній країні.

Видатні західні учені, такі як А. Маршал, А. Пігу та інші, при вивченні ринку праці досліджували механізм ринкового саморегулювання, який вважали здатним вирішувати проблеми безробіття й дефіциту праці. "Неокласична модель", що базується на теорії "цінової рівноваги", розглядає ринок в умовах досконалої конкуренції, де ціна на працю формується на рівні рівноваги між попитом та пропозицією праці. Ця модель ґрунтується на ціні праці як основному регулюючому інструменті, а зростання заробітної плати розглядається як головна причина безробіття [10].

Модель, що ґрунтується на кейнсіанській теорії зайнятості, відома як теорія недостатнього попиту. Теорія Дж. Кейнса базується на обсязі ефективного попиту, що визначає рівень зайнятості. Ефективний попит включає споживчий попит (предмети особистого споживання) та інвестиційний попит (засоби виробництва).

Головну причину безробіття прихильники кейнсіанської теорії бачать у недостатньому обсязі ефективного попиту. Падіння обсягу загального попиту пояснюється фазою економічного циклу, а саме психологічним законом споживання. Дж. М. Кейнс вважав, що люди схильні збільшувати своє споживання при зростанні доходів, однак, не пропорційно до зростання власних доходів. Таким чином, в даній моделі основним інструментом регулювання зайнятості є інвестиційний попит за рахунок державних видатків.

Еволюція економічної думки призвела до виникнення альтернативних макроекономічних моделей на ринку праці. Однією з них стала монетаристська модель, де базовою категорією є природний рівень безробіття. Разом з М. Фрідманом, засновником даної моделі, прихильниками монетаристської концепції ринку праці є також Ф. Махлуп, Л. Роббінс, Ф. фон Хайек [11].

Ця теорія покладає своє підґрунтя на можливості досягнення макроекономічної стабільності в умовах вільної конкуренції, де ринки мають гнучкі ціни на працю, вільні від впливу держави, монополій і профспілок. Ця модель описує еластичний попит на працю, де завжди є як дефіцит, так і надлишок праці на ринку. Інформатизація ринку праці є яскравим прикладом, що створює потребу у робітниках з широким спектром знань та вищим рівнем інтелектуальної кваліфікації, що підтримує дефіцит праці і спонукає роботодавців активно шукати необхідних робітників.

Сьогодні, найважливішим параметром функціонування ринку праці є його соціальна орієнтація. Це передбачає розумне розподіл робочої сили, оптимальну зайнятість населення, стимулювання розвитку трудового потенціалу країни, ефективне нагромадження інтелектуального капіталу, впровадження сучасних методів і систем мотивації до праці, а також підвищення соціальної якості життя всіх верств населення.

Ключовим інструментом досягнення балансу на трансформаційному ринку праці є перехід до гнучкої системи оплати праці. На макрорівні ця система змінюється відповідно до динаміки економічних показників розвитку держави (ВВП, ВНП, продуктивність праці та інші), а на мікрорівні - залежно від попиту на конкретний тип праці, кваліфікації працівника та результатів діяльності підприємства [5].

Тенденції на ринку праці підкреслюють важливість людського капіталу як ключового фактору конкурентоспроможності. Зростання ролі людських ресурсів обумовлене орієнтацією провідних економік на інноваційну модель розвитку.

Особливе значення має модель, ґрунтована на теорії раціональних очікувань. Ця модель ґрунтується на передбаченнях людей щодо того, які події становлять для них фінансовий інтерес. Ринкові учасники збирають і аналізують інформацію при формуванні (попиту) загальноприйнятих в економічній теорії переконань про те, що люди діють раціонально (відносно своїх інтересів та потреб). Унікальність цієї моделі полягає в тому, що ринкові суб'єкти (підприємці, споживачі та робітники) розуміють, як функціонує економіка, і можуть використовувати зібрану інформацію для прийняття рішень, які відповідають їхнім приватним інтересам.

Розробці нових підходів до цієї проблеми сприяла поява у 1958 році відомої роботи англійського економіста А.В. Філіпса "Співвідношення між безробіттям і ступенем вимірювання грошової заробітної плати", де вчений, опираючись на аналіз статистичного матеріалу, побудував криву, що відображає зв'язок між середньорічним зростанням заробітної плати і безробіттям. Взаємозв'язок між заробітною платою та безробіттям є оберненим: якщо заробітна плата швидко зростає, безробіття зменшується, і навпаки.

Однак, ця позиція суперечить твердженням представників класичної теорії "цінової рівноваги", як уже було зазначено раніше. Згідно з їхнім

поглядом, зростання заробітної плати є головною причиною безробіття. У Дж. Кейнса регулюючий ефект заробітної плати розглядається лише на рівні фірми, тоді як основним регулятором ринку праці виступає держава.

Таблиці 1.1 - Характеристика видів моделей ринку праці [10]

Види моделей / Характеристика	Консервативна модель Англосаксонська модель	Демократична модель Німецька модель	Соціал- демократична модель Скандинавська модель
Країни впровадження	США, Японія, Великобританія, Канада, Ірландія	Німеччина, Австрія, Швейцарія	Швеція
Суб'єкти взаємодії	1.Держава 2.Роботодавці 3.Проспілки	1.Роботодавці 2.Профспілки 3.Держава	1.Держава 2.Профспілки 3.Роботодавці
Особливості взаємодії	Загальна правова свідомість сторін, у меншій мірі - на законодавче регулювання.	Присутність органів соціального партнерства на всіх рівнях.	Адекватне розподілення функцій між державою, підприємцями та профспілками.
Спрямованість моделей	Швидкість економічного розвитку (фінансова підтримка корпоративного сектору).	Співпраця між суспільством та державою (фінансування соціальних витрат за рахунок внесків у соціальне страхування)	Соціальна стабільність (державне фінансування соціальних витрат)
Особливості функціонування	Стимулювання активності людського фактору, який виступає у ролі суб'єкта на всіх етапах соціально- трудових відносин.	Централізація фінансових ресурсів у профспілкових організаціях сприяє високій стабільності переговорного процесу.	Держава - це не лише інструмент, який забезпечує стабільність та розвиток економічної системи, але й гарантує високий рівень соціального забезпечення.

Відповідно до світових практик у сфері соціальної моделі партнерства, учасники підприємства виконують як економічну, так і соціальну функцію.

Наприклад, у Європі термін "соціальний партнер" стосується різних суб'єктів господарювання [4].

Сучасний досвід підтверджує, що в сучасних умовах немає однозначної моделі, в якій держава не втручалася б у процеси регулювання робочої сили, як на національному, так і на міжнародному рівнях. Таким чином, вплив держави на ринок праці залежить переважно від обраної моделі економічного розвитку в кожній конкретній країні. На основі цього можна виділити дві внутрішні моделі ринку праці, які можна назвати "патерналістською" та "бюрократичною", а також дві моделі державного регулювання економіки, які можна охарактеризувати як "соціально орієнтовану" та "ліберальну".

Звісно, кожна країна, яка приймає соціально орієнтовану, ліберальну або консервативну модель економічного розвитку, пройшла трансформаційну стадію відбору оптимальних принципів системотворення з їх подальшим синтезом. Процес формування ринку праці в Україні супроводжується складними явищами. Найбільш реальною для України є модель ринку праці, що передбачає можливість відхилення фактичної заробітної платні від рівноважної в умовах регулювання попиту й пропозиції праці за активною участю держави.

Розглянуті моделі ринку праці теоретично можуть застосовуватись в Україні, але з урахуванням національних особливостей віддаватиметься перевага соціально орієнтованій бюрократичній моделі. Згідно з цією моделлю передбачається механізм функціонування ринку праці з елементами державного та профспілкового втручання, що включає суб'єкти, об'єкти, цілі, функції, інструменти та засоби впливу, а також механізми структури та інфраструктури. Таким чином, у таблиці 1.2 відображені певні особливості, на які може спиратися Україна, а також недоліки, з якими вона може зіткнутися під час впровадження [12].

У сучасному світі виділяють три основні моделі ринку праці: США, Швеції та Японії.

Таблиця 1.2 - Світові моделі ринку праці порівняльна характеристика

Японська	Американська	Шведська
Характерні особливості		
Визначається як система централізованого регулювання соціально-економічного розвитку країни залежно від держави, що ґрунтується на використанні пріоритетних напрямів та неофіційних методів регулювання економіки.	Основними принципами цієї системи є перевага приватної власності, забезпечення максимальної свободи для учасників ринку за допомогою законодавства та переважно макроекономічна політика держави.	Така модель передбачає активне втручання держави в процеси розподілу та перерозподілу доходів, а також створення ефективної системи соціальної підтримки населення.
Ринок праці		
Працівників переводять на інші робочі місця або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві. Це сприяє підвищенню мобільності робочої сили та різноманітності оплати праці.	Роботодавці мають вирішувати питання щодо найму та звільнення, встановлюючи індивідуальні договірні умови на рівні конкретного підприємства чи фірми, а не на рівні галузі чи регіону.	Проблема розв'язується за допомогою активної політики на ринку праці, орієнтованої на професійну підготовку працівників та створення нових робочих місць.
Моделі економіки		
Ефективне стратегічне планування та координація діяльності між урядом та приватним сектором є ключовими.	Вимагає наявності кваліфікованих фахівців, які можуть працювати для різних компаній та підприємств.	Державний сектор відіграє важливу роль, особливо у сфері соціального забезпечення.
Недоліки		
Моделі може бути успішно реалізована лише в умовах винятково високої самосвідомості, коли пріоритети нації ставляться вище за інтереси окремих осіб, та коли населення готове зробити певні матеріальні витрати для процвітання країни.	Втілення такої моделі супроводжується наявністю значного колективу "працюючих бідняків", тобто людей, доходи яких не забезпечують мінімальний рівень споживання, іноді навіть менший, ніж соціальна допомога.	Зовнішньополітичний нейтралітет і високе податкове навантаження призводять до складнощів у доступі молоді та низькокваліфікованих працівників на ринок праці, а також послаблюють стимулюючу роль оплати праці, що призводить до сповільнення темпів економічного зростання.
Переваги		
В Японії існує соціальна організація, спрямована на гармонізацію відносин у всіх сферах суспільства, ґрунтуючись на повазі до традицій японського способу життя.	Замість встановлення соціальної рівності як державного завдання, акцент робиться на забезпеченні прийнятного рівня життя для малозабезпечених груп населення шляхом надання часткових пільг і допомоги.	Ця стратегія включає сильну соціальну політику, спрямовану на зменшення майнової нерівності через перерозподіл національного доходу на користь найменш забезпечених верств населення.
Роль держави		
Ефективне управління економікою держави є ключовою передумовою для стимулювання економічного зростання.	Незважаючи на те, що частка державного бюджету у відсотках від ВВП та питома вага державних інвестицій та соціальних виплат є відносно невеликими у структурі державних витрат, держава виступає головним регулятором економічного процесу.	Соціальна політика націлена на мінімізацію рівня безробіття та зменшення рівнів доходів між різними верствами населення.

Модель ринку праці США характеризується високою активністю суб'єктів ринку праці, що ґрунтується на державній політиці підтримки конкурентоспроможності економіки та прагненні до індивідуального успіху.

Політика зайнятості на підприємствах спрямована на високу географічну (територіальну) мобільність працівників між підприємствами, прийом вже підготовлених в учбових закладах країни кадрів та мінімізацію витрат підприємств на виробниче навчання. Заробітна плата є результатом індивідуальних і колективних переговорів, укладання контрактів або колективних угод. Важливу роль у колективних переговорах відіграють профспілки, більшість з яких створюються за галузевим принципом. Як результат, рівень заробітної плати залежить від попиту і пропозиції робочої сили, складності робіт, продуктивності праці та можливостей підприємства [10].

Страховання в разі безробіття підпорядковане федеральним законам і законам штатів. Федеральний закон встановлює загальні принципи страхування по безробіттю, які детально розробляються в законах кожного окремого штату. Внески на безробіття сплачуються підприємцями та найманими працівниками, причому значна частка цих внесків лежить на плечах підприємців. Зібрані кошти направляються як до федерального фонду, так і до фондів штатів.

Комплекс відносин у сфері зайнятості, рівень заробітної плати та соціального страхування утворюють так званий зовнішній (національний) ринок праці, який відкритий для всіх зацікавлених сторін. Формування робочих місць відбувається шляхом набору основної маси робочої сили, яка підготовлена за межами конкретного підприємства. Незважаючи на те, що у США переважає зовнішній ринок праці, існує також і внутрішній ринок.

Внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок праці відзначається закритістю та обмеженою конкуренцією. Рух робочої сили переважно

відбувається в межах підприємства, з переходом працівників з одного робочого місця на інше та розширенням їхніх професійних навичок.

Підготовка персоналу проводиться внутрішньо в межах підприємства і спрямована на досягнення його конкретних цілей і завдань. Внутрішньофірмові ринки функціонують відокремлено один від одного і відображають особливості виробництва та внутрішнього устрою підприємства. Це призводить до обмеженої конкурентоспроможності кадрів фірми на зовнішньому ринку праці. Головна мета внутрішнього ринку полягає у забезпеченні процесу набуття специфічних знань і навичок, а також у збереженні цих знань і досвіду в межах підприємства, запобігаючи їх втраті або витоку за його межі.

Наприклад, найбільша компанія ІВМ дотримується принципу довічної гарантії зайнятості. Для досягнення цієї мети вона впроваджує політику безперервного збільшення фондів соціального розвитку, надає працівникам різноманітні пільги та заохочення. Однак для США переважаючим залишається зовнішній ринок, як свідчить більш високий рівень безробіття порівняно з Японією та Швецією [4].

Внутрішній ринок характерний для економіки Японії, і саме через це часто цю модель ринку праці називають японською. Особливістю японської моделі є "система довічного найму", яка забезпечує зайнятість протягом усього терміну трудової діяльності працівників і сприяє формуванню самостійних профспілкових організацій усередині компаній.

Ця політика зайнятості дозволяє компаніям надавати професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівників, не маючи страху, що ці кваліфіковані фахівці залишать фірму, а витрати на їх навчання виявляться марними. Підготовка відбувається відповідно до науково-технічного прогресу, структури робочих місць та модифікації продукції, що випускається. До того ж заздалегідь передбачається професійна мобільність усередині фірми, а саме керівництво фірми має право пересувати працівників

з одного місця на інше. На роботі стимулюється творче ставлення працівників до своєї діяльності.

При формуванні заробітної плати враховується стаж роботи, що сприяє утриманню працівників на підприємстві. Однак у останні роки все більше значення набуває облік кваліфікації та ефективності праці.

Система довгострокового працевлаштування сприяє зниженню безробіття, дозволяючи відносно безболісно скорочувати виробництво та робочий час, переводити працівників на дочірні підприємства або на підприємства інших фірм за взаємною угодою. Такі заходи сповільнюють зростання рівня безробіття.

Шведська модель ринку праці відрізняється активною політикою зайнятості, що проводиться державою. У цій моделі виразно простежується державно-ринковий механізм, в якому державні елементи регулювання тісно переплетені з ринковими елементами саморегулювання, хоча переважає державне регулювання. Активна роль держави проявляється у виділенні значних фінансових ресурсів на програми підтримки зайнятості, перепідготовку робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності [5].

Кошти з Фонду зайнятості спрямовуються на професійну підготовку й перепідготовку працівників, створення робочих місць як у державному, так і в приватному секторі, шляхом субсидування приватних компаній, надання допомоги безробітним у пошуку роботи, у тому числі через інформацію та профорієнтацію, а також виплату компенсацій за переїзд до нового місця роботи.

Особлива увага держави приділяється підтримці зайнятості у галузях, що надають соціально необхідні послуги в депресивних регіонах.

Політика в сфері зайнятості тісно пов'язана з іншими складовими державної політики, включаючи податкову, галузеву і регіональну політику, що сприяє підтримці високого попиту на робочу силу та високій зайнятості в країні.

Однак, важливо усвідомлювати, що моделі ринку праці кожної країни виникали протягом тривалого часу і під впливом значних економічних змін, таких як світова економічна криза 1929-1933 років та світова криза 1974-1975 років.

Аналіз свідчить про загальну тенденцію в Україні, спрямовану на формування національної бази для розвитку людських ресурсів та професійної підготовки, з опорою на соціальних партнерів. Ця стратегія має на меті перетворення робочого потенціалу у людський капітал у довгостроковій перспективі. При цьому Україна враховує принципи соціал-демократичної моделі розвитку, шляхом переосмислення та адаптації досвіду інших країн.

Ключові аспекти цього підходу включають:

1. Законодавчий підхід, де держава виступає не як арбітр між роботодавцем та найманим працівником, але як забезпечувач належної правової бази.

2. Функціонування "біпартизму" в українській економіці, який передбачає узгодження між двома сторонами (держава та роботодавець) без участі третьої сторони.

3. Поміркованість власників засобів виробництва та їх готовність до компромісу з найманими працівниками, що залишається питанням у реальному житті.

4. Недоліки у виконанні колективних договорів, які на сьогоднішній день не відповідають вимогам, покладеним на них [5].

Держава має брати на себе відповідальність за контроль за рівнем та різноманітністю заробітної плати. Однією з ключових функцій держави є сприяння підприємницькій ініціативі та розвитку бізнесу, що в свою чергу сприяє забезпеченню робочих місць та підвищенню якості робочої сили. Держава також повинна взяти на себе організацію формування потенційної робочої сили та її оптимальне використання. Профспілки зберігають

контроль за умовами праці та оплатою на підприємствах. З урахуванням цього, механізм соціального захисту повинен бути структурований у відповідні інституції.

1.3 Гендерний підхід на ринку праці

В Україні, як і в більшості країн Європи, спостерігається значна різниця у рівні зайнятості чоловіків і жінок. Цей розрив обумовлений нерівністю у доходах, законодавчими обмеженнями, економічною структурою, можливостями у догляді за дітьми, впливом культури та особливостями державної політики.

З 1790-х років, коли переважав аграрний сектор економіки, жінки активніше входили на ринок праці. Однак із настанням індустріалізації їхній рівень зайнятості зменшився. Пізніше, зі зростанням сектору послуг, ця тенденція знову змінилася, і частка зайнятості серед жінок зросла. Це лише одна з перспектив, яку досліджувала.

В Україні законодавчого підґрунтя для розділу професій за гендером немає. Так було до 2017 року, коли існував перелік із 450 професій, заборонених для жінок. Зокрема, жінкам не дозволяли працювати машиністками в метро, водолазками, пожежницями та снайперками. Проте у грудні 2017-го в Україні Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, скасували [13].

Водночас стереотипні уявлення про “жіночу” та “чоловічу” роботу у нашому суспільстві не зникли разом із цим документом.

Українське законодавство забороняє вказувати у вакансіях вимоги до статі кандидата (як і до віку, раси тощо). Але на практиці не всі роботодавці дотримуються цих вимог. Часто причина тому – упередження. Наприклад,

кермування автівкою – це начебто чоловіча справа, тож вакансії для водіїв нерідко починаються з фрази “шукаємо чоловіка на посаду...”.

Щодо конкретних сфер, де переважають чоловіки, то це:

- Будівництво та архітектура - 76% від усіх відгуків на Work.ua на вакансії у цій сфері надсилають чоловіки;
- Транспорт та автобізнес - 74%;
- Охорона та безпека - 71%;
- Робочі спеціальності та виробництво - 62%;
- Сільське господарство та агробізнес - 61%.

Ці дані актуальні на грудень 2023 року, і порівняно з січнем 2022-го, останнім місяцем перед повномасштабним вторгненням, різниця не перевищує межі статистичної похибки. Єдина суттєва різниця в категорії Охорона та безпека - 71% відгуків від чоловіків у грудні 2023 порівняно з 81% у січні 2022. Тобто тут жінки наразі представлені більше [13].

Це пояснюється тим, що в цій категорії розміщуються вакансії Сил оборони України – це і бойові, і цивільні професії у війську. Наразі спостерігається зростаючий інтерес суспільства, зокрема жінок, до військового рекрутингу.

У межах кожної з наведених сфер є десятки вакансій, на які відгукуються виключно чоловіки. Наприклад, у сфері Будівництва та архітектури це монтажник вентиляції, шліфувальник, електрослюсар, висотник, пресувальник, інженер з телекомунікацій, монтажник металоконструкцій, радіотехнік. У сфері Робочих спеціальностей та виробництва - механізатор, електрослюсар, монтажник металоконструкцій, керівник ремонтно-механічної служби.

"Чи означає це, що жінки не опановують «чоловічі» професії?" - ні. Таке твердження було б хибним. Прямі дані від роботодавців підтверджують успішні приклади навчання та працевлаштування жінок на посади оператора котельні, оператора виробництва, інкасатора та інших.

Проте часто ці посади займаються після проходження навчання в межах конкретного підприємства. Таким чином, такі жінки не пройшли шлях кандидата, який активно шукає роботу, і не відображаються у статистиці відгуків та пропозицій вакансій.

Фахівці Work.ua прогнозують, що практика навчання жінок "чоловічим" професіям для подолання дефіциту кадрів буде застосовуватися дедалі більше великими підприємствами, які мають ресурси для якісного навчання персоналу.

Зайнятість жінок відрізняється від зайнятості чоловіків через ряд факторів. По-перше, це культурні й історичні норми та стереотипи, які змушують жінок більше часу приділяти неоплачуваній роботі в домогосподарстві. Це призводить до меншої кількості робочих годин або навіть до відсутності заняття. Крім того, жінки частіше працюють у певних галузях економіки, таких як сільське господарство або освіта, тоді як інші сектори, наприклад, військова служба, залишаються менш привабливими для них.

По-друге, біологічні функції, такі як вагітність та грудне вигодовування, роблять жінок більш вразливими до перерв у кар'єрному розвитку. Матері потребують періоду відпочинку та догляду після пологів, а навіть після цього періоду вони можуть продовжувати брати на себе більшу відповідальність за догляд за дітьми [15].

На зайнятість жінок можуть впливати й інші чинники, які потрібно розглядати окремо.

1. Культурні особливості та усталені норми, характерні для кожної країни, мають важливе значення для рівня зайнятості жінок. Очевидно, що там, де традиційно не сприймається жіноча праця і першочергове значення надається догляду за дітьми та обов'язкам у сім'ї, рівень зайнятості жінок може бути нижчим. Наприклад, дослідження Фернандеса (2007) показало, що доньки іммігрантів з консервативних культур менше схильні до

працевлаштування. Дослідження в Чилі також підтверджує, що жінки, які прихильні до патріархальних цінностей, менше схильні до праці.

2. Наявність, кількість і вік дітей мають вплив на зайнятість жінок. Через те, що частіше жінки беруть на себе обов'язки за доглядом за дітьми, більша кількість та молодший вік дітей змушують їх витратити більше часу на цю справу, обмежуючи можливості для працевлаштування. Емпіричні дослідження підтверджують важливість цього впливу, вказуючи на нижчий рівень залучення жінок до робочої сили в областях з обмеженими можливостями для догляду за дітьми. Крім того, дослідження показують, що у країнах, де законодавство щодо абортів та рівень народжуваності змінювалися, змінювався також і рівень зайнятості жінок. Проте причинно-наслідкові зв'язки тут неоднозначні: деякі дослідження свідчать, що в розвинених країнах жінки народжують менше дітей через бажання більш активно працювати, а не навпаки. Це може бути пов'язано з тим, що жінки, які мають амбіції у кар'єрному зростанні, вагаються народжувати дітей, усвідомлюючи, що це може затримати їх у кар'єрному розвитку.

3. Державна політика. У країнах, де державні заходи спрямовані на підтримку зайнятості жінок, спостерігається вищий відсоток жінок, які активно працюють. Деякі приклади таких заходів включають:

- податкові пільги;
- створення можливостей для часткової (неповної робочої години) або дистанційної роботи;
- встановлення оптимальних параметрів допомоги на дитину;
- доступ до якісних послуг з догляду за дітьми;
- визначення оптимальних параметрів відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку (так звана декретна відпустка в Україні) [16].

Однак, дослідження, проведене Крістіансеном та його співавторами у 2016 році, вказує на те, що роль державної політики в цьому питанні є досить

обмеженою порівняно з іншими факторами. Тим не менш, вони виявили, що високі податки на дохід для тих, хто заробляє менше (другорядні заробітчани), негативно впливають на рівень зайнятості жінок. Це зрозуміло, оскільки високі податки можуть зменшити мотивацію до праці. Грошова допомога для догляду за дітьми також може впливати на рівень зайнятості жінок: хоча вона збільшує рівень доходів, додаткові можливості заробітку стають менш привабливими. Однак якісні послуги з догляду за дітьми позитивно впливають на зайнятість жінок [16].

Отже, якщо метою держави є збільшення зайнятості жінок, доцільно переглянути розподіл державних витрат між матеріальною допомогою при народженні дитини та створенням можливостей для догляду за дітьми. Важливо також визначити оптимальну тривалість відпустки по догляду за дитиною. Дослідження показує, що коротка гарантована відпустка може позитивно впливати на зайнятість жінок, адже вони можуть легше повернутися до роботи, маючи гарантію місця. Однак тривала відпустка може призвести до втрати навичок і складнощів у поверненні до праці. Автори також стверджують, що відпустка по догляду за дітьми, яка триває понад 140 тижнів, є надто довгою і має негативний вплив на зайнятість [15].

4. Структура економіки впливає на участь жінок у різних галузях праці. Існує низка факторів, що пояснюють цей феномен: конкурентна перевага чоловіків у сферах, де потрібні великі фізичні зусилля, законодавчі обмеження, дискримінація та стереотипи, що існують у різних секторах, а також особисті вибори жінок. Таким чином, зі зміною економічної структури змінюється й рівень зайнятості жінок. Деякі дослідження показують, що в процесі економічного розвитку спочатку спостерігається зниження рівня зайнятості серед жінок, а потім він зростає. Це зумовлено тим, що у початковій фазі розвитку економіки сектори, де традиційно працювали жінки (наприклад, сільське господарство), зменшуються, тоді як сектори, де переважають чоловіки, нарощуються (наприклад, промислові сфери). З

ростом економіки зростає й рівень зайнятості жінок, оскільки вони пристосовуються до нової структури, підвищується рівень їх освіти, а також змінюються культурні норми. Проте тенденція до зменшення зайнятості жінок з економічним зростанням є характерною переважно для менш розвинених індустріалізованих країн, ніж Україна. У більш розвинених країнах переважно зростає сфера послуг (сектор, де жінки більш схильні працювати), тому економічний розвиток може сприяти збільшенню зайнятості жінок.

5. Освіта грає важливу роль у зайнятості жінок. Жінки з вищим освітнім рівнем частіше знаходять роботу, оскільки мають доступ до більш високооплачуваних посад і відчують більший стимул до професійного зростання. Також вони менш схильні залишатися у відпустці по догляду за дитиною на тривалий термін. Це дозволяє їм забезпечувати собі стабільний дохід, а втрати роботи стають для них більш відчутними. Емпіричні дослідження підтверджують, що рівень зайнятості між чоловіками та жінками з вищим рівнем освіти зменшується, що свідчить про поступове зменшення розриву у можливостях працевлаштування [16].

6. Різниця в оплаті праці: деякі економічні моделі вважають, що розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками може виникати через те, що жінки виявляють більшу продуктивність у сфері домашнього господарства, тоді як чоловіки більш активні на оплачуваних роботах. Це може мати свої корені в різних факторах, таких як біологічні відмінності, більший досвід роботи на оплачуваних посадах у чоловіків, різниця в освіті тощо. Згідно з цією моделлю, різниця в продуктивності означає, що чоловіки мають вищі зарплати на оплачуваних роботах. Великий розрив у заробітній платі між статями також може спонукати жінок залишатися поза робочою силою, оскільки коли вони отримують значно менше, ніж чоловіки, праця стає менш привабливою. Разом з цим, різниця в оплаті праці може також бути наслідком інших факторів, таких як дискримінація.

2 АНАЛІЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ

2.1 Статистичний аналіз чинників, які визначили зміни на ринку праці України протягом 2020-2022 років

Надзвичайні обставини, що виникли в Україні внаслідок повномасштабного вторгнення Росії, призвели до радикальних змін у всіх сферах суспільного життя та роботи державних і недержавних інституцій. Навіть при найпесимістичніших прогнозах, Україна не тільки протрималась, а й, не дивлячись на значні втрати, героїчно відстоює свою свободу й незалежність. Завдяки міжнародній підтримці економічна система країни витримала великі випробування та зуміла адаптуватись до нових умов.

У 2022 році на ринку праці відбувалися серйозні перешкоди, проте відсутність статистичних даних значно ускладнила оцінку реального стану й характеру змін, які відбуваються в Україні.

Потреба в актуальній інформації про стан і перспективи розвитку ринку праці, запити роботодавців щодо працівників та навичок виникають з метою розроблення максимально ефективних заходів стимулювання зайнятості та економічного розвитку, а також захисту найбільш вразливих груп на ринку праці. Ще одним важливим аспектом потреби в дослідженні українського ринку праці є планування програм післявоєнної відбудови України. Необхідно знати, що потребуватиме економіка, держава, армія та які людські ресурси знадобляться для цього у майбутньому.

Проведемо аналіз чинників, які визначили зміни на ринку праці, а також наслідків впливу цих чинників протягом 2020-2022 років.

Основними чинниками зміни на ринку праці є (рис. 2.1):

1. Економічні чинники: валовий внутрішній продукт, індекс споживчих цін, бізнес-активність підприємств, доходи населення.

2. Демографічні чинники: особливості демографічного відтворення; міграція, відтік молоді за кордон.

3. Мобілізація.

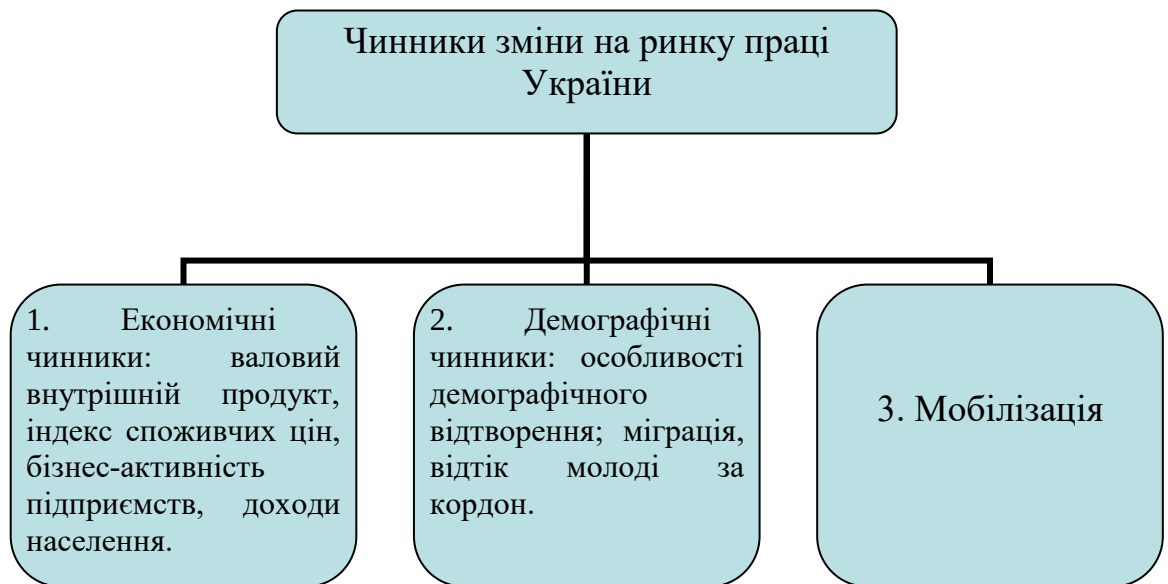


Рисунок 2.1 - Чинники зміни на ринку праці України

З початку повномасштабного вторгнення Росії стан української економіки характеризувався загостренням кризових явищ. Погіршення соціально-економічної ситуації в країні призвело до значного скорочення ВВП та падіння рівня життя населення. Водночас прийняття Закону України "Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни" від 03 березня 2022 р. № 2115-IX суттєво обмежило можливості статистичного оцінювання масштабів економічних втрат внаслідок впливу війни. Саме тому основним джерелом інформації щодо соціально-економічної ситуації в країні є дані порталу відкритих даних (opendata), розрахунки Національного банку України, інших органів виконавчої влади та експертні оцінки.

За оперативною оцінкою Державної служби статистики України та розрахунками Національного банку України, реальний ВВП зменшився у III

кварталі 2022 року на 30,8% у порівнянні з попереднім роком, тоді як у IV кварталі 2022 року спад цього показника склав 35,0% у порівнянні з попереднім роком. Загалом, згідно з даними місячного економічного моніторингу України (січень 2023 р.), підготовленого Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій, реальний ВВП України у 2022 році зменшився майже на 30% через суттєве погіршення макроекономічних показників [17]. Це стало наслідком передусім скорочення обсягів виробництва через руйнацію виробничої, транспортної, енергетичної інфраструктури, анексію територій Росією, порушення логістично-виробничих зв'язків між підприємствами, скорочення обсягів експорту продукції і послуг, зниження споживчого попиту на внутрішньому ринку.

Значною мірою на зміни макроекономічної ситуації в Україні впливають зміни споживчої інфляції (рис. 2.2). За оцінками Національного банку України і Державної служби статистики України, темпи зростання індексу споживчих цін з початку повномасштабної російської агресії значно прискорилися (з 13,7% у березні 2022 року до 26,6% у грудні 2022 року). Посилення інфляції відбувалося за рахунок зростання виробничих, логістичних витрат, зростання цін на енергоресурси, скорочення попиту [18].

Не менш важливим фактором впливу на зміну економічної ситуації в країні внаслідок війни стало зростання дефіциту зведеного бюджету. Розмір дефіциту, за оцінками Національного банку України та Державної служби статистики України, становив 27% ВВП у 2022 році. Це стало результатом зниження економічної активності, введення податкових пільг, збільшення витрат на забезпечення обороноздатності країни та фінансування соціальних програм. В той же час спостерігалось скорочення обсягів експорту продовольчих товарів через логістичні труднощі та збільшення внутрішнього дефіциту електроенергії.



Рисунок 2.2 - Динаміка змін індексу споживчих цін (2020–2022), % [18]

Бізнес-активність підприємств значно вплинула на рівень завантаження виробничих потужностей підприємств України протягом травня–грудня 2022 року, згідно з результатами опитування підприємств "Український бізнес під час війни" Інституту економічних досліджень та політичних консультацій (рис. 2.3).

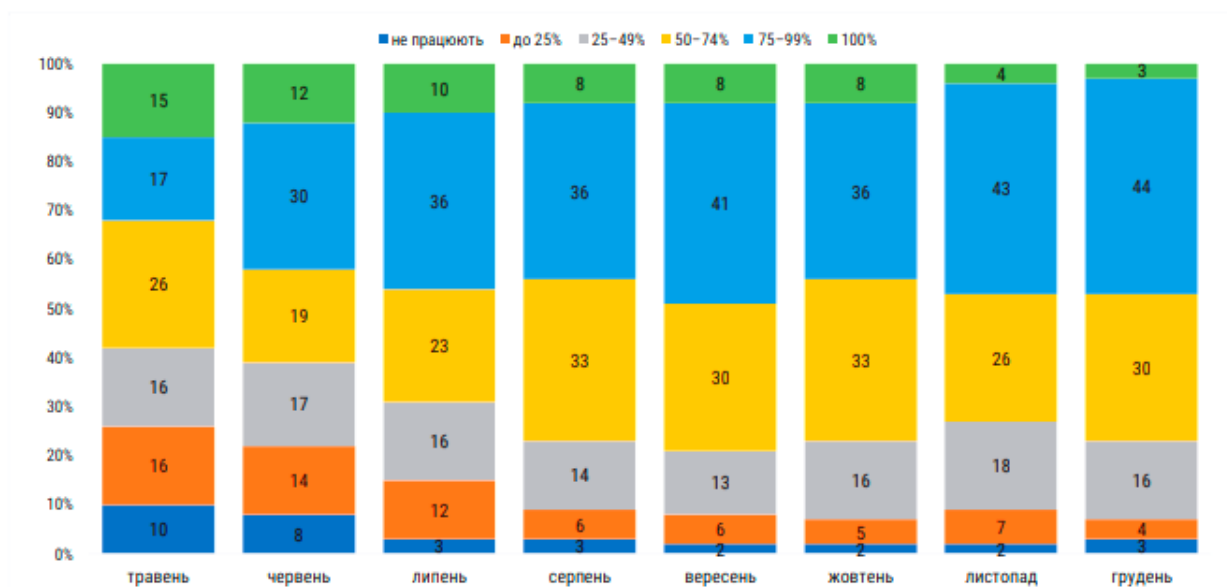


Рисунок 2.3 - Вплив війни на діяльність підприємств (травень–грудень 2022), % опитаних [19]

Згідно з результатами опитування, частка підприємств, рівень завантаженості виробничих потужностей яких становить від 75 до 99%, зросла з 17% у травні 2022 року до 44% у грудні 2022 року. В той же час, за аналогічний період часу спостерігалось зменшення частки підприємств, які працюють у межах нижче 25% завантаженості, з 16 до 4%. Це свідчить про поступову адаптацію підприємств до роботи в умовах воєнного стану. Також зменшення частки підприємств, які працюють з повним завантаженням (з 8% у жовтні 2022 року до 3% у грудні 2022 року) більшою мірою може бути результатом терористичних атак країни-агресора на енергетичну інфраструктуру країни [19]. У галузевому розрізі спостерігалася значна диференціація підприємств (за рівнем завантаження виробничих потужностей) в залежності від рівня адаптованості секторів економіки до діяльності в умовах війни.

Згідно з даними щомісячного опитування підприємств, найкраще себе проявила харчова промисловість у відповідь на виклики воєнного часу (частка підприємств з практично повним завантаженням виробничих потужностей утримувалася на рівні 60-67%). Також значна частка таких підприємств залишалася високою у загальній кількості підприємств поліграфічної та легкої промисловості. Останнім часом спостерігалось зростання участі таких підприємств у секторах машинобудування і деревообробки, що свідчить про поступову адаптацію цих видів промислової діяльності до умов війни.

У той же час вітчизняна металургія зазнала суттєвих втрат з початку повномасштабної російської агресії. Передусім це сталося через окупацію/знищення таких металургійних підприємств-гігантів, як металургійний комбінат «Азовсталь», «Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча», а також через загострення проблем виробництва й реалізації продукції (внаслідок відсутності електропостачання через обстріли

енергетичних об'єктів, порушення логістики, ускладнення експорту продукції).

Диференціація підприємств за рівнем завантаження виробничих потужностей залишається значною, в залежності від їх розміру. Зокрема, частка мікропідприємств, які працюють майже на повну потужність, зросла з 15% у липні 2022 року до 21% у грудні 2022 року. У той же час рівень завантаження виробничих потужностей малих, середніх і великих підприємств протягом цього періоду зменшився. Найбільш суттєве зменшення спостерігалось з початком атак на енергетичну інфраструктуру. Рівень завантаження виробничих потужностей великих підприємств залишався практично незмінним (48%, починаючи з жовтня 2022 року). Малі та середні підприємства змогли швидше адаптуватися до цих викликів, майже досягаючи повного рівня завантаження у вересні 2022 року. Результати опитування підприємств стосовно тенденцій змін обсягів виробництва й реалізації (продажів) продукції протягом липня-грудня 2022 року свідчать про таку динаміку змін цих показників (рис. 2.4).

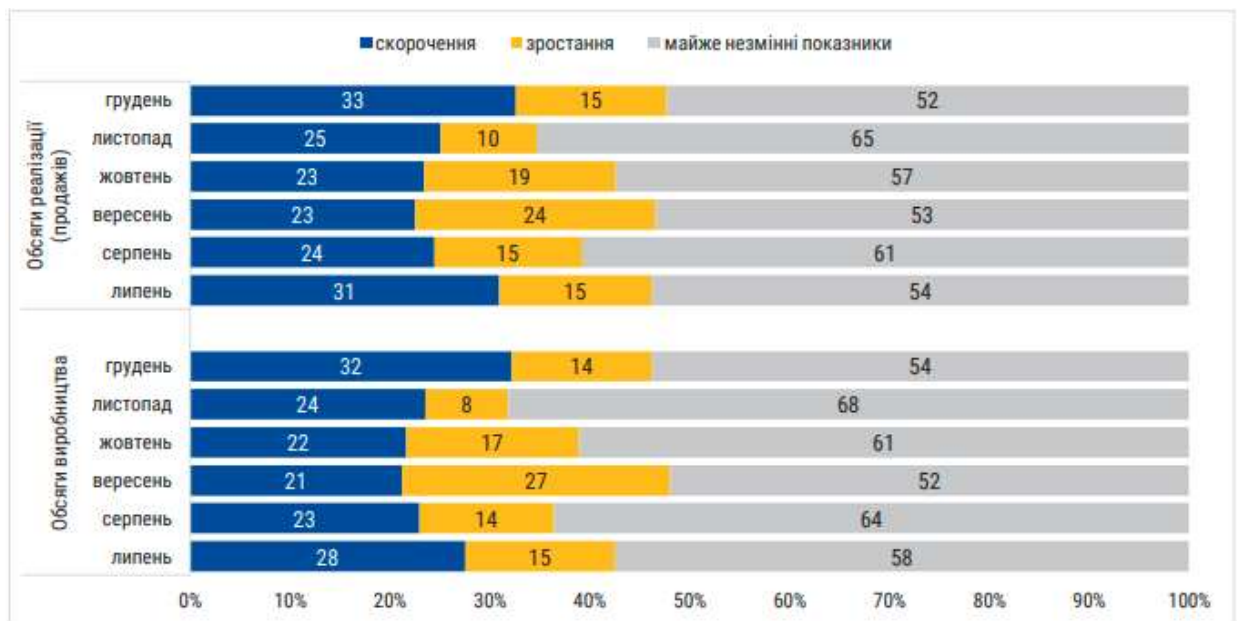


Рисунок 2.4 - Оцінка змін обсягів виробництва й реалізації (продажів) продукції підприємств (липень-грудень 2022), % опитаних підприємств [19]

Частка підприємств, що демонстрували зростання обсягів виробництва, досягла найвищих показників у вересні 2022 року (27% від загальної кількості опитаних підприємств). Проте терористичні атаки Росії на енергетичну інфраструктуру України, які спричинили значні проблеми з енергопостачанням, призвели до зменшення частки цих підприємств. Відповідно, частка підприємств, на яких скоротилися обсяги виробництва, залишалася достатньо високою (у межах 28-32%).

Аналогічні тенденції спостерігаються також щодо змін обсягів реалізації (продажів) продукції. За даними Державної служби статистики та Національного банку України, протягом першого півріччя 2022 року обсяги промислового виробництва найбільше скоротилися в добувній промисловості (з -8,1% у січні 2022 року до -69,0% у червні 2022 року), у хімічній промисловості (з -23,4 до -64,0%). Обсяги виробництва в металургії та металообробці також суттєво скоротилися внаслідок руйнації підприємств та розриву логістичних зв'язків між ними. Харчова, фармацевтична, легка промисловість та машинобудування більшою мірою адаптувалися, оскільки змогли пристосуватися до змін кон'юнктури в умовах війни. Водночас зменшення обсягів виробництва й реалізації продукції, а також очікування подовження військових дій суттєво впливають на динаміку змін кількості штатних працівників. За даними щомісячного опитування підприємств, у період з липня 2022 року до грудня 2022 року зменшився відсоток підприємств, на яких зменшилася кількість працівників (з 23 до 11%), а також відповідно збільшилася кількість підприємств, на яких збільшилася кількість працівників (з 9 до 2%) (рис. 2.5) [19].

Останнім часом підприємства почали активно застосовувати примусові відпустки для уникнення звільнень штатних працівників (зокрема, в результаті атак на енергетичну інфраструктуру). Частка підприємств, які використовують примусові відпустки, коливалася в межах 5-6% з початку

масових відключень електроенергії. Однак це не компенсує повністю збільшення масштабів безробіття.

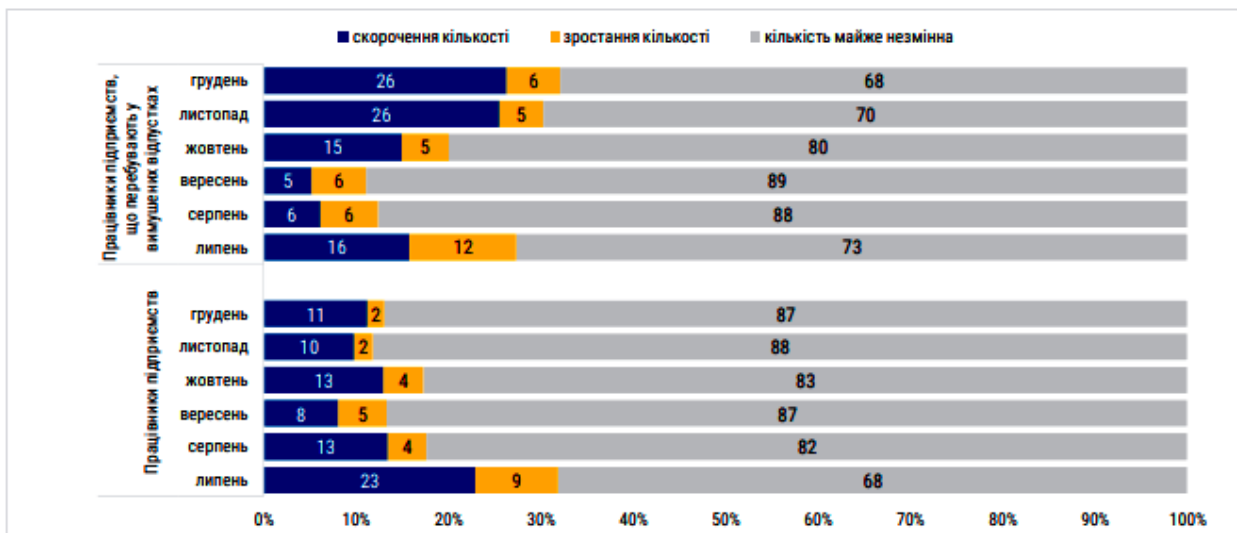


Рисунок 2.5 - Оцінка змін загальної кількості працівників і працівників підприємств, які перебувають у вимушених відпустках (липень-грудень 2022), % опитаних підприємств [17]

Погіршення економічної ситуації негативно впливає також на доходи населення. Результати дослідження "Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни Росії проти України" свідчать, що доходи 78% опитаних респондентів знизилися. Тільки 23% респондентів відзначили, що отримують доходи й отримуватимуть у майбутньому. Відсоток респондентів, які відзначили можливість отримання стабільних доходів у перспективі, залишався найнижчим у східних і південних регіонах країни, а найвищим – у західних і північних (рис. 2.6).

У цілому це свідчить про значну залежність доходів населення від економічної ситуації, що характеризує можливості їх зростання в міру підвищення економічної активності підприємств, поліпшення платіжного балансу, збільшення експортного потенціалу країни. Це стимулюватиме збільшення попиту на робочу силу та сприятиме покращенню якості працівників.



Рисунок 2.6 - Доходи населення під час війни за регіонами (липень-жовтень 2022), % опитаних [20]

Розвиток ринку праці також залежить від обсягів та структури пропозиції робочої сили, на які впливають демографічні чинники. Демографічна ситуація в Україні суттєво погіршується через вплив воєнних дій. На процес формування пропозиції робочої сили значно впливають рівні народжуваності та смертності населення. Обмеженість статистичної інформації значно обмежує можливості аналізу демографічних показників. Зростання рівня смертності населення на тлі зменшення народжуваності та збільшення рівня захворюваності може суттєво обмежити можливості розширення пропозиції робочої сили та загострити ризики забезпечення потреб у кваліфікованій робочій силі.

Одним з найважливіших чинників впливу на пропозицію робочої сили є міграція за кордон. Згідно з даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 17 січня 2023 року за кордоном перебувало майже 7,98 мільйона українських біженців, тоді як у межах країни було зафіксовано майже 4,9 мільйона внутрішньо переміщених осіб [22]. Значні обсяги міграційних переміщень суттєво впливають на можливості забезпечення сталого економічного розвитку країни. Статеві-вікова структура українських біженців відзначається специфікою. За даними опитування біженців, проведеного Управлінням Верховного комісара ООН у

справах біженців протягом травня–листопада 2022 року, жінки становили майже 85% респондентів. Переважна більшість біженців, які перебували в Болгарії, Угорщині, Молдові, Польщі, Румунії та Словаччині, належала до вікових груп 35-59 років (47%), 18-34 років (25%). Це найпродуктивніші вікові групи населення, міграційний відтік яких суттєво обмежуватиме можливості збільшення обсягів пропозиції робочої сили [22].

Освітня структура опитаних біженців характеризується превалюванням частки населення з вищою (47%), професійно-технічною (20%) та повною середньою освітою (20%). Це посилюватиме ризики відтоку кваліфікованої робочої сили, що обмежуватиме можливості покращення якості робочої сили в перспективі [23].

Серйозним викликом є значний відтік дітей і молоді за кордон. Оцінити кількість дітей шкільного віку, які перебувають за кордоном, досить складно: оцінки різняться у межах 1–1,5 млн дітей. За даними Європейського Союзу, станом на 4 жовтня 2022 року, до шкільних систем країн ЄС було інтегровано 517 123 українських дітей. Водночас за даними опитування освітнього омбудсмена України, проведеного у серпні 2022 року, майже 40,4% опитаних батьків відзначили, що дитина навчалася одночасно у двох закладах: очно в закордонному і дистанційно в українському, 34,9% – дистанційно в українському, 11% – в закордонному. Майже 39,6% опитаних батьків планують повернутися в Україну після завершення війни, майже 38% респондентів досі не визначилися з часом повернення. Загалом значний міграційний відтік жінок з дітьми може стати серйозним викликом для поповнення пропозиції робочої сили в перспективі.

Значним також є відтік студентської молоді за кордон. Інформація щодо кількості студентів, які навчаються за кордоном, є достатньо обмеженою. За даними Українського центру оцінювання якості освіти, у 2022 році кількість абітурієнтів зменшилася на 40%, порівняно з попереднім роком, і становила 229 тисяч осіб (порівняно з 390 тисячами осіб у 2021

році). Серед тих, хто зареєструвався для складання національного мультипредметного тесту у 2022 році, 201 089 осіб хотіли скласти тест в Україні, а 27 944 – у 23 країнах Європи [24]. Водночас слід враховувати, що зарубіжні країни зацікавлені в залученні кваліфікованої робочої сили. Саме тому загострюються ризики неповернення студентської молоді після закінчення навчання за кордоном.

Вагомим чинником, щодо обмеження можливості збільшення обсягів пропозиції робочої сили, є необхідність поповнення мобілізаційного резерву для проведення воєнних дій. За даними щомісячного опитування підприємств "Український бізнес під час війни", проведеного Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій у грудні 2022 року, серед найважливіших проблем, з якими зіштовхується бізнес під час війни, було відзначено брак робочої сили через призов та/або виїзд працівників.

2.2 Аналіз основних змін на ринку праці України

Проведемо аналіз основних змін на ринку праці України. Зокрема, слід відмітити такі тенденції:

1. Скорочення зайнятості (припинення роботи підприємств, скорочення зайнятості на працюючих підприємствах).
2. Зміна структури зайнятості та безробіття.
3. Дефіцит кваліфікованих працівників.

Найбільш значущою зміною на ринку праці України у 2022 році стало істотне скорочення зайнятості. Це відбулося унаслідок припинення діяльності значної кількості підприємств, а також скорочення зайнятості з економічних причин на підприємствах, які продовжували діяльність.

Переважно скорочення зайнятості в Україні протягом 2022 року відбулося унаслідок припинення діяльності значної кількості підприємств, пік якого припав на другий квартал 2022 року і становив 18% в порівнянні з

попереднім кварталом. Більшість таких підприємств знаходилась на територіях, що були окуповані в перші місяці війни. Скорочення кількості небюджетних підприємств у другому кварталі 2022 року склало в Луганській області 77%, Донецькій – 56%, Херсонській – 51%, Харківській – 39%, Запорізькій – 30%, Миколаївській – 28%, Київській – 15%, Чернігівській області – 14%, Сумській – 12%. Загалом за підсумками 2022 року кількість небюджетних підприємств в Україні скоротилась на 21,3%. Це відбулось за рахунок погіршення ситуації в Луганській, Донецькій, Запорізькій і Херсонській областях, де кількість підприємств продовжувала скорочуватись у третьому і четвертому кварталах і становила 31% від усіх підприємств, що припинили діяльність [26].

Станом на початок 2023 року в Луганській області кількість діючих небюджетних підприємств скоротилась на 89%. Підприємства, що не припинили працювати, не ведуть діяльність на території області. У Донецькій області протягом 2022 року кількість підприємств скоротилась на 72%, Запорізькій – 42% і Херсонській – 82%. Водночас у всіх інших регіонах незначне зменшення кількості підприємств було зафіксовано в третьому кварталі, а у четвертому – відбулося відновлення роботи частини підприємств (до 5%), зокрема, в тих регіонах, що були повністю деокуповані.

Очевидно, така ситуація спричинила істотне скорочення зайнятості. Загалом по Україні кількість працюючих на небюджетних підприємствах скоротилась на 15% і в четвертому кварталі 2022 року становила 6,65 мільйонів осіб. Кількість працюючих за наймом у фізичних осіб – підприємців скоротилась на 28% і становила в четвертому кварталі 604 тисячі осіб. Значна частина (23%) такого скорочення відбулась за рахунок чотирьох найбільш постраждалих областей. У Луганській області кількість працюючих на небюджетних підприємствах скоротилась на 83%, Донецькій – на 60%, Запорізькій – 38%, Херсонській – 80%. Для решти регіонів скорочення зайнятості тривало три квартали 2022 року. У четвертому

кварталі в більшості регіонів відзначається незначне зростання зайнятості [26].

Зазначимо, що станом на 01.01.2021 року частка підприємств чотирьох найбільш постраждалих областей становила 9,7% загальної кількості підприємств в Україні. Частка найманих працівників становила 11% загальної кількості найманих працівників в Україні.

Значне скорочення зайнятості припало також на промислово розвинені регіони. Зокрема, скорочення зайнятості в Харківській, Дніпропетровській, Одеській і Миколаївській областях та Київському регіоні становило 59% загального обсягу скорочення. Таким чином, на решту 16 областей припадає не більше 18% загального обсягу скорочення зайнятості.

Паралельно зі скороченням зайнятості, спричиненим припиненням роботи підприємств, відбувалося скорочення кількості працівників внаслідок оптимізації штату на існуючих підприємствах. Для значної частини підприємств поступове скорочення чисельності працівників було характерним і до 2022 року. Так, у 2021 році відбулося незначне скорочення кількості найманих працівників (на рівні 1%), переважно за рахунок зменшення в сегментах малих і мікропідприємств (рис. 2.7). У середніх підприємств також спостерігалось незначне зменшення (1%). Проте, у сегменті великих підприємств відбулося незначне зростання зайнятості (до 1%), що дозволило практично компенсувати зменшення в інших сегментах.

У 2022 році ситуація істотно погіршилась. Загалом у всій Україні підприємства, що продовжили свою діяльність, зменшили персонал на 5%. Скорочення кількості працівників відбулося у всіх сегментах підприємств незалежно від їх розміру. Найбільше скорочення припало на сегмент мікропідприємств, де порівняно з початком року кількість найнятих працівників зменшилась на 53%. Найкраща ситуація спостерігається в сегменті великих підприємств, де скорочення персоналу не перевищило 4%. Середні і малі підприємства втратили відповідно 6 і 8% свого персоналу.

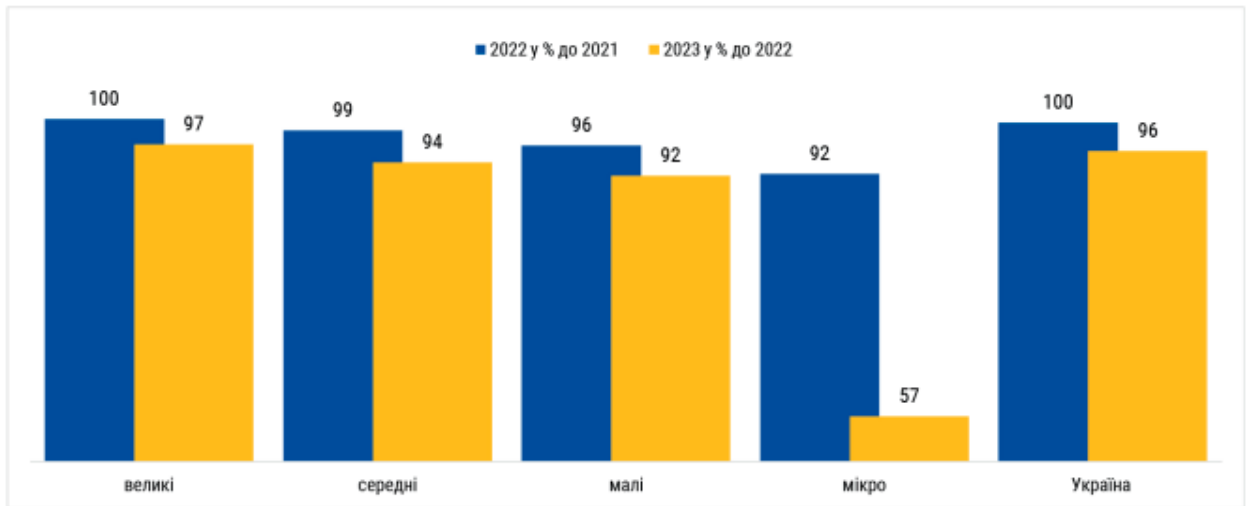


Рисунок 2.7 - Чисельність працівників за розміром підприємств, % до попереднього року

За підсумками 2022 року не спостерігалось зменшення чисельності працівників на підприємствах двох областей України (Полтавської і Хмельницької) (рис. 2.8).

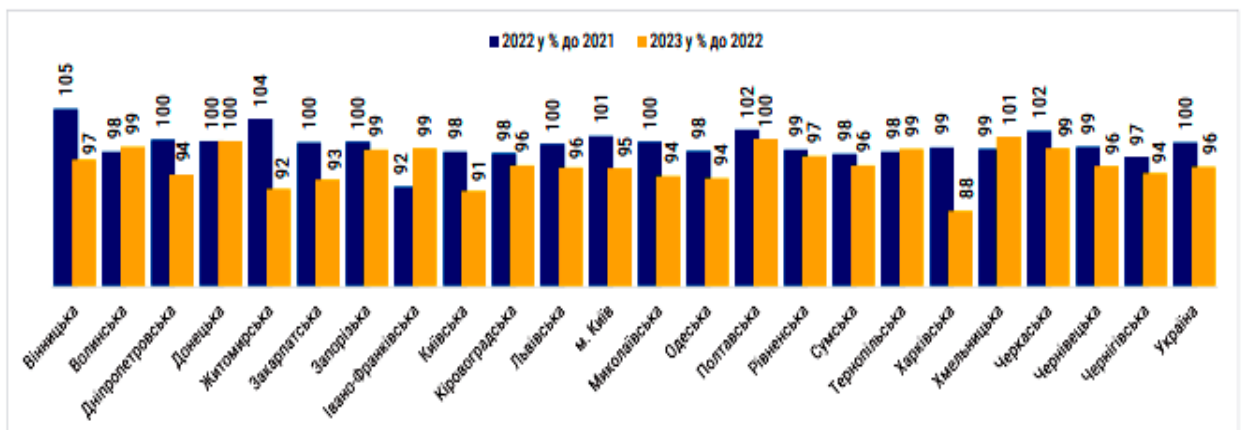


Рисунок 2.8 - Чисельність працівників за регіоном, % до попереднього року

Невеликі зменшення (не перевищили 1%) відбулися у кількох західних регіонах: Волинській, Івано-Франківській та Тернопільській областях.

Також варто зазначити, що незначне скорочення персоналу відбулося на підприємствах, які продовжили свою діяльність у Запорізькій області (–1%). Згідно з результатами опитування, найбільше скорочення чисельності працівників зафіксовано на підприємствах Харківської (–12%), Київської (–9%), Житомирської (–8%) та Закарпатської (–7%) областей. До 6% персоналу зменшилося на працюючих підприємствах Причорноморських областей Одеської та Миколаївської. У інших областях, зокрема тих, що постраждали від окупації і де проводилось опитування, частка зменшення чисельності працівників близька до середнього по країні [26].

Зменшення чисельності працівників протягом 2022 року не було рівномірним. Поряд з існуючими регіональними відмінностями, ситуація в різних секторах економіки складалася по-різному. За даними Пенсійного Фонду України, найбільш значною у структурі зайнятих осіб залишалася частка працівників у переробній промисловості (майже 19%), оптовій торгівлі (18%) та державному управлінні (12%) у вересні 2022 року. У той же час найнижчими залишалися частки працівників у добувній промисловості та водопостачанні. Це свідчить про значну диференціацію зайнятості працівників за видами економічної діяльності, залежно від ступеня адаптації секторів економіки до змін економічної ситуації.

Відзначимо, що загалом не було секторів, де б спостерігалось збільшення чисельності працівників (рис. 2.9). Найбільша частка зменшення персоналу спостерігається у секторах будівництва і нерухомості, де чисельність працівників зменшилась на 17% і 18% відповідно. Значні втрати персоналу також зафіксовано у підприємствах добувної промисловості й сектору надання послуг (–8%). Відносно краща ситуація спостерігається у сільському господарстві, секторах із значною часткою державних підприємств, зокрема у секторі водопостачання, де чисельність працівників не зменшилась, а також у секторах енергетики (–2%), науки (–2%) та охорони здоров'я (–3%). Відносно непогана ситуація спостерігається у секторах

торгівлі, а також інформації і телекомунікацій, де втрати персоналу в цілому не перевищують 3% [26].

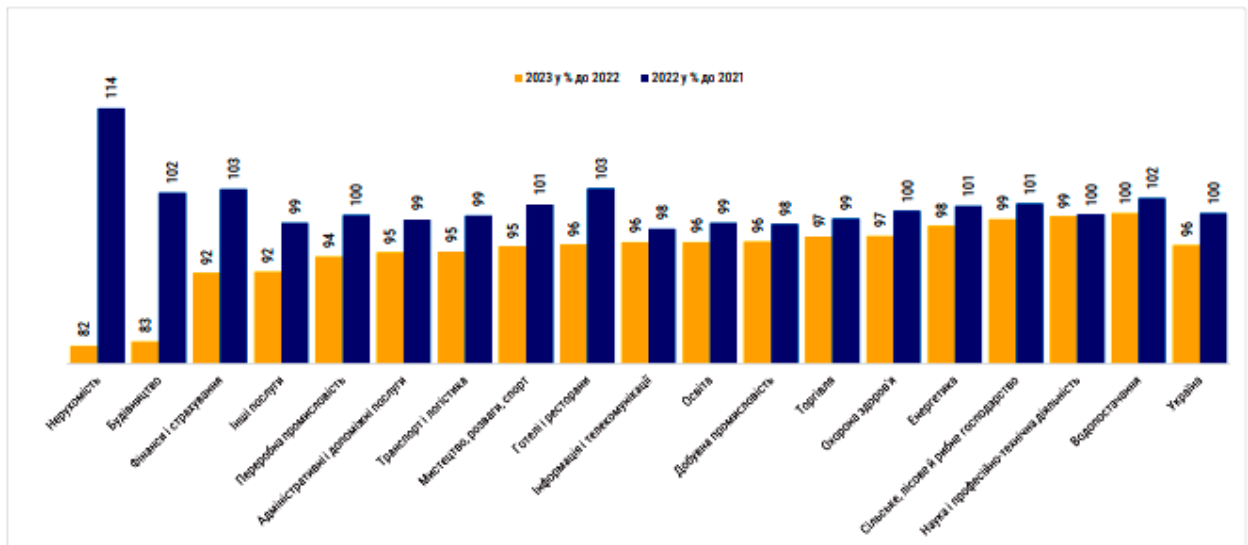


Рисунок 2.9 - Чисельність працівників підприємств в основних секторах, % до попереднього року

Безпрецедентні втрати робочих місць та зменшення зайнятості в Україні призвели до значних змін у структурі зайнятості та безробіття, зокрема в їх професійному аспекті. Згідно з восьмим загальнонаціональним опитуванням «Психологічні маркери війни», проведеним соціологічною групою «Рейтинг» у жовтні 2022 року, протягом 2022 року спостерігався поступальний процес відновлення зайнятості після першого місяця війни, який характеризувався масовим відтоком громадян, припиненням роботи підприємств та розширенням зон окупації [27]. Проте з середини березня 2022 року почала зменшуватись частка безробітних громадян, а частка працюючих у звичайному режимі зростала.

Регіональний розподіл структури населення (за статусами зайнятості) підтверджує висновки щодо значної регіональної диференціації. Найбільша частка безробітних залишається у східних регіонах, тоді як у західних регіонах частка населення, яке працює у звичайному режимі, є найвищою.

Загальне зменшення зайнятості мало вплив на професійну структуру зайнятості (рис. 2.10).



Рисунок 2.10 - Структура зайнятих за професійними групами, %

Порівняння даних щодо структури зайнятих за професійними групами свідчить про збільшення частки керівників, фахівців, технічних службовців та робітників з обслуговування машин та устаткування, а також зменшення частки працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників з інструментом. Найбільше зменшилась частка найпростіших професій. Частки професіоналів та кваліфікованих робітників сільського господарства залишилися незмінними.

Згідно з опитуванням роботодавців у лютому 2023 року, більшу частину персоналу діючих підприємств складають професійні групи кваліфікованих робітників і професіоналів. Загалом дані опитування свідчать, що станом на лютий 2023 року підприємства мають відносно схожу професійну структуру (рис. 2.11). Частка керівної ланки в усіх досліджених секторах варіюється від 11 до 20%. Найбільша частка керівників відзначається у секторах фінансів, науки та мистецтва. Частка некваліфікованих працівників коливається від 3 до 25%, при цьому найменша частка некваліфікованих працівників відзначається у секторі інформації та телекомунікацій, енергетиці та добувній промисловості, а найбільша - у секторах адміністративних і допоміжних послуг, нерухомості та сільському господарстві [27].

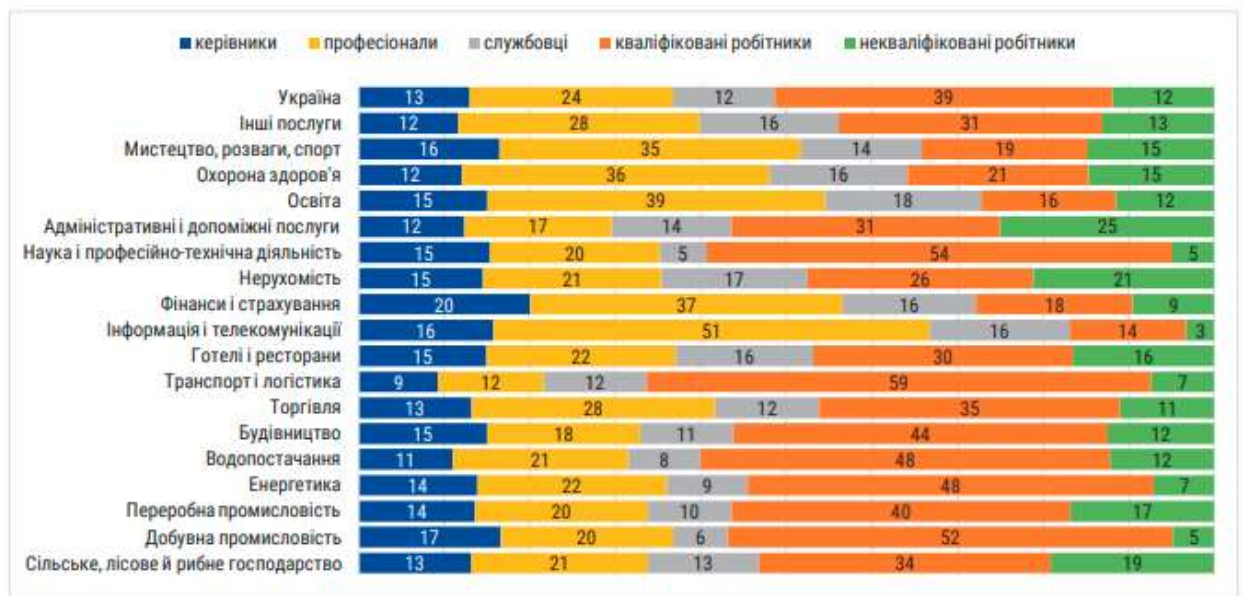


Рисунок 2.11 – Професійна структура опитуваних підприємств (за укрупненими професійними групами) за секторами економіки, %

Важливим для оцінки ситуації на українському ринку праці є аналіз безробіття. Зважаючи на відсутність офіційної статистичної інформації щодо рівня безробіття, доцільно використовувати експертні оцінки та результати соціологічних досліджень. Згідно з оцінками Національного банку України, рівень безробіття у 2022 році, ймовірно, перевищував 30% (табл. 2.1) [28].

Дослідницька агенція Info Sapiens проводить свої власні оцінки щодо рівня безробіття. Згідно з ними, у березні 2024 року безробіття в Україні склало 13,7%. За цими даними, безробіття зменшилося до мінімального рівня за весь час повномасштабного вторгнення. Проксі-показник рівня бідності - частка опитаних осіб, які вимушені економити на їжі - у березні 2024 року становив 23,2%.

Не дивлячись на зростання кількості безробітних за методологією МОП, кількість зареєстрованих безробітних у 2022 році зменшилася на 27% порівняно з 2021 роком. Це свідчить про недостатню мотивацію безробітних до реєстрації в центрах зайнятості.

Таблиця 2.1 - Розподіл зареєстрованих безробітних за віком і професіями станом на кінець періоду, осіб

Основні професійні групи	Усього		15-24		25-34		35-44		45-55		понад 55 років	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Усього	294 968	186 508	14 723	9 003	63 605	34 314	85 625	54 489	82 424	53 166	48 591	35 536
Керівники, менеджери	43 504	20 240	1 100	458	9 056	3 702	14 249	6 632	12 076	5 664	7 023	3 784
Професіонали	33 903	16 296	2 328	1 258	9 687	3 936	10 556	5 039	7 110	3 666	4 222	2 397
Фахівці	31 641	19 445	2 630	1 515	8 676	4 700	9 318	5 962	6 984	4 573	4 033	2 695
Технічні службовці	17 430	14 034	1 228	919	4 404	3 310	4 533	3 937	4 431	3 590	2 834	2 278
Працівники сфери торгівлі і послуг	44 146	38 303	2 935	2 261	9 734	7 332	12 168	10 867	11 744	10 873	7 565	6 970
Кваліфіковані робітники сільського господарства	13 029	7 354	318	153	2 124	1 097	3 874	2 211	4 313	2 482	2 400	1 411
Кваліфіковані робітники з інструментом	22 240	18 289	1 082	833	4 176	2 723	6 546	5 404	6 497	5 682	3 939	3 647
Робітники з обслуговування технологічного устаткування, складання машин	51 700	23 789	1 881	668	9 925	3 473	14 294	6 657	17 720	7 774	7 880	5 217
Найпростіші професії	36 242	27 662	900	638	5 391	3 638	9 866	7 557	11 465	8 753	8 620	7 076
Особи без професії	1 133	1 096	321	300	432	403	221	223	84	109	75	61

Дані Державної служби зайнятості надають більш детальну інформацію про кількість та структуру зареєстрованих безробітних, але охоплюють лише зареєстрований сегмент ринку праці. Кількість зареєстрованих безробітних зменшилася з 1 191,0 тисячі осіб у 2021 році до 867,6 тисячі осіб у 2022 році. Найбільше скорочення кількості зареєстрованих безробітних спостерігалось серед молоді (на 33%) і серед жінок (на 22%) [29].

Водночас кількість зареєстрованих безробітних внутрішньо переміщених осіб збільшилася майже у 5 разів, хоча їх частка становила лише 7% від загальної кількості зареєстрованих безробітних.

У 2022 році також відбулися суттєві зміни професійного складу зареєстрованих безробітних у кількісному вимірі. Зокрема, найбільше скорочення кількості зареєстрованих безробітних спостерігалось серед працівників з обслуговування машин та устаткування (з 218,4 до 144,4 тисячі осіб, або на 34%). Також за аналогічний період часу скоротилася кількість безробітних працівників торгівлі та керівників, менеджерів. Це може бути результатом ослаблення мотивації населення до реєстрації в центрах зайнятості.

У аналізі динаміки змін кількості зареєстрованих безробітних необхідно також враховувати значне скорочення кількості вакансій, яке відбулося через посилення кризових явищ в економіці. У 2022 році

найбільше скорочення кількості вакансій спостерігалось для робітників з обслуговування машин та устаткування (з 166,8 до 98,5 тисяч одиниць), частка яких становила майже чверть від загальної кількості вакансій, заявлених роботодавцями у центри зайнятості. Майже удвічі за цей же період часу скоротилася кількість вакансій представників найпростіших професій і працівників сфери торгівлі та послуг. Однак, у вересні 2023 року одна з найвідоміших онлайн-платформ для пошуку роботи в Україні Work.ua зафіксувала рекордну кількість вакансій з початку повномасштабного вторгнення - 105 809 пропозицій (рис. 2.13).

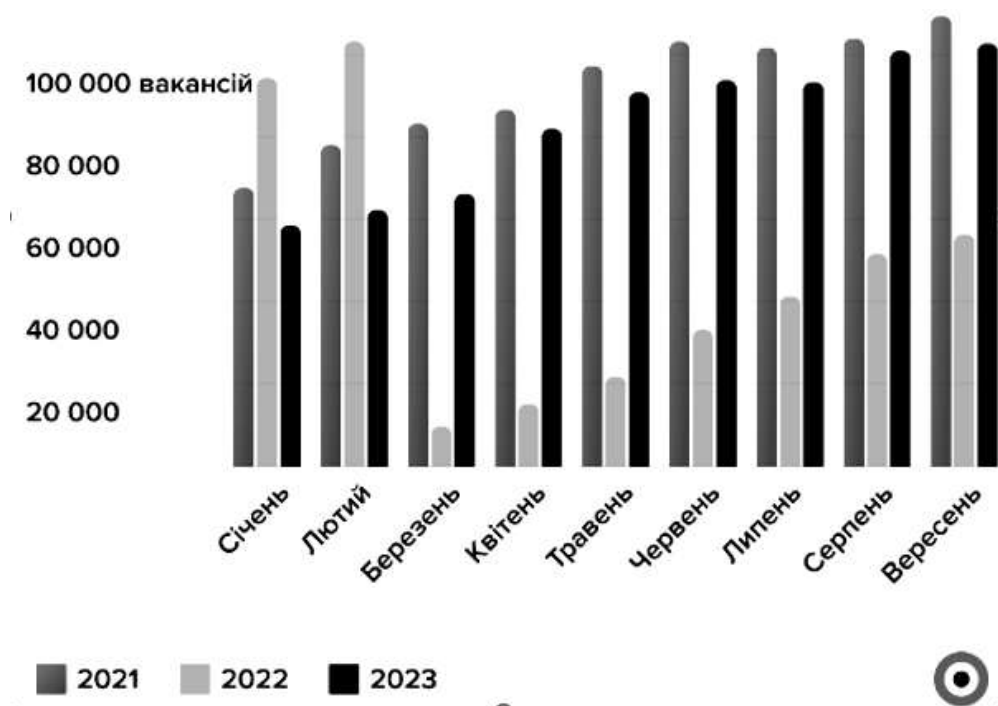


Рисунок 2.13 – Динаміка вакансій з січня по вересень 2021-2023 років

До вересня 2023 року найбільше роботодавці пропонували роботу в:

- Київській області (34 574 пропозиції);
- Дніпропетровській області (10 153 пропозиції);
- Львівській області (9 994 пропозиції);
- Одеській області (7 092 пропозиції);
- Харківській області (3 852 пропозиції).

Така велика кількість вакансій може свідчити про розвиток певних галузей економіки України. Наприклад, інноваційних стартапів, інформаційних технологій та інших сфер, де зростає попит на кваліфікованих спеціалістів. Проте такі галузі переважно потребують працівників з високим рівнем кваліфікації, яких бракує на ринку.

Протягом 2022 року також відбувалися певні зміни у професійній структурі зареєстрованих безробітних. Зокрема, спостерігалось скорочення частки робітників з обслуговування машин та устаткування в загальній кількості безробітних – з 18,3% у 2021 році до 16,6% у 2022 році. Причинами таких змін у професійній структурі безробітних може бути підвищення спрямованості робітників з обслуговування машин та устаткування на самостійний пошук роботи. Натомість за аналогічний період часу частка працівників сфери торгівлі та послуг зросла з 16,8 до 17,5%. Це могло стати результатом скорочення можливостей працевлаштування у сфері роздрібно́ї та оптової торгівлі внаслідок посилення кризових явищ у цій сфері, зниження купівельної спроможності населення. У професійній структурі зареєстрованих безробітних зменшилася частка керівників (з 13,4 до 12,8%), за одночасного утримання майже не змінної частки професіоналів і фахівців (у межах 10–11%). Структурні зміни в інших професійних групах не були достатньо значимими. Загалом професійна структура зареєстрованих безробітних у 2022 році не демонструвала значних відхилень від попередньо сформованої структури [29].

Протягом 2021-2022 років найбільше скорочення кількості зареєстрованих безробітних спостерігалось серед тих, хто раніше працював у таких сферах, як сільське господарство (майже на 41%) і державне управління й оборона (на 38%). За аналогічний період часу значне скорочення кількості вакансій спостерігалось у таких сферах, як будівництво, державне управління й оборона, інформація та телекомунікації, операції з

нерухомим майном, фінансова діяльність. Загалом це відображає основні тенденції змін на ринку праці.

Важливо зазначити, що на тлі припинення роботи значної кількості підприємств та оптимізації чисельності працівників у більшості компаній, процеси пошуку і прийому персоналу продовжувались. Згідно з даними проведеного опитування роботодавців, 77% опитаних підприємств працевлаштовували працівників в штат компанії. При цьому 30% зазначали, що стикались із труднощами під час підбору працівників. Потрібно відзначити, що дефіцит переважно стосується інженерних і кваліфікованих робітничих професій (рис. 2.13).



Рисунок 2.13 - Оцінка труднощів набору працівників, % [27]

Серед наявних труднощів підбору працівників найчастіше роботодавці обирали: "відсутність або недостатня кількість кандидатів на посаду" – 33%, "недостатня кваліфікація претендентів" – 23%, "невідповідність очікувань претендентів щодо розміру заробітної плати" – 15%. Тобто найпоширенішою є ситуація, коли претенденти або відсутні, або недостатньо кваліфіковані, а за наявності підходящого кандидата рівень його/її вимог щодо розміру заробітної плати є вищим від запропонованого.

Варто також зазначити, що 10% роботодавців відзначали низьку мотивацію претендентів до роботи. Це свідчить про те, що роботодавці в цілому докладають більше зусиль для пошуку претендентів, ніж пошукачі роботи. На небажання чоловіків офіційно оформлюватись на роботу вказує

8% роботодавців. Оцінки експертів з 12 основних секторів економіки загалом підтвердили низьку мотивацію до роботи з боку внутрішньо переміщених осіб, в тому числі чоловічої статі [29].

В цілому можна виділити п'ять викликів для роботодавців:

1. Збереження та привернення молодих талантів - 44%;
2. Повернення працівників до України та в офіси - 43%;
3. Підвищення продуктивності працівників у умовах постійного стресу - 42%;
4. Управління ризиками, пов'язаними з людьми - 41%;
5. Створення інклюзивного та різноманітного робочого середовища; реінтеграція ветеранів у професійне життя (31%) [27].

2.3 Особливості працевлаштування жінок та гендерний розрив в оплаті праці

Протягом двох років повномасштабного вторгнення в Україні помітно збільшилася кількість жінок у так званих "чоловічих" професіях. У зв'язку з призовом чоловіків на захист країни від агресії РФ виникла нестача кадрів у будівництві, на промислових виробництвах, в агросекторі та інших сферах.

Державна служба зайнятості (ДСЗ) повідомляла, що через мобілізацію виникли складнощі з укомплектуванням вакансій за професіями, на які традиційно працевлаштовувалися переважно чоловіки (будівельники, електрогазозварники, слюсарі, електромонтери, водії). Тому роботодавці все частіше наймають жінок на раніше нетипові для них посади, наприклад, машиніста на шахті, електромонтера, тракториста. За даними порталу пошуку роботи Work.ua, компанії готові інвестувати в навчання працівниць для подолання дефіциту кадрів.

Результати вісімнадцятого загальнонаціонального опитування «Психологічні маркери війни», проведеного соціологічною групою

«Рейтинг» (жовтень 2022 р.), показали зміну структури працевлаштування населення (за віком, статтю та місцем перебування) (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Структура опитаного населення за статусом зайнятості (за віком, статтю та місцем перебування) ,% опитаних у жовтні 2022 р. [27]

Категорії населення	Працюють у звичному режимі	Працюють віддалено / частково	Працюють на новій роботі	Не працюють	Інше	Важко відповісти
за статтю						
Чоловіки	41	21	10	26	–	2
Жінки	36	15	5	41	1	2
за віком						
18–35 років	33	14	11	38	1	3
36–50 років	47	21	8	23	–	1
51+ років	35	19	3	41	–	2
за місцем перебування						
Змінювали місце проживання	21	19	6	52	–	2
Не змінювали місце проживання	43	17	8	29	1	2

За даними опитування, ситуація з працевдатністю жінок на ринку праці значно гірша порівняно з чоловіками. Зокрема, майже 41% жінок не зайняті на роботі порівняно з 26% чоловіків. У той же час частка чоловіків, які працюють дистанційно або за стандартним графіком, становить 62% порівняно з 51% жінок. Це свідчить про недостатню конкурентоспроможність жінок на ринку праці. Водночас, масовий відтік кваліфікованих працівників чоловічої статі протягом 2022 року супроводжувався певним збільшенням частки жінок у структурі зайнятості. Згідно з даними Пенсійного фонду України, частка зайнятих жінок протягом 2022 року зросла на 1% [27].

Ці дані підтверджуються результатами опитування роботодавців у лютому 2023 року. Частка жінок, зайнятих на економічно активних підприємствах, які брали участь в опитуванні, становила 48%, тобто майже половину. Варто відзначити, що значно нижча частка зайнятих жінок зберігалася на малих і мікропідприємствах. Так, на мікропідприємствах

частка жінок становила 37%, на малих підприємствах – 36%. Більша частка жінок зберігалася на підприємствах окремих західних областей України, зокрема в Закарпатській, Львівській, Рівненській і Чернівецькій. Істотно менша частка жінок зайнята на підприємствах Миколаївської, Харківської та Дніпропетровської областей.

Істотними відмінностями характеризується зайнятість жінок у різних секторах економіки. На основі отриманих даних можна констатувати наявність умовно "чоловічих" і "жіночих" секторів. Так, найменша частка зайнятих жінок відзначається у секторах будівництва, добувної промисловості, сільському господарстві, енергетиці, а також у секторі надання інших послуг. У цих секторах частка зайнятих жінок становить від 17 до 35%. Найбільше жінок відзначається в секторах охорони здоров'я, освіти, готельно-ресторанного бізнесу та фінансів, де їх частка становить понад 60%. В інших секторах частка жінок наближена до середнього по країні [30].

Отримані в ході дослідження експертні оцінки щодо особливостей найму працівників протягом 2022 року засвідчили, що реакцією бізнесу на відчутний дефіцит працівників традиційно чоловічих професій стали спроби залучення жінок до роботи за такими професіями. Успішні кейси багатьох підприємств з перенавчання жіночого персоналу для заміщення вакантних місць за професіями зварників, водіїв навантажувачів, водіїв тощо [27].

Згідно з даними Державної служби зайнятості на 1 лютого 2024 року, в Україні статус безробітного мали 101,4 тисячі осіб. З них чоловіків – 24,9 тисячі осіб (або 24%), жінок – 76,5 тисячі осіб (або 76%).

У щомісячному огляді Work.ua також зазначено, що на ринку праці переважають жінки – 60%. Відзначається, що частка жінок зросла порівняно з минулими місяцями.

За даними державної служби зайнятості, у 2023 році зросла частка працевлаштованих жінок у таких галузях:

- у будівництві через державну службу зайнятості у 2023 році працевлаштувалося 1,2 тисячі жінок, що становить 38% загальної чисельності усіх працевлаштованих у цій сфері. Порівняно з 2021 роком, цей показник зрос на 18%.

- у видобувній промисловості у 2023 році знайшли роботу 1,2 тисячі жінок, що становить 49% від усіх працевлаштованих (у порівнянні з 27% у 2021 році) [31].

Крім того, у 2023 році з 36 тисяч малих і середніх компаній, зареєстрованих в Україні, 51% бізнесів керували жінки. Зараз дедалі більше жінок відкривають свої ФОПи.

Опанування "нежіночої" професії підвищує шанси на працевлаштування, оскільки переважна більшість безробітних на ринку праці складають саме українки.

Слід розглянути, де працюють та на кого навчаються жінки в різних регіонах України. Так, у Дніпропетровській області понад 30 жінок під час війни працевлаштувалися на гірничодобувне підприємство "Павлоградвугілля".

На Полтавщині створили хаб професійно-технічної освіти, де готують слюсарів, касирів, операторів котельні, водіїв тролейбусів. Зараз там активно навчають жінок "чоловічим" професіям. До того ж у професійних навчальних закладах Полтави наразі дівчата вже опановують нетрадиційні професії. Серед них – спеціальність слюсаря, будівельника, електрогазозварника, облицювальника-плиточника, помічника бурильника.

На Буковині жінки освоюють професію тракториста, працюють на фабриці з виготовлення металопластикових вікон, електромонтерами. У Чернівецькому обласному центрі зайнятості зі 132 ваучерів, які видавали в 2023 році на опанування професії тракториста-машиніста, 70 претендентів – жінки. У Чернівецькому тролейбусному управлінні нараз працює 120 жінок (у 2022 році їх було 75) з них 23 водійки тролейбуса, також жінки зайняті на

посадах електромонтера тягових підстанцій служби енергозабезпечення, охоронця, намотувальника електричних елементів служби ремонту.

У Києві в січні оголосили набір на навчання машиністів електропоїздів метро із подальшим працевлаштуванням. Серед кандидатів розглядають як чоловіків, так і жінок [32].

У Службі зайнятості діють програми перекваліфікації та "ваучери" на навчання. У 2023 році професійне навчання за сприянням служби зайнятості проходили 25,2 тис. жінок з числа зареєстрованих безробітних, з початку 2024 року до навчання приступили 6,4 тисячі жінок. Серед них багато тих, хто навчався за професіями, що ментально вважалися більш чоловічими. Це – керувальниці дроном, лицувальниці-плиточниці, операторки котельні, електрогазозварниці, машиністки котелень тощо.

За програмою «ваучер» на навчання популярними у жінок залишаються традиційні професії: швачка, кравець, кухар, кондитер, молодша медична сестра з догляду за хворими, а також спеціальності: психологія, медсестринство, соціальна робота, медицина, ІТ напрямок, освіта, харчові технології.

Разом з тим є серед жінок такі, хто обирає для навчання такі професії, як тракторист, зварювальник, охоронник, електромонтер устаткування, водії навантажувача, машиністи та оператори котельні, слюсарі-ремонтники. Є приклади, коли українки навчаються за професією сапер або машиніст електровоза.

Наразі ваучер може бути виданий для навчання за 124 професіями та спеціальностями. У 2023 році спрощено процедуру отримання ваучера. Заявку можна подати онлайн через офіційний сайт Державної служби зайнятості [30].

Розпочато експериментальний урядовий проєкт з організації професійного навчання для учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної освіти Державної служби зайнятості.

Завдяки новій послугі ветерани та ветеранки отримали можливість, незалежно від рівня їх освіти, безкоштовно пройти підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Під час навчання для них та їх супроводжуючих осіб у разі потреби забезпечується безкоштовне проживання, компенсуються витрати на проїзд та проходження медогляду. На сайті служби зайнятості створено web-сторінку, яка надає можливість подати заяву на навчання онлайн, обравши професію або освітню програму з переліку, яких розміщено на сайті служби.

З початку 2024 року до навчання приступили вже 40 захисниць за професіями: адміністратор, водій автотранспортних засобів (категорії С) та освітніми програмами: особливості використання безпілотного літального апарата в умовах воєнного стану, цивільний захист у сучасних умовах, основи психологічної допомоги населенню в умовах воєнного стану, соціально-психологічні аспекти роботи з учасниками бойових дій та особами з інвалідністю внаслідок війни, практичний курс психологічної просвіти, адаптації та розвантаження тощо.

В Україні діє спільна програма рекрутингу Міністерства оборони та ресурсів з пошуку роботи з метою залучення громадян до складу Збройних Сил України. Українці можуть вибрати професію у війську відповідно до своєї цивільної спеціальності.

Ця програма доступна як чоловікам, так і жінкам. За даними Work.ua, у військовому рекрутингу зберігається гендерний баланс. На вакансії реагують 51% чоловіків та 49% жінок. Деякі пропозиції є більш популярними серед жінок, такі як медичний персонал, бухгалтери, а також посади фельдшерів та діловодів. Серед чоловіків більш популярними є посади електриків, кінологів, гранатометників, саперів, капеланів, командирів відділень, інженерів з ремонту дронів та водіїв [32].

Приблизно однакова кількість чоловіків та жінок відгукується на вакансії вебдизайнера, військового кухаря, психолога та заступника начальника штабу.

Оскільки жінки стали потужною силою на ринку праці України, гостро постає питання про вирівнювання оплати праці.

Є надія, що в Україні вдасться не лише подолати дефіцит кадрів, а й зменшити гендерний розрив у оплаті праці принаймні до рівня країн ЄС. В Україні цей показник становить 18,6%, у ЄС – майже 13%. До речі, гендерний розрив у оплаті праці зафіксований по всьому світу, практично у всіх секторах та професіях.

Фахівці проаналізували резюме від жінок та чоловіків щодо рівня бажаної заробітної плати й прийшли до висновку, що фінансові амбіції жінок дещо скромніші. Наприклад, станом на листопад 2023 року 26% жінок були готові прийняти зарплату до 10 тис. гривень, тоді як чоловіків лише 13%.

У свою чергу український уряд розпочав реалізацію стратегії до 2030 року з метою зменшення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6% до 13,6%.

За даними звіту Жінки, Бізнес та Закон 2024, у жодній країні світу жінки не мають рівних умов праці з чоловіками. Гендерний розрив у оплаті праці в країнах ЄС у 2021 році становив 12,7%. Це означає, що жінки в середньому заробляють на 13% менше за годину, ніж чоловіки [30].

У 2022 році розрив зменшився до 10,7%, проте лише 69,3% жінок в ЄС були працевлаштовані порівняно з 80% чоловіків, повідомляють у Єврокомісії. Наприклад, у 2018 році загальний гендерний розрив у заробітках становив 36,7%.

Згідно зі Звітом про глобальний гендерний розрив 2023 року, європейські країни досягнуть гендерного паритету за 67 років, а Сполученим Штатам знадобиться 95 років. Найгірша ситуація у Євразії та Центральній Азії, де про рівність у оплаті праці можна буде говорити за 167 років [32].

Гендерний розрив у оплаті праці варіюється від менше ніж 5% у Люксембурзі, Румунії, Словенії, Польщі, Бельгії та Італії до понад 17% – в Угорщині, Німеччині, Австрії та Естонії. Однак менший розрив у оплаті праці в певних країнах не обов'язково означає, що ринок є більш рівним. Просто зайнятість жінок у таких країнах може бути нижчою.

Гендерний розрив у оплаті праці є досить широким поняттям і охоплює велику кількість нерівностей. Так, приблизно 24% гендерного розриву у оплаті праці пов'язано з тим, що у багатьох професіях працюють переважно жінки: догляд, охорона здоров'я та освіта. Робочі місця, які переважно займають жінки, зазвичай систематично недооцінюються.

Жінки, як правило, мають більше робочих годин на тиждень, ніж чоловіки, і при цьому витрачають більше часу на неоплачувану роботу, йдеться у звіті Європейської комісії. У ЄС менше, ніж один з десяти керівників великих компаній є жінкою. Найбільша різниця в погодинній оплаті праці в ЄС у менеджерів: заробітна плата жінок на 23% нижча, ніж у чоловіків. У деяких випадках жінки отримують менше, ніж чоловіки, за виконання рівноцінної роботи.

Міжнародне об'єднання організацій Oxfam у своєму звіті за 2020 рік написало, що щодня у світі жінки витрачають 12,5 млрд годин на домашню роботу та догляд за дітьми та людьми похилого віку. І якщо за цю роботу платити хоча б мінімальні зарплати, то сума б вийшла просто колосальною – майже 10,8 трлн доларів на рік [33].

3 СЦЕНАРІЇ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК

3.1 Очікування та сценарії змін на ринку праці України

За результатами опитування, організованого за спільної ініціативи Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України, а також Фонду міжнародної солідарності, виявлено, що 37% роботодавців не мають можливості передбачити, чи буде необхідність у додаткових працівниках і відповідно не можуть оцінити обсяги найму. Приблизно третина роботодавців (30%) не планує збільшувати кількість працівників протягом наступних 6 місяців 2024 року. З них, 6% впевнені, що не будуть розширювати штат, а 24% відзначили, що це малоймовірно. У той же час, третина роботодавців (33%) планує збільшити кількість працівників (рис. 3.1) [27].

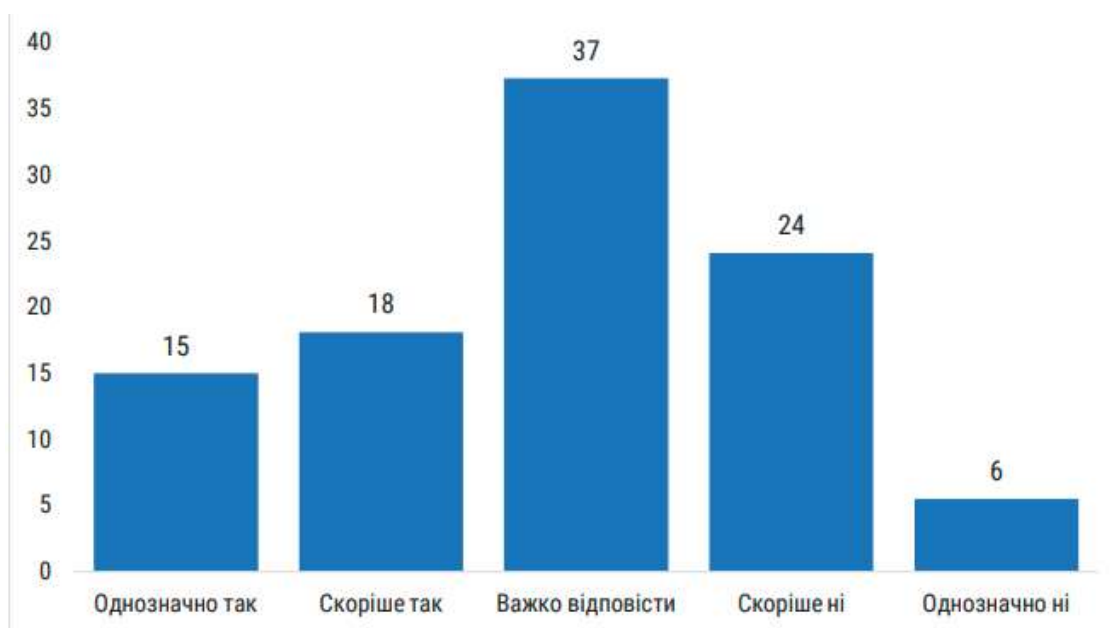


Рисунок 3.1 - Очікування щодо додаткового найму працівників у наступні 6 місяців 2024 року, %

Загалом можна стверджувати, що великі підприємства виявляють більшу впевненість у відношенні до перспектив додаткового найму працівників. Найбільш оптимістичні оцінки стосовно додаткового найму надають саме великі підприємства. Понад 40% з них мають плани щодо додаткового найму працівників, тоді як лише 10% мікропідприємств планують такі надходження працівників у наступні 6 місяців. Середні та малі підприємства мають відповідно 26% та 16% планів щодо додаткового найму.

Найбільш упевнені в оцінках додаткового найму є підприємства Львівської, Закарпатської, Волинської й Полтавської областей, а також міста Києва. Саме тут понад 20% підприємств однозначно планують додатковий найм працівників. Підприємства Запорізької області фактично не мають можливостей планувати додатковий найм (лише 7% вказують на таку можливість).

Негативні очікування щодо найму додаткового персоналу переважають у секторах нерухомості, надання інших послуг, інформації і телекомунікації, а також освіти. Тут понад 80% підприємств вагаються дати відповідь або негативно оцінюють можливості додаткового найму в найближчі 6 місяців, а частка тих, хто планує додатковий найом, не перевищує 20%. Найменш приваблива ситуація виявляється в секторі нерухомості.

Поміж підприємствами, які планують додатковий найом працівників, залишається невелика частка (до 5%), що підкреслює можливості звільнень працівників. Однак більшість роботодавців (56%) не мають планів щодо звільнень, з них понад 16% впевнено в цьому (рис. 3.2).

Загалом, можна відзначити, що така ситуація є характерною для всіх видів підприємств, регіонів і галузей економіки.

Отримані оцінки збільшення кількості найманих працівників свідчать про те, що підприємства планують зростання персоналу з обережністю. Загальний обсяг планованого розширення не перевищує 2%. Водночас, планується незначне скорочення.

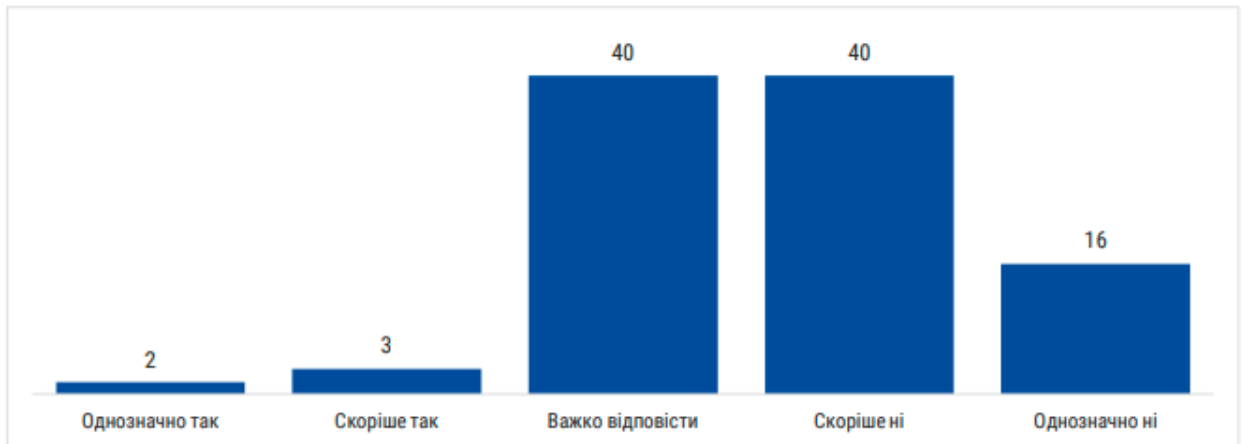


Рисунок 3.2 - Очікування щодо скорочення працівників у наступні 6 місяців, %

Найбільший обсяг збільшення штату працівників (7%) спостерігається у мікропідприємств. Проте варто зауважити, що їхня вага в загальній кількості робочих місць є дуже мала. Основний обсяг планованого зростання припадає на великі й середні підприємства, де спостерігається дуже маленький відсоток скорочення, але в цілому значні відсотки збільшення (1,7% та 1,9% відповідно) [34].



Рисунок 3.3 - Доля очікуваного додаткового найму і зменшення від наявної чисельності працівників за розміром підприємств, %

Найбільш оптимістичні прогнози стосовно обсягів додаткового працевлаштування надані роботодавцями західних областей, зокрема Волинської (4,9%), Львівської (3,6%) та Закарпатської (2,9%). У той час, коли підприємства центрального та північного регіонів висловлюють більш обережні оцінки щодо додаткового найму. Найменші обсяги прогнозуються в підприємствах Сумської (0,9%), Вінницької (0,9%) та Запорізької (0,2%) областей. Значно переважаючи обсяги запланованого скорочення працівників свідчать про тенденцію повільного скорочення зайнятості в цих регіонах [33].

Сектори економіки, де роботодавці очікують найбільшого зростання, виявилися готельно-ресторанний бізнес, транспорт та будівництво. Для цих секторів прогнозується додаткове працевлаштування, що перевищує 3%, при цьому не виникає очікувань можливого скорочення. Найбільше скорочення прогнозується у секторі науки, де воно становитиме 2% від наявної кількості працівників.

Для оцінки перспектив розвитку ситуації на ринку праці та урахування особливостей попиту на працівників, були визначені песимістичний і оптимістичний сценарії:

- Негативний сценарій: війна триватиме наступні кілька років. Економічний стан країни, незважаючи на підтримку зі сторони західних країн, погіршується.

- Позитивний сценарій: Україна перемагає у війні, отримує значну економічну підтримку та за декілька років стає повноцінним членом Європейського Союзу.

Аналіз оцінок фахівців з різних галузей дозволив зрозуміти основні ризики реалізації цих сценаріїв та визначити необхідні кроки для підтримки позитивних тенденцій і запобігання негативних [33].

Експерти єдинодушні у тому, що більшість підприємств, які не зупинили свою діяльність упродовж 2022 року, не припинять її навіть за умов

подальшого погіршення економічної ситуації в країні. Єдиним фактором, який може загострити цю ситуацію, може стати подальше втрачання територій і розширення території активних бойових дій. У всіх інших випадках, незважаючи на труднощі, нестабільність, скорочення прибутків тощо, більшість підприємств передбачають можливість продовжувати працювати без масового звільнення працівників. Така позиція є результатом набутого досвіду у 2022 році, коли штат працівників був максимально оптимізований.

Звичайно, в разі негативного сценарію для підприємств існують високі ризики втрати частини активів через можливі воєнні дії, терористичні ракетні обстріли і т. д. Експерти не виключають можливості поступового скорочення обсягів виробництва. Проте для більшості підприємств це не матиме безпосереднього впливу на кількість працівників. Найстабільнішим сектором української економіки залишатиметься сільське господарство й пов'язана з ним харчова промисловість. Найом працівників на підприємства не припиниться і буде поступово зростати. Найбільш негативним чинником для більшості підприємств стане продовження мобілізації, що збільшуватиме дефіцит кваліфікованих працівників.

Для запобігання негативному сценарію велике значення матимуть заходи підтримки зайнятості, спрямовані на подолання кадрового дефіциту висококваліфікованих працівників та підтримку бізнесу. Серед таких заходів можуть бути:

- Стимулювання розвитку підприємництва.
- Підтримка зайнятості жінок, молоді, осіб передпенсійного та пенсійного віку.
- Програми підготовки та перепідготовки ветеранів/ветеранів з інвалідністю.
- Унормування процедур мобілізації, бронювання та виїзду за кордон.

- Інформаційна підтримка процесу соціального залучення ветеранів та внутрішньо переміщених осіб [27].

Згідно з думкою експертів, оптимістичний сценарій розвитку призведе до швидкого відновлення економіки, перш за все, завдяки поверненню значної кількості населення та інвестиціям (зокрема, можливим репараціям) у відновлення постраждалої інфраструктури й житлового фонду. Безсумнівно, відновлення зруйнованих об'єктів металургії й енергетики, транспортної й цивільної інфраструктури потребуватиме значних капіталовкладень. Проте такий процес дасть можливість істотного технологічного оновлення й загального підвищення енергоефективності.

Деякі підприємства, які наразі не працюють, також відновлять свою діяльність. У той же час, значно зростатиме попит на працівників загалом, з особливим акцентом на кваліфікованих фахівців у сферах добувної промисловості й будівництва, металургії та машинобудівання, а також робітників, які обслуговують різноманітне промислове устаткування й машини. Очевидно, що значний дефіцит кваліфікованих працівників в Україні буде існувати протягом багатьох років.

Закінчення воєнного стану, відкриття кордонів та спрощення доступу до праці в ЄС, зокрема у разі вступу до Європейського Союзу, приносять із собою значні ризики для українського ринку праці та зайнятості. Цей позитивний сценарій відкриває певні потенційні проблеми.

Між цими ризиками можна виділити:

- Масова еміграція населення за кордон;
- Зростання конкуренції за робочу силу;
- Нерівновага між попитом і пропозицією робочої сили;
- Демобілізація та поширення посттравматичних стресових розладів;
- Збільшення рівня інвалідизації населення;
- Нестача робочої сили для виконання програм відбудови і відновлення;

– Дефіцит кваліфікованої робочої сили (особливо через можливе не повернення молоді) [34].

Для успішного подолання цих ризиків та запобігання можливим новим ризикам необхідні важливі заходи, зокрема:

- Програми стимулювання народжуваності;
- Програми підтримки повернення мігрантів;
- Заходи з підтримки малого бізнесу та зайнятості у третинному секторі;
- Сприяння зайнятості ветеранів, жінок та молоді;
- Розвиток програм перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- Адаптація трудового законодавства до норм й стандартів ЄС;
- Розвиток державної політики зайнятості на рівні регіонів і громад [27].

Наведені сценарії відображають загальний розвиток збільшення попиту на робочу силу та, відповідно, зростання дефіциту робочої сили на ринку праці. Незалежно від сценарію, зростання дефіциту може стати значним чинником, що стримує і уповільнює розвиток. Явно, дефіцит робочої сили буде особливо відчутним у секторах, що потребують значної кількості кваліфікованих працівників та інженерів.

3.2 Основні положення стратегії гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025 та шляхи підвищення рівня зайнятості жінок в Україні

Розробка стратегічних планів у галузі гендерної політики є ключовим етапом для забезпечення рівності між жінками та чоловіками. Створення якісної стратегії потребує експертного досвіду, включаючи аналіз даних, встановлення пріоритетів та оцінку ефективності раніше розроблених стратегій. Європейський Союз, зокрема, Комісія з гендерної рівності та моніторингу прогресу, вже набули значного досвіду у стратегічному

плануванні для досягнення гендерної рівності. Вивчення цього досвіду може допомогти Україні у вдосконаленні підходів та практик у розробці власних стратегій у цій сфері.

У березні 2020 року Європейська комісія ухвалила Стратегію гендерної рівності на період 2020-2025. Цей документ визначає напрямки гендерної політики, якою керується Європейський Союз. Він ґрунтується на попередньому досвіді та висновках Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019 (SEGE).

Цей документ передував Стратегії ЄС 2020-2025 і мав на меті зосередитися на кількох основних моментах, відомих як SEGE (Strategic Employment and Gender Equality):

- Забезпечення працевлаштування та рівної оплати праці, зокрема подолання гендерного розриву.

- Залучення жінок до процесу прийняття рішень, включаючи збільшення їхньої представленості у вищому та середньому керівництві Комісії.

- Боротьба з гендерним насильством, що вимагало підписання та ратифікації всіма державами-членами Стамбульської конвенції.

- Просування рівних можливостей через сприяння рівності у всьому світі.

Однак слабкими сторонами SEGE були його статус як внутрішнього документу Європейської Комісії (Staff Working Document), що призводило до його розгляду державами-членами як політичного зниження його значимості порівняно зі Стратегією. Крім того, видимість SEGE була низькою, а недостатня інформованість про цей документ серед держав обмежувала його вплив. Саме тому була сформована нова стратегія - Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025, яка спрямована на підвищення значимості питань, пов'язаних з гендерною рівністю [34].

У стратегії ЄС на 2020-2025 рік передбачений розширений перелік цілей, які відображають основні виклики, що існують у ЄС, зокрема у сферах екології, цифрової трансформації та демографічних змін, що мають гендерний аспект. Наприклад:

- Зростаюча дигіталізація робочих місць вимагає забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до економічних можливостей та якісної роботи у цифровій економіці.

- Демографічні зміни, пов'язані зі збільшенням тривалості життя (жінки зазвичай живуть довше за чоловіків, тому становлять більшість літнього населення), створюють виклик у формі можливої дискримінації за статтю та віком на робочому місці.

- Нерівність у пенсійному забезпеченні та вплив гендерних розривів у заробітній платі на стійкий розвиток.

- Включення гендерного аспекту у формування політик та процесів ЄС є важливим для досягнення гендерної рівності.

- Збір та аналіз даних з урахуванням гендерно-вікових показників є вирішальними для дослідження гендерної проблематики та розробки політики, адаптованої до конкретних потреб різних груп.

Метою стратегії ЄС є преодолення нерівності та стимулювання справедливого розподілу влади, впливу та ресурсів, сприяння справедливості та створення рівних можливостей. Для досягнення цієї мети Комісія визначила наступні напрями та відповідний план дій:

1. Забезпечення свободи від насильства та стереотипів.
2. Стимулювання процвітання в гендерно-рівній економіці.

Політика згуртованості ЄС сприяє підприємництву жінок, їх (ре)інтеграції на ринку праці та гендерній рівності у традиційно чоловічих сферах. Планується розробка цілеспрямованих заходів для підтримки участі жінок у інноваціях з метою зменшення гендерного розриву в оплаті праці та пенсіях.

Передбачено такі дії для розгляду та впровадження Комісією:

- Адекватне впровадження принципів гендерної рівності в трудове законодавство ЄС. Це включає ратифікацію Директиви ЄС про баланс між роботою та особистим життям для поліпшення доступу до сімейної відпустки та розв'язання проблеми недостатньої представленості жінок на ринку праці. Також планується ратифікація та втілення положень інших директив, спрямованих на рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері праці.

- Забезпечення належних інвестицій у дошкільну освіту та послуги з догляду за дітьми за рахунок фінансування ЄС. Це допоможе зменшити гендерну нерівність на ринку праці і створить можливості для розвитку професійної кар'єри для жінок і чоловіків.

- Запуск пілотного проекту під егідою Європейської Ради з інновацій Horizon Europe для підтримки жіночих стартапів та інноваційних малих і середніх підприємств.

- Створення сприятливих умов для кар'єрного зростання жінок у спортивних організаціях та у STEM-напрямах.

3. Паритетне лідерство

Для розгляду та впровадження Комісією запропоновані наступні заходи:

- Прийняти пропозицію щодо Директиви з поліпшення гендерного балансу в корпоративних радах. Зазначена Директива передбачала, що принаймні 40% членів правління компаній мають бути жінками до 2018 року у державному секторі та до 2020 року у приватному. Однак ці цілі не було досягнуто до 2020 року, тому імплементація норм цієї директиви стала одним із пріоритетів порядку денного Комісії на 2022 рік [34].

- Розробити заходи з поліпшення гендерного балансу на всіх рівнях керівництва. Комісія сприятиме участі жінок як виборців і кандидатів у виборах до Європейського парламенту 2024 року у співпраці з Європейським парламентом, національними парламентами, державами-членами та

громадянським суспільством, в тому числі шляхом фінансування та просування передового досвіду. Європейські політичні партії, що звертаються до ЄС із запитом на фінансування, заохочуються до прозорості у відношенні до гендерного балансу членів своїх політичних партій. Комісія прагне досягти гендерного балансу на рівні 50% на всіх рівнях свого управління до кінця 2024 року.

Очевидно, положення даної Стратегії ЄС є важливими для України в першу чергу як складова процесу євроінтеграції, а також з огляду на можливість запозичення досвіду Європейського Союзу у розробці національних програм та стратегій у сфері гендерної рівності.

Основаючись на міжнародному досвіді, наукових дослідженнях та результатах нашого аналізу, ми вважаємо, що наступні політики можуть сприяти підвищенню рівня зайнятості жінок в Україні:

1. Розширення мережі дитячих садочків, зокрема у тих регіонах, де черги найбільші.

2. Підвищення якості послуг у дитячих садках, що включає подовження годин роботи, розширення навчальних програм, поліпшене харчування, зменшення кількості дітей у групі тощо. Нові місця у садочках можуть бути як державними, так і приватними. Спрощення процедур для відкриття приватних дитячих садочків та зменшення кількості дозволів сприятимуть стимулюванню приватних підприємців до відкриття більшої кількості садочків.

3. Часткове відшкодування вартості відвідування приватних дитячих садочків. У 2019 році уряд запровадив програму "муніципальна няня", що передбачає часткову компенсацію оплати праці няні. Проте наше дослідження показує, що компенсація витрат на відвідування приватних дитячих садочків може бути ще ефективнішою у сприянні зайнятості жінок. Аналогічні програми, як "гроші йдуть за дитиною", вже успішно реалізуються у Києві. Крім того, існують програми податкових пільг, коли

батьки отримують часткову компенсацію податків, якщо оплачують відвідування дитиною приватного садочка. Необхідно поширювати інформацію про такі можливості, оскільки не всі про них відомо. Держава повинна активізувати комунікацію щодо існуючих пільг для відвідування приватних дитячих садочків [35].

4. Забезпечення дітям, чий обидва батьки працюють, переваги у черзі до дитячого садочка.

5. Скасування законодавчих обмежень щодо праці жінок у певних галузях та певний час. Останнім часом список заборонених для жінок професій вже значно зменшився. Ми вважаємо, що цей тренд слід продовжити та скасувати всі форми дискримінації проти жінок на ринку праці.

6. Стимулювання створення більшого числа робочих місць з можливістю працювати дистанційно або на неповний робочий день. Частково така можливість вже закріплена законодавством для жінок з дітьми, але фактично її використання обмежене через недостатню інформованість громадян та поширену нелегальну зайнятість. Наявність гнучких робочих місць також вигідна для бізнесу, оскільки працедавці отримують доступ до додаткової робочої сили.

7. Підтримка жінок у набутті нових навичок для повернення на ринок праці. Досвід ЄС показує, що подібні програми можуть бути успішними [35].

8. Боротьба з гендерними стереотипами у суспільстві та дискримінацією з боку роботодавців. Такі стереотипи можуть бути досить стійкими, але для їх подолання потрібна правильна комунікація. Наприклад, наше дослідження щодо популізму показує, що для успішної комунікації політики, яка протистоїть популізму, важливо наголошувати на тому, як кожна людина може скористатися від такої політики. Схожий підхід може бути успішним у боротьбі з гендерними стереотипами, де пояснення того, як

чоловіки та бізнес-компанії можуть виграти від залучення жінок до робочої сили, може допомогти подолати ці стереотипи.

Однак, можна виділити політичні заходи, які можуть негативно вплинути на зайнятість жінок, тому ми рекомендуємо їх не впроваджувати. Це, по-перше, збільшення грошової допомоги на дитину, оскільки збільшення цієї допомоги може збільшити стимул залишатися поза робочою силою. Натомість, ми рекомендуємо спрямовувати ці кошти на поліпшення можливостей догляду за дітьми, які були описані раніше.

По-друге, збільшення тривалості декретної відпустки. Дослідження показують, що оптимальною тривалістю є не більше 140 тижнів (приблизно 2,6 роки). Україна має стандартну тривалість декретної відпустки 3 роки. Тому наразі слід залишити поточну тривалість декретної відпустки, а у майбутньому, коли буде більше можливостей для догляду за дітьми, розглянути її скорочення.

ВИСНОВКИ

Класична економічна наука, представлена Адамом Смітом і Жан-Батістом Сеем, встановила теоретичний фундамент вчення про ринок праці. Ринок праці відображає соціально-трудові відносини, де робоча сила стає об'єктом купівлі-продажу. Використання системного підходу дозволяє розглядати його як систему соціально-економічних відносин, що регулює попит і пропозицію на працю та забезпечує баланс інтересів між роботодавцями, власниками засобів виробництва та населенням.

Ключовими моментами концепції ринку праці є: ринок праці об'єднує пропозицію і попит на робочу силу; важливо розглядати його на макро- і мікроекономічних рівнях; рівень безробіття і продуктивності праці - ключові макроекономічні показники; індивідуальна зарплата і робочі години - важливі мікроекономічні параметри.

Основні елементи ринку праці такі: пропозиція робочої сили – це кількість шукаючих роботу; попит на робочу силу – це кількість вакансій; зарплата і умови праці - визначаються балансом пропозиції і попиту, освітою, навичками тощо; безробіття і стабільність зайнятості - впливають на ринкову динаміку, урядова політика і регулювання - включають оподаткування, соціальні програми, політику зайнятості.

Видатні західні учені, такі як А. Маршал, А. Пігу та інші, вивчали механізм ринкового саморегулювання, який вважали здатним вирішувати проблеми безробіття й дефіциту праці. "Неокласична модель" базується на теорії "цінової рівноваги" і розглядає ринок в умовах досконалої конкуренції.

Модель, що ґрунтується на кейнсіанській теорії зайнятості, відома як теорія недостатнього попиту, базується на обсязі ефективного попиту, що визначає рівень зайнятості.

Монетаристська модель, заснована на природному рівні безробіття, орієнтується на макроекономічну стабільність і вільну конкуренцію.

Ці теорії і підходи враховують соціальні та економічні аспекти ринку праці, визначаючи ключові фактори для досягнення балансу та конкурентоспроможності.

В Україні, як і в більшості країн Європи, існує значна різниця у зайнятості чоловіків і жінок, спричинена нерівністю у доходах, законодавчими обмеженнями, економічною структурою, доступом до догляду за дітьми, культурним впливом та державною політикою.

В Україні до 2017 року не існувало законодавчого підґрунтя для розділу професій за гендером. Тоді був перелік із 450 професій, заборонених для жінок, включаючи машиністок в метро, водолазок, пожежниць та снайперок. Проте у грудні 2017 року Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, було скасовано в Україні.

Сьогодні жіноча зайнятість піддається впливу культурних норм, догляду за дітьми та державної політики. Традиції та ставлення до ролі жінок у сім'ї можуть обмежувати їх працевлаштування. Більша кількість та молодший вік дітей змушують жінок витратити більше часу на догляд, обмежуючи їхні можливості для роботи. Державні заходи, такі як податкові пільги та допомога з догляду за дітьми, можуть підвищити активність жінок на ринку праці.

Вища освіта збільшує шанси жінок на зайнятість через доступ до краще оплачуваних посад і стимулює до професійного зростання, зменшуючи ймовірність тривалих відпусток по догляду за дітьми. Однак, розрив у заробітній платі жінок і чоловіків, який пояснюватися більшою продуктивністю жінок у домашньому господарстві та іншими факторами, такими як біологічні відмінності та досвід роботи, може спонукати жінок залишатися поза робочою силою.

Основними чинниками зміни на ринку праці є: економічні чинники (валовий внутрішній продукт, індекс споживчих цін, бізнес-активність

підприємств, доходи населення); демографічні чинники (особливості демографічного відтворення; міграція, відтік молоді за кордон); мобілізація.

Щодо економічних чинників, за даними Державної служби статистики України та Національного банку України, реальний ВВП України зменшився у III кварталі 2022 року на 30,8%, а у IV кварталі - на 35,0% порівняно з попереднім роком. Це було наслідком руйнування виробничої, транспортної та енергетичної інфраструктури, а також інших факторів. Підвищення інфляції з 13,7% у березні до 26,6% у грудні 2022 року також відображало загальну економічну нестабільність. Умови війни суттєво вплинули на бізнес-активність та рівень завантаження виробничих потужностей підприємств, змусивши їх адаптуватися до нових умов. Харчова промисловість виявилася найбільш стійкою, утримуючи майже повне завантаження, тоді як металургія зазнала значних втрат через конфлікт та зниження експорту.

Недавно бізнеси почали активно використовувати примусові відпустки, щоб уникнути звільнень працівників, особливо під час атак на енергетичну інфраструктуру. Використання таких відпусток зростало до 5-6% з масовими відключеннями електроенергії. Але це не врятувало від збільшення безробіття.

Міграція за кордоном значно впливає на пропозицію робочої сили в Україні. За даними ООН, майже 7,98 мільйона українців перебувають за кордоном як біженці, а майже 4,9 мільйона - внутрішньо переміщені особи. Це суттєво обмежує можливості для економічного розвитку. Більшість біженців у віці 35-59 років, що є продуктивною групою для робочої сили. Освітня структура біженців також впливає: більшість має вищу освіту, що може призвести до відтоку кваліфікованих працівників.

Відтік дітей та молоді за кордон також є проблемою. Оцінка їх кількості складна, але відтік може обмежити майбутню пропозицію робочої

сили. Значна частина батьків планує повернутися, але частка тих, хто ще не вирішив, значна.

Відтік студентської молоді також важливий. Кількість абітурієнтів зменшилася у зв'язку зі складними умовами. Зарубіжні країни зацікавлені в привабленні кваліфікованої робочої сили, що створює ризики неповернення студентів після навчання.

Також важлива проблема - потреба в поповненні мобілізаційного резерву для воєнних дій. Бізнес стикається з браком робочої сили через призов та виїзд працівників.

У 2022 році на ринку праці України стався значний спад зайнятості. Особливо це стосується територій, що пережили окупацію. У другому кварталі 2022 року втрати склали 18%, а загальний показник скорочення небюджетних підприємств за рік становив 21,3%. Найбільші втрати відзначені в Луганській (77%), Донецькій (56%), Херсонській (51%), Харківській (39%), Запорізькій (30%) областях. У наступні квартали ситуація трохи покращилась, але загалом кількість працездатних на небюджетних підприємствах зменшилась на 15%, станом на кінець року досягаючи 6,65 мільйонів осіб. У зоні конфлікту цифри ще вражаючіші: в Луганській області скоротилося на 83%, в Донецькій на 60%, Запорізькій на 38%, Херсонській на 80%.

На початку 2021 року, підприємства в чотирьох найбільш постраждалих областях склали 9,7% від загальної кількості в Україні. Також, 11% найманих працівників були з цих регіонів. Скорочення зайнятості стосувалося і промислово розвинених областей, де 59% від загального скорочення було зафіксовано. У 2022 році ситуація погіршилась: підприємства, що продовжили роботу, зменшили персонал на 5%, найбільше скорочення було на мікропідприємствах (53%), а найменше на великих (4%).

У 2022 році не було зменшення чисельності працівників на підприємствах Полтавської і Хмельницької областей.

Загальне зменшення зайнятості мало вплив на професійну структуру праці. Порівняння даних показує збільшення частки керівників, фахівців, технічних службовців та робітників з обслуговування машин і устаткування, а також зменшення частки працівників у сфері торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників з інструментом. Найбільше зменшилась частка найпростіших професій.

Дані Державної служби зайнятості показують, що кількість зареєстрованих безробітних зменшилася з 1191,0 тис. осіб у 2021 році до 867,6 тис. осіб у 2022 році. Спостерігалось найбільше скорочення серед молоді (на 33%) і серед жінок (на 22%).

У 2022 році значно скоротилися вакансії, особливо для робітників обслуговування машин (з 166,8 тис. до 98,5 тис.). Це становило майже чверть усіх вакансій. Кількість вакансій для простих професій також майже удвічі зменшилася. Але у вересні 2023 року платформа Work.ua зафіксувала рекордні 105 809 пропозицій роботи. Велика кількість вакансій може вказувати на розвиток різних галузей економіки України, таких як інноваційні стартапи та інформаційні технології. Проте ці галузі вимагають висококваліфікованих працівників, яких недостатньо на ринку. Взагалі, роботодавці стикаються із труднощами під час підбору працівників.

Державна служба зайнятості повідомила про труднощі з укомплектуванням вакансій у зв'язку з мобілізацією. Тому все частіше наймають жінок на позиції, які раніше вважались нетиповими для них, такі як машиніст на шахті, електромонтер, тракторист. Компанії готові інвестувати в навчання жінок для заповнення дефіциту кадрів.

Результати опитування (жовтень 2022 р.), показали зміну структури працевлаштування населення.

У лютому 2023 року результати опитування роботодавців показали, що 48% жінок працюють на економічно активних підприємствах. На мікро- та малих підприємствах цей показник становить відповідно 37% і 36%.

Жінки працюють у різних сферах економіки по-різному. Ми можемо виділити "чоловічі" і "жіночі" галузі. Менше всього жінок працює у будівництві, добувній промисловості, сільському господарстві, енергетиці та інших послугах - їх тут від 17 до 35%. Більше всього жінок працює у сферах охорони здоров'я, освіти, готельно-ресторанного бізнесу та фінансів - їх тут понад 60%.

На початку 2024 року в Україні було 101,4 тис. безробітних, з яких 24,9 тис. (24%) - чоловіки, а 76,5 тис. (76%) - жінки. Work.ua зауважила, що на ринку праці переважають жінки, становлячи 60%. Ще у 2023 році зросла присутність жінок у будівництві (на 18%) та видобувній промисловості (на 49%). Також, у 2023 році з 36 тис. малих і середніх компаній, 51% керували жінки, і тенденція до відкриття жінками своїх ФОПів набуває сили.

У 2023 році 25,2 тисячі безробітних жінок скористалися програмами перекваліфікації та "ваучерами" на навчання від Служби зайнятості. З початку 2024 року до навчання приступили ще 6,4 тисячі жінок. Багато з них обрали професії, які традиційно вважалися чоловічими, такі як керувальниці дроном, лицювальниці-плиточниці, операторки котельні, електрогазоварниці, машиністки котелень та інші.

Розпочато проєкт професійного навчання для ветеранів війни та осіб з інвалідністю.

В Україні діє програма рекрутингу Міністерства оборони та ресурсів з пошуку роботи для Збройних Сил. Українці можуть обирати професії у війську відповідно до своєї цивільної спеціальності, незалежно від статі. Гендерний баланс у рекрутингу за даними Work.ua показує, що на 51% вакансій реагують чоловіки, а 49% - жінки. Відгуків на вакансії для медичного персоналу, бухгалтерів, фельдшерів, діловодів та інших є майже однаково.

Жінки зазвичай мають менші фінансові амбіції, ніж чоловіки, і лише 26% жінок готові прийняти зарплату до 10 тис. гривень, порівняно з 13% чоловіків.

Гендерний розрив у оплаті праці пов'язаний з тим, що жінки частіше працюють у сферах, що менше оплачуються, вони витрачають більше часу на домашню неоплачуєму роботу. Щодня жінки у світі витрачають 12,5 млрд годин на домашню роботу та догляд за дітьми та людьми похилого віку, а це по оплаті праці рівнозначно 10,8 трлн доларів на рік. Тому в Україні сподіваються зменшити гендерний розрив у заробітній платі, приблизно до рівня країн ЄС, з 18,6% до 13,6% до 2030 року.

Для оцінки перспектив розвитку ситуації на ринку праці були визначені два сценарії:

1. Негативний: війна триває, економіка погіршується.
2. Позитивний: перемога війни, підтримка та вступ до ЄС.

Експерти визначили ризики і необхідні кроки для підтримки позитивних тенденцій. Більшість підприємств очікує можливість продовжити працювати без масового звільнення працівників. Для запобігання негативного сценарію важливі заходи підтримки зайнятості та підтримки бізнесу.

Експерти вважають, що оптимістичний сценарій відновлення економіки спричинить швидке відновлення населення та інвестицій у інфраструктуру. Це призведе до розвитку промисловості, зростання попиту на працю та потребу у кваліфікованих фахівцях. Однак цей сценарій також має свої ризики, такі як масова еміграція, конкуренція за робочу силу та дефіцит кваліфікованих працівників. Для подолання цих проблем потрібні програми підтримки народжуваності, підтримка мігрантів, розвиток малого бізнесу та перепідготовка робочої сили.

Основауючись на міжнародному досвіді та наукових дослідженнях, ми вважаємо, що наступні політики можуть підвищити рівень зайнятості жінок в Україні:

- Розширення мережі дитячих садочків, особливо там, де черги найбільші.
- Покращення якості послуг у дитячих садках, включаючи розширення годин роботи, навчальних програм, харчування тощо. Нові місця у садочках можуть бути як державними, так і приватними.
- Часткове відшкодування вартості відвідування приватних дитячих садочків та поширення інформації про ці можливості.
- Перевага у черзі до дитячого садочка для дітей, чиї обидва батьки працюють.
- Скасування законодавчих обмежень щодо праці жінок у певних галузях та певний час.
- Стимулювання створення більшого числа гнучких робочих місць.
- Підтримка жінок у набутті нових навичок для повернення на ринок праці.
- Боротьба з гендерними стереотипами у суспільстві та дискримінацією з боку роботодавців.

Не рекомендуємо збільшення грошової допомоги на дитину та тривалості декретної відпустки, оскільки це може негативно вплинути на зайнятість жінок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2013. 522 с.
2. Чернявська О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2019. 522 с.
3. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.
4. Юдіна М. І. Еволюція концепцій ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 16, частина 2, 2017. С. 166-169.
5. Андрейцева І. А. Ринок праці України: сучасні тенденції. економіка та суспільство. Випуск № 28. 2021. С. 8-12.
6. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 15.03.2024).
7. European Statistical Recovery Dashboard (EUROSTAT). URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/recovery-dashboard/?theme=people> (дата звернення: 30.04.2024).
8. Середня зарплата в Європі. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/europe/> (дата звернення: 25.04.2024).
9. Балакірева О.М., Дмитрук Д.А. Соціально-економічні настрої населення України: червень-вересень 2020 року. Український соціум. 2020. № 3. С. 142–156.
10. Колядич О.І., Другова Є.В. Аналіз моделей ринку праці: світовий досвід для України. Вчені записки Університету «КРОК». №3 (59), 2020. С. 8-15.

11. Степаненко С. В., Антонюк С. Н., Фещенко В. М., Тимочко Н. О. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. / за ред. проф. С. В. Степаненка. Київ : КНЕУ, 2010. 743 с.

12. Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Шамота В. М. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та зайнятості : навчальний посібник. Київ : Ін-т економіки НАН України. 2010. 300 с.

13. Бондаренко М. "Чоловічі" професії: як українки руйнують гендерні стереотипи на ринку праці. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240308-cholovich-profesi-yak-ukrayinky-ruynuyut-genderni-stereotypy-na-rynku-praczi/>

14. Михайлишина Д. Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки? URL: <https://ces.org.ua/gender-paper/>

15. Contreras, D. and Plaza, G., 2010. Cultural factors in women's labor force participation in Chile. Feminist Economics, 16(2), pp.27-46. URL : http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2010/08/RFEC_A_473703_CONTRERAS_FEMINIST_ECONOMIST.pdf

16. Christiansen LE. Individual choice or Policies? Drivers of female employment in Europe. International Monetary Fund; 2016 Mar 7. URL : <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp1649.pdf>

17. Інфляційний звіт (січень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=42

18. Місячний Економічний Моніторинг України. № 216 (січень 2023 р.) // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: https://cci.vn.ua/wp-content/uploads/2023/01/MEMU_Jan2023_216.pdf

19. Нове щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни». Випуск № 8 (12.2022). // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/ilovepdf_merged-6.pdf

20. Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни Росії проти України – дванадцята хвиля дослідження (жовтень 2022 р.) // Gradus, Advanter. URL: https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf

21. Дослідження на ґрунті даних про підконтрольну територію України (2 лютого 2023 р.) // Опендатабот. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/death-2022>

22. Ukraine Refugee Situation // UNHCR. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

23. Profiles, Needs & Intentions of Refugees from Ukraine // Regional protection profiling & monitoring factsheet. UNHCR. December 2022. URL: <https://www.ecoi.net/en/file/local/2084454/Regional+Ukraine+Protection+Profiling+Factsheet+2022.pdf>

24. Чи повернуться в Україну діти, які навчаються за кордоном? // Освітній омбудсмен України. URL: <https://eo.gov.ua/chypovernutsia-v-ukrainu-dity-iaki-navchaiutsia-za-kordonom/2022/10/07/>

25. Чим закордонні школи відрізняються від українських? Результати опитування батьків, чий діти знаходяться за кордоном // Освітній омбудсмен України. URL: <https://eo.gov.ua/chym-zakordonni-shkoly-vidrizniaiutsia-vid-ukrainskykh-rezultaty-opytuvanniabatkiv-chyi-dity-znakhodiatsia-za-kordonom/2022/08/23/>

26. Інститут професійних кваліфікацій. Обсерваторія ринку праці. URL: <http://svitprof.org.ua>

27. Вісімнадцяте загальнонаціональне опитування «Психологічні маркери війни» (жовтень 2022 р.) // Соціологічна група «Рейтинг». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosemnadcatyy_obschenacioalnyy_opros_psihologicheskie_markery_voyny_8-9_oktyabrya_2022.html

28. Інфляційний звіт (жовтень 2023 р.) // Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q4.pdf?v=4

29. Кількість вакансій та кількість зареєстрованих безробітних у професійному розрізі за 2022 р. // Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1_prof00_01.01.2023_0.xlsx

30. (Не)жіночі професії. Як війна в Україні змінила ринок праці. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/ne-zhinochi-profesiyi-k-viyna-ukrayini-zminila-1708451105.html>

31. "Чоловічі" професії: як українки руйнують гендерні стереотипи на ринку праці. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240308-cholovichi-profesiyi-yak-ukrayinky-rujnuyut-genderni-stereotypy-na-rynku-praczi/>

32. Сучасні жінки на українському ринку праці під час війни. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10983-suchasni-zhinky-na-ukrainskomu-rynku-praci.html>

33. У Державному центрі зайнятості розповіли, де найбільший дефіцит кадрів. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20240222-u-derzhavnomu-czentri-zajnyatosti-rozpovily-de-najbilshyj-deficzyt-kadriv/>

34. Шлях до рівності: стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025. URL: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoi-rivnosti-2025-ch-1/>

35. Департамент освіти і науки КМДА «Гроші ходять за дитиною». Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки? URL: <https://don.kyivcity.gov.ua/content/finansovyy-mehanizm-groshi-hodyat-zadytnoyu.html>

ДОДАТОК А

Вінницький національний технічний університет
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки
Кафедра підприємництва, логістики та менеджменту

ІЛЮСТРАТИВНИЙ МАТЕРІАЛ

до бакалаврської дипломної роботи на тему:

«ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

Виконав: студент 4 курсу, групи П-206
спеціальності 076 «Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність»

Остапчук К. Р.

Керівник: к.е.н., доцент каф. ПЛМ

Безсмертна О. В.

Вінниця-2024

Ключові моменти концепції ринку праці:

- Ринок праці стосується пропозиції та попиту на робочу силу, на яку працівники забезпечують пропозицію, а роботодавці – попит.
- Ринок праці слід розглядати на макроекономічному та мікроекономічному рівнях, оскільки кожен з них пропонує цінну інформацію про зайнятість та економіку в цілому.
- Рівень безробіття та рівень продуктивності праці є двома важливими макроекономічними показниками.
- Індивідуальна заробітна плата та кількість відпрацьованих годин є двома важливими мікроекономічними параметрами.

Слайд 1 – Ключові моменти концепції ринку праці

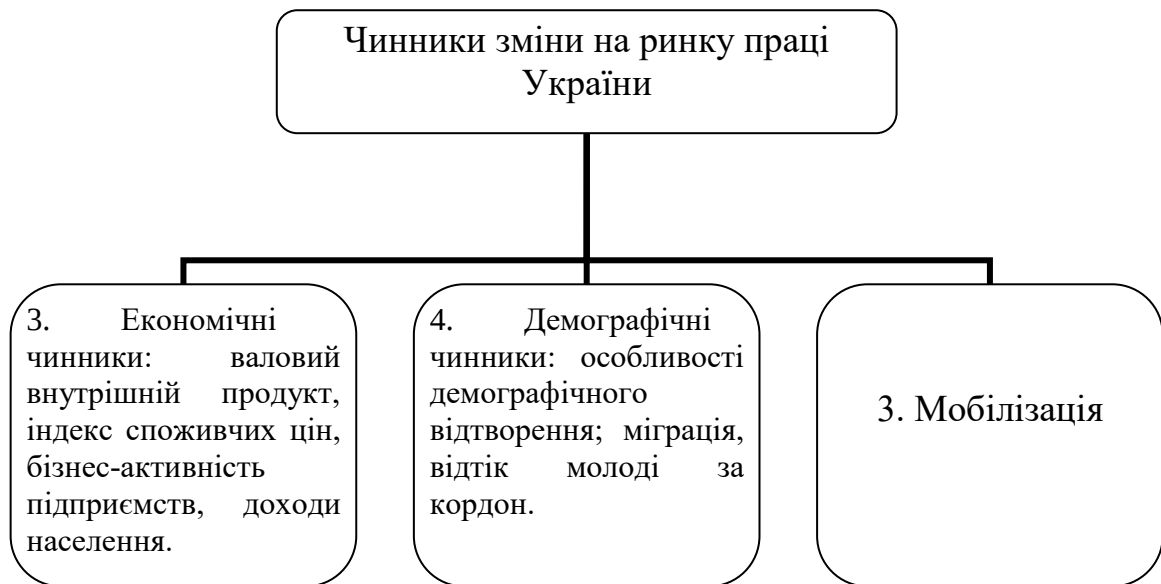
Основні елементи ринку праці:

- Пропозиція робочої сили: Це кількість людей, які активно шукають роботу. Вона визначається такими факторами, як рівень безробіття, демографічні характеристики населення, доступність освіти та тренінгів.
- Попит на робочу силу: Це кількість вакансій, які доступні на ринку праці. Вона залежить від стану економіки, інвестицій у певні сектори, технологічного прогресу та інших факторів.
- Заробітна плата та умови праці: Це важливий аспект для як працівників, так і роботодавців. Зарплата визначається балансом між пропозицією та попитом на працю, а також іншими факторами, такими як освіта, навички, досвід та регулювання уряду.
- Безробіття та стабільність зайнятості: Рівень безробіття впливає на динаміку ринку праці та на загальний економічний клімат. Стабільність зайнятості також є важливим чинником для економічного розвитку та соціальної стабільності.
- Урядова політика та регулювання: Уряд може впливати на ринок праці через різноманітні заходи, такі як оподаткування, соціальні програми, політику зайнятості та регулювання праці.

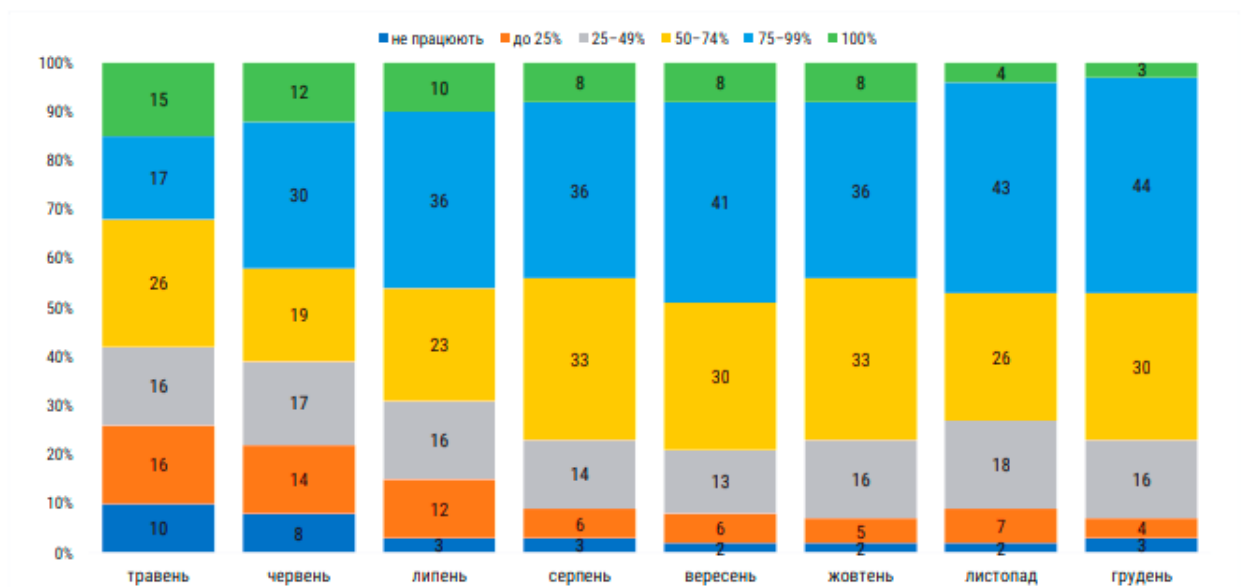
Слайд 2 – Основні елементи ринку праці

Слайд 3 - Характеристика видів моделей ринку праці

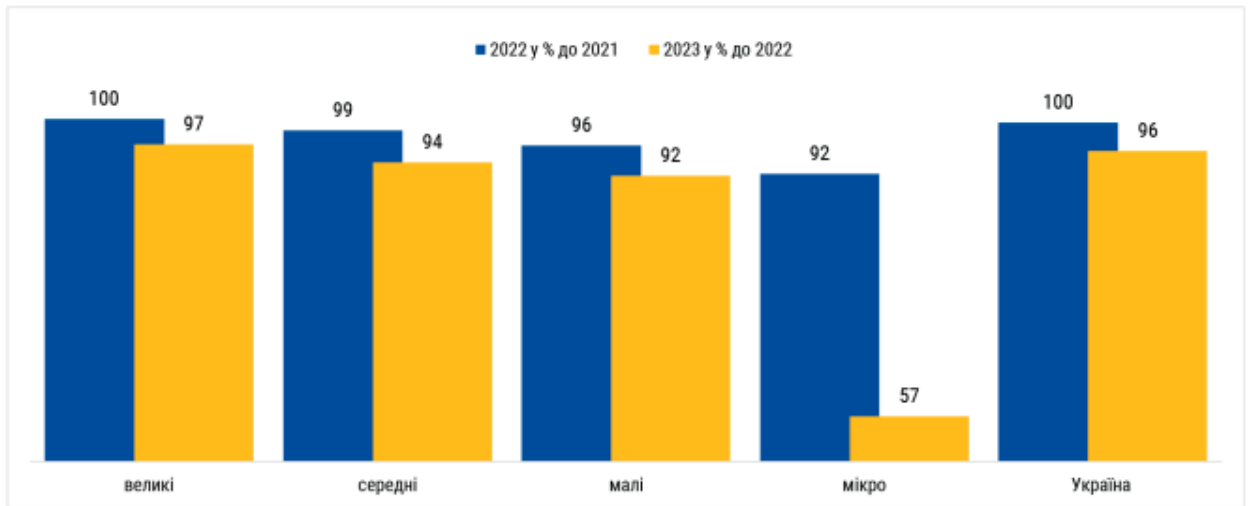
Види моделей / Характеристика	Консервативна модель Англосаксонська модель	Демократична модель Німецька модель	Соціал- демократична модель Скандинавська модель
Країни впровадження	США, Японія, Великобританія, Канада, Ірландія	Німеччина, Австрія, Швейцарія	Швеція
Суб'єкти взаємодії	1.Держава 2.Роботодавці 3.Профспілки	1.Роботодавці 2.Профспілки 3.Держава	1.Держава 2.Профспілки 3.Роботодавці
Особливості взаємодії	Загальна правова свідомість сторін, у меншій мірі - на законодавче регулювання.	Присутність органів соціального партнерства на всіх рівнях.	Адекватне розподілення функцій між державою, підприємцями та профспілками.
Спрямованість моделей	Швидкість економічного розвитку (фінансова підтримка корпоративного сектору).	Співпраця між суспільством та державою (фінансування соціальних витрат за рахунок внесків у соціальне страхування)	Соціальна стабільність (державне фінансування соціальних витрат)
Особливості функціонування	Стимулювання активності людського фактору, який виступає у ролі суб'єкта на всіх етапах соціально- трудова відносин.	Централізація фінансових ресурсів у профспілкових організаціях сприяє високій стабільності переговорного процесу.	Держава - це не лише інструмент, який забезпечує стабільність та розвиток економічної системи, але й гарантує високий рівень соціального забезпечення.



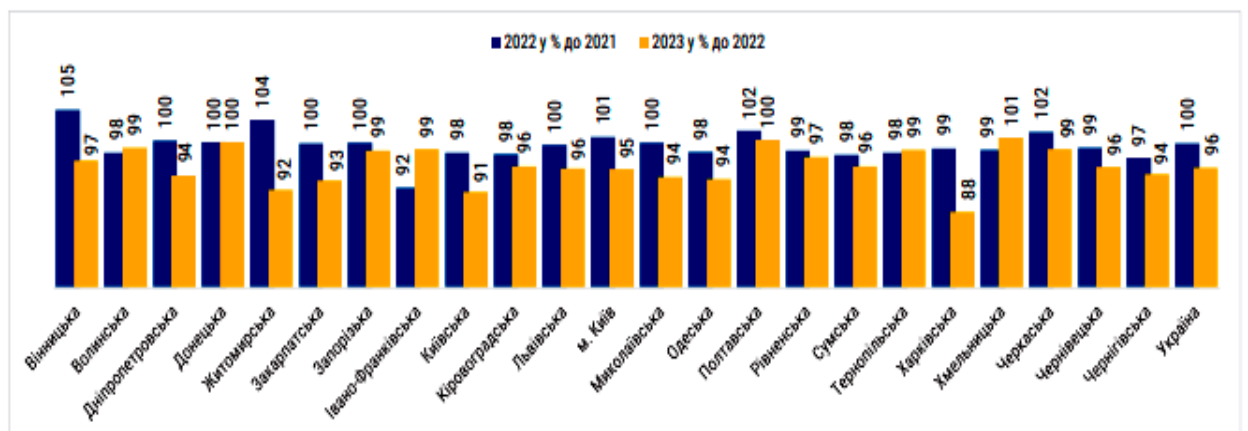
Слайд 4 – Чинники зміни на ринку праці України



Слайд 5 - Вплив війни на діяльність підприємств (травень–грудень 2022), % опитаних



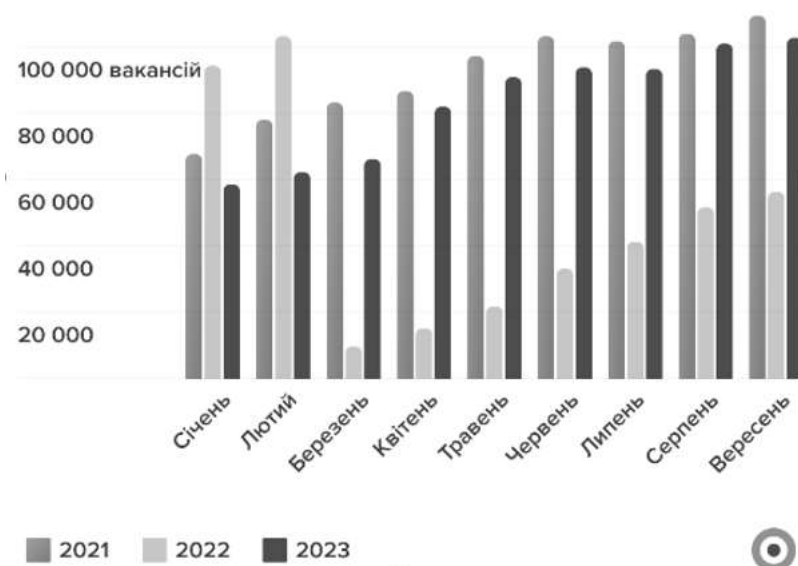
Слайд 6 - Чисельність працівників за розміром підприємств, % до попереднього року



Слайд 7 - Чисельність працівників за регіоном, % до попереднього року



Слайд 8 - Структура зайнятих за професійними групами, %



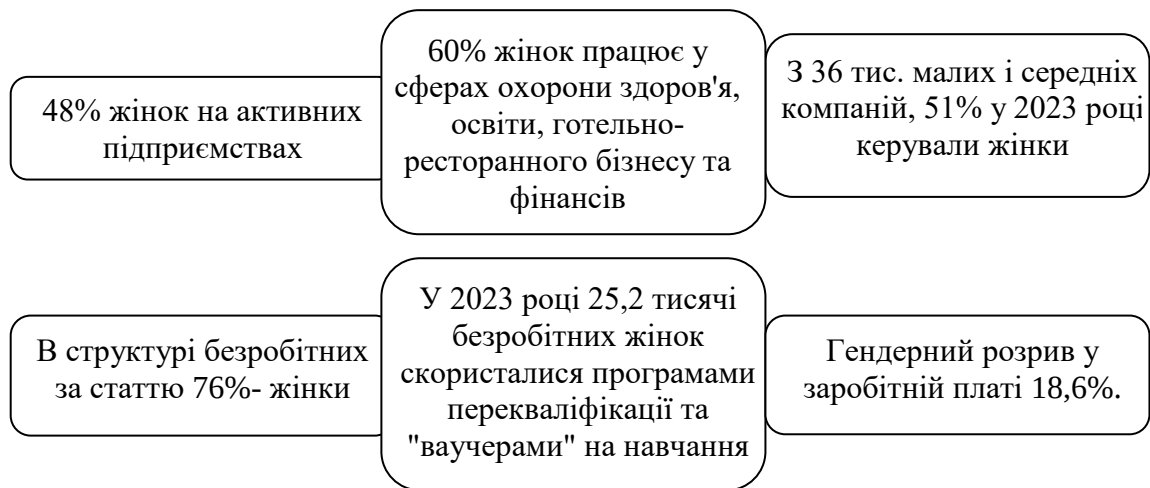
Слайд 9 – Динаміка вакансій з січня по вересень 2021-2023 років



Слайд 10 - Оцінка труднощів набору працівників, %

Слайд 11 – Структура опитаного населення за статусом зайнятості (за віком, статтю та місцем перебування) ,% опитаних у жовтні 2022 р.

Категорії населення	Працюють у звичному режимі	Працюють віддалено / частково	Працюють на новій роботі	Не працюють	Інше	Важко відповісти
за статтю						
Чоловіки	41	21	10	26	–	2
Жінки	36	15	5	41	1	2
за віком						
18–35 років	33	14	11	38	1	3
36–50 років	47	21	8	23	–	1
51+ років	35	19	3	41	–	2
за місцем перебування						
Змінювали місце проживання	21	19	6	52	–	2
Не змінювали місце проживання	43	17	8	29	1	2



Слайд 12 – Роль жінки на ринку праці у 2023-2024 роках

- Розширення мережі дитячих садочків, особливо там, де черги найбільші.
- Покращення якості послуг у дитячих садках, включаючи розширення годин роботи, навчальних програм, харчування тощо. Нові місця у садочках можуть бути як державними, так і приватними.
- Часткове відшкодування вартості відвідування приватних дитячих садочків та поширення інформації про ці можливості.
- Перевага у черзі до дитячого садочка для дітей, чиї обидва батьки працюють.
- Скасування законодавчих обмежень щодо праці жінок у певних галузях та певний час.
- Стимулювання створення більшого числа гнучких робочих місць.
- Підтримка жінок у набутті нових навичок для повернення на ринок праці.
- Боротьба з гендерними стереотипами у суспільстві та дискримінацією з боку роботодавців.

Слайд 13 – Заходи для підвищення рівня зайнятості жінок

ДОДАТОК В

ПРОТОКОЛ ПЕРЕВІРКИ БАКАЛАВРСЬКОЇ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ НА НАЯВНІСТЬ ТЕКСТОВИХ ЗАПОЗИЧЕНЬ

Назва роботи: «ОСОБЛИВОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ».

Тип роботи: Бакалаврська дипломна робота.
(дипломна робота, курсовий проект (робота), реферат, аналітичний огляд, інше (зазначити))

Підрозділ кафедра підприємництва, логістики та менеджменту факультету
менеджменту та інформаційної безпеки.
(кафедра, факультет (інститут), навчальна група)

Показники звіту подібності Unicheck

Оригінальність 72,5%

Схожість 27,5%

Аналіз звіту подібності (відмітити потрібне)

- ☒ Запозичення, виявлені у роботі, оформлені коректно і не містять ознак плагіату.
- ☐ Виявлені у роботі запозичення не мають ознак плагіату, але їх надмірна кількість викликає сумніви щодо цінності роботи і відсутності самостійності її автора. Роботу направити на розгляд експертної комісії кафедри.
- ☐ Виявлені у роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки плагіату та/або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень.

Особа, відповідальна за перевірку _____ к.е.н., доц. Пілявоз Т. М.
(підпис) (прізвище, ініціали)

Ознайомлені з повним звітом подібності, який був згенерований системою Unicheck щодо роботи.

Автор роботи _____
(підпис)

Остапчук К. Р.

Керівник роботи _____
(підпис)

Безсмертна О. В.