

## ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР У ФОРМУВАННІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНИХ ІНСТИТУЦІЙ

### GENDER DIMENSION IN DEVELOPING THE HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF ECONOMIC INSTITUTIONS

У статті досліджено гендерний вимір формування кадрового потенціалу економічних інституцій України в умовах трансформації ринку праці, спричиненої війною, міграційними процесами та технологічними змінами. Метою роботи є обґрунтування ролі гендерної рівності як чинника ефективного використання людського капіталу та сталого розвитку економіки. Актуальність теми визначається потребою подолання розривів в оплаті праці, професійної сегрегації та розширення участі жінок у високопродуктивних секторах. У фокусі дослідження – оцінка впливу державних програм перекваліфікації та грантової підтримки на економічну активність жінок і розвиток людського капіталу. Досягнення гендерного балансу розглядається як умова зростання продуктивності, інноваційного розвитку та інтеграції України в європейський простір рівних можливостей. Практична цінність полягає у можливості застосування результатів для вдосконалення політики зайнятості та формування інклюзивної моделі розвитку трудових ресурсів.

**Ключові слова:** гендерна рівність, кадровий потенціал, людський капітал, ринок праці, повоєнна відбудова, інституційна стійкість.

The article examines the gender dimension in developing the human resource potential of economic institutions in Ukraine amid profound structural transformations of the labor market caused by war, migration processes, and technological changes in the economy. The aim of the work is to substantiate the role of gender equality as a factor in enhancing the efficiency of human capital utilization and ensuring the sustainable development of economic institutions. The relevance of the topic is determined by the need to overcome structural imbalances in employment, wage gaps, and occupational segregation, which limit women's participation in highly productive sectors of the economy. The study focuses on analyzing the impact of government retraining, reskilling, and grant support programs on expanding women's economic opportunities, as well as assessing the socio-economic consequences of gender gaps for human capital development. Achieving gender balance in the system of human resource development is viewed not only as a component of social justice but also as a necessary condition for economic growth, innovative development, and Ukraine's integration into the European space of equal opportunities. Methodologically, the work is based on an interdisciplinary approach that combines methods of economic, institutional, sociological, and comparative analysis. A structural-functional approach was used to assess the relationship between gender equality, labor productivity, and institutional resilience. The analysis showed that reducing gender gaps in the labor market, increasing women's participation in sectors with labor shortages, and strengthening institutional support for their professional activity contribute to improving the efficiency of economic systems and social stability. The practical value of the research lies in the possibility of using its findings to develop state strategies for gender-balanced employment policies, improve human resource management mechanisms, and form an inclusive model for human capital development in Ukraine.

**Key words:** gender equality, human resources, human capital, labor market, post-war reconstruction, institutional resilience.

УДК 330.1:305:331.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.20-14>

**Тимошенко А.О.<sup>1</sup>**

д.е.н., проректор з фінансово-економічних питань,  
Приватний вищий навчальний заклад  
«Європейський університет»

**Tymoshenko Andriy**

Private Higher Education Establishment  
“European University”

**Постановка проблеми.** Починаючи з 2022 року, національний ринок праці України перебуває у стані глибокої структурної трансформації, спричиненої мобілізаційними процесами, масштабною зовнішньою міграцією та технологічними змінами в економіці. Такі чинники зумовили суттєвий дефіцит робочої сили, який актуалізував потребу у розширенні участі жінок у секторах із підвищеним кадровим навантаженням – насамперед у транспортно-логістичній, виробничій, будівельній та енергетичній галузях.

Попри наявність позитивних тенденцій – зокрема рекордне зростання частки жінок серед новостворених фізичних осіб-підприємців (59 % у I кварталі 2024 р.) та поступове розширення жіночого підприємництва, структура зайнятості залишається асиметричною [1]. У трудових відносинах

і надалі фіксуються системні бар'єри, пов'язані з оплатою праці, професійною та вертикальною сегрегацією, а також обмеженим доступом жінок до ключових («ядерних») позицій у ланцюгах створення доданої вартості. Згідно з аналітичними оцінками UN Women, формально задекларований гендерний розрив в оплаті праці в Україні скоротився з 18,6 % до 13,6 % [2], однак реальні відмінності у рівнях доходу, кар'єрних перспективах та представленості у керівних структурах залишаються істотними, особливо в секторах промисловості, транспорту та післявоєнної відбудови.

Паралельно розгортаються програми рескілінгу, що переводять жінок у дефіцитні «традиційно чоловічі» ролі: лише за 2024 р. і донедавна – сотні українок безоплатно опанували керування вантажівками та автобусами в межах проєкту

<sup>1</sup> ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8950-8241>

Reskilling Ukraine [3]; за даними Мінекономіки, 2024 року посвідчення отримали 343 учасниці [4]. У меблевій галузі, логістиці, енергетиці та муніципальній інфраструктурі бізнес інвестує в автоматизацію, переналаштування процесів і внутрішнє навчання, однак кадровий дефіцит зберігається на тлі уповільненого найму і обмежень бронювання персоналу.

Одночасно державні інструменти підтримки зайнятості – ваучери на навчання, програми перекваліфікації, грантові схеми для малого бізнесу – демонструють поступове розширення охоплення жінок, однак поки не компенсують наявних структурних диспропорцій і нерівного доступу до високопродуктивної праці. За даними Державної служби зайнятості України, лише протягом 2024 р. близько 300 жінок були працевлаштовані верстатницями, 128 – машиністками крана, ще приблизно 200 отримали ваучери на навчання за професією трактористки. У межах програми безоплатного навчання держава покриває витрати до 30 тис. грн, відкриваючи можливість здобути понад 30 «традиційно чоловічих» професій. Паралельно діє мережа 8 центрів професійно-технічної освіти Служби зайнятості, що забезпечують підготовку за 98 ліцензованими професіями та понад 400 освітніми програмами, у тому числі з використанням технологій віртуальної реальності [4].

Попри ці кроки, дефіцит кваліфікованих кадрів у галузях транспорту, енергетики, промисловості й ІТ залишається відчутним, а тому науково обґрунтована оцінка масштабів «втраченої» продуктивності через гендерні розриви й формування інституційних механізмів інтеграції жінок у високопродуктивні сегменти економіки мають стати одним із пріоритетів державної політики відновлення. Показово, що понад половину грантів (близько 52 %) у 2024 р. отримали жінки, що свідчить про поступову гендерну нейтралізацію ринку праці та зростання жіночої участі у виробничих і технічних професіях [4].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням дослідження гендерного виміру у формуванні кадрового потенціалу економічних інституцій, впливу участі жінок у робочій силі на продуктивність праці та розвиток людського капіталу присвячено наукові праці С. Кампельманна, Ф. Рікса, Й. Сакса, І. Тожеро [5], Дж. Коюнджу, Р. Їлмаз, М. Унвера [6], Б. Петерссона, Р. Маріскаля, К. Іші, Н. Бобро, В. Белікова, М. Матвєєвої, А. Саламахи, В. Харчуна [8; 9], А. Гудманяна, С. Ягодзінського, У. Кошетар, Л. Ороховськ [10], Г. Лопушняк, М. Скидан [11], Н. Прокопенко, Р. Лаврова, Ж. Лозінської [12; 13].

Високо оцінюючи внесок цих дослідників у розкриття теоретичних і прикладних аспектів формування кадрового потенціалу та забезпечення гендерного балансу на ринку праці, слід відзначити,

що питання гендерної сегрегації, розривів в оплаті праці та інтеграції жінок у високопродуктивні сегменти економіки залишаються недостатньо дослідженими, що визначає актуальність подальших наукових пошуків у цьому напрямі.

**Постановка завдання.** З огляду на трансформаційні процеси, що охопили український ринок праці у 2022–2025 рр., зумовлені мобілізаційними викликами, масштабною міграцією, дефіцитом робочої сили та цифровізацією виробничих процесів, **основним завданням** даного дослідження є виявлення економічних і соціально-інституційних чинників, які визначають гендерний вимір формування кадрового потенціалу економічних інституцій України. Необхідно дослідити вплив гендерних розривів у зайнятості, оплаті праці та кар'єрному просуванні на ефективність використання людського капіталу; оцінити результати державних програм рескілінгу, перекваліфікації та грантової підтримки жінок як інструментів пом'якшення кадрового дефіциту; а також проаналізувати роль гендерної рівності у підвищенні продуктивності праці, розвитку інноваційного потенціалу та інституційної стійкості підприємств. Завдання також передбачає визначення напрямів інтеграції гендерно орієнтованих стратегій у систему управління персоналом, оцінку їхнього впливу на модернізацію ринку праці й формування збалансованого кадрового резерву для секторів відбудови – транспорту, промисловості, енергетики, ІТ та логістики.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сьогодні поняття гендеру широко використовується в економічних науках, що зумовило формування нового напрямку досліджень – гендерної економіки, спрямованої на вивчення економічних аспектів нерівності та механізмів її подолання. Ця галузь зосереджується на аналізі впливу гендерних чинників на економічні процеси різних рівнів – як у глобальному вимірі, де нерівність позначається на структурі та динаміці світової економіки, так і в локальному контексті, де наслідки дискримінаційних практик проявляються у сфері праці, доходів та зайнятості [5; 10].

Новий дослідницький підхід до вивчення традиційних економічних категорій орієнтований на аналіз одного з ключових проявів соціальної асиметрії – гендерної нерівності. Її наявність у сфері соціально-трудова відносин стимулює формування неформальних інститутів дискримінації, що призводить до низки несприятливих соціально-економічних наслідків [9]. Зокрема, одним із результатів є виникнення гендерних диспропорцій, які часто позначають терміном «гендерні розриви». Вони проявляються у відмінностях між показниками економічної активності, рівнем зайнятості, доходів і кар'єрних можливостей чоловіків і жінок, відображаючи три основні форми прояву гендерної нерівності (рис. 1).



Рис. 1. Фактори та причини формування гендерних диспропорцій на ринку праці

Джерело: складено автором за даними [5; 6]

Гендерні аспекти праці дедалі частіше розглядаються як ключовий елемент стратегії сталого економічного зростання та розвитку людського капіталу. Залучення жінок до всіх секторів економіки формує не лише соціальний ефект рівності можливостей, але й безпосередньо впливає на продуктивність праці, інноваційний потенціал та інституційну спроможність економічних систем [9, с. 1417]. Саме тому вивчення гендерного розриву у сфері зайнятості посідає важливе місце в сучасній економічній науці, а оцінка його впливу на ефективність формування кадрового потенціалу набуває практичного значення для розроблення державної політики. Так, результати досліджень підтверджують наявність позитивного зв'язку між рівнем участі жінок у робочій силі та продуктивністю праці [5; 6; 7]. Чим більш збалансованою є структура зайнятості, тим вищою стає віддача від використання людського капіталу. При цьому жінки з вищою освітою роблять особливо вагомий внесок у підвищення ефективності управління організаціями, посилюючи аналітичну, комунікативну та інноваційну спроможність колективів. Такий ефект є суттєвим чинником розвитку кадрового потенціалу економічних інституцій, які функціонують в умовах трансформаційної економіки.

Водночас однією з найпоширеніших форм прояву гендерної нерівності на ринку праці залишається гендерна сегрегація, яка є системним викликом для забезпечення рівного доступу до можливостей професійного зростання [10]. Якщо гендерний розрив у зайнятості відображає обмеження участі жінок у робочій силі, то гендерна сегрегація характеризує непропорційний розподіл працівників за видами діяльності, галузями та організаційними рівнями, що формує професійні ніші з домінуванням певної статі. В результаті виникають «чоловічі» та «жіночі» галузі, професії або навіть сегменти організаційної структури, що впливає на вертикальну мобільність кадрів і відтворює стійкі соціально-економічні диспропорції.

У науковій літературі прийнято виокремлювати горизонтальну та вертикальну сегрегацію [11; 13]. Горизонтальна сегрегація виявляється у нерівномірному представленні чоловіків і жінок у різних секторах економіки: галузі, де переважають чоловіки (наприклад, промисловість, будівництво, транспорт, IT), традиційно мають вищий рівень оплати праці, тоді як сфери, у яких переважають жінки (освіта, охорона здоров'я, соціальні послуги), залишаються недооціненими у фінансовому вимірі. Така ситуація посилює міжгалузеві відмінності у доходах і знижує загальний рівень економічної активності жінок.

Вертикальна сегрегація, своєю чергою, означає нерівномірний розподіл жінок і чоловіків за рівнями управлінської ієрархії. Вона проявляється у феномені «скляної стелі», коли жінки, попри достатній

рівень компетентності, зіштовхуються з невидимими бар'єрами під час просування кар'єрними сходами [8, с. 205]. Такі обмеження призводять до неповного використання інтелектуального потенціалу жінок у системах управління та гальмують формування інклюзивного кадрового середовища. У цьому контексті гендерна рівність розглядається не лише як соціальна категорія, а як інституційна умова підвищення ефективності управління та конкурентоспроможності організацій.

Багатофакторна природа гендерної сегрегації зумовлює її тісний зв'язок з іншими формами прояву нерівності, зокрема з гендерними розривами в оплаті праці. За даними Організації Об'єднаних Націй, у 2023 р. середній розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками у світі становив близько 20 % [14]. Цей показник є наслідком взаємодії низки чинників:

- меншій представленості жінок у високооплачуваних секторах економіки;
- переважного виконання ними сімейно-доглядових функцій, що знижує мобільність і можливість кар'єрного росту;
- обмеженого доступу до підвищення кваліфікації та участі у програмах професійного розвитку;
- соціально-культурних стереотипів, які продовжують відтворювати уявлення про «жіночі» та «чоловічі» професії.

Відзначені тенденції засвідчують необхідність комплексного переосмислення соціально-економічних підходів до розвитку людського капіталу. Накопичений науковий і практичний досвід у вивченні гендерних аспектів зайнятості формує підґрунтя для розроблення ефективних моделей подолання структурних диспропорцій, що перешкоджають рівноправній участі жінок і чоловіків у відновленні національної економіки. Одним із перспективних напрямів є інтеграція гендерно орієнтованих стратегій управління кадрами в систему економічних інституцій, що передбачає оптимізацію підходів до добору, професійного розвитку, оцінювання та мотивації персоналу.

Як ми вже відзначали попередньо, в умовах воєнного та повоєнного періоду, в Україні спостерігається зростання попиту на жіночу працю у сферах із традиційно низьким рівнем її представленості – транспортно-логістичній, виробничій, енергетичній та будівельній. Дефіцит трудових ресурсів змушує підприємства не лише переглядати політику рекрутингу, а й створювати гнучкіші умови зайнятості, усуваючи бар'єри, які обмежували участь жінок у продуктивній економічній діяльності. У цих умовах усунення дискримінаційних практик при наймі стає не лише питанням соціальної справедливості, а й чинником підвищення ефективності використання робочої сили. Як засвідчують дані PwC «Gender equality should be part of business strategies: Focus on Ukraine»,

підвищення участі жінок у робочій силі та впровадження політики рівних можливостей здатні забезпечити зростання продуктивності праці й приріст ВВП України приблизно на 21 %, що підтверджує безпосередній зв'язок між гендерною рівністю та ефективністю економічних інституцій [15].

Важливим напрямом державної політики також стає стимулювання жіночої зайнятості через освітні й грантові програми. Протягом 2022–2024 рр. реалізовано понад п'ятдесят проєктів перекваліфікації для жінок, зокрема для тих, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною або змінив місце проживання внаслідок війни [2; 4]. Ці ініціативи охоплюють як типові професії (бухгалтер, менеджер із продажів, логіст), так і нетипові для жінок напрями – електромонтаж, машинобудування, кібербезпека, аналітика даних. Розвиток таких програм не лише розширює економічні можливості жінок, а й сприяє формуванню кадрового резерву у високотехнологічних і відбудовних галузях.

Серед ключових викликів соціально-економічного середовища для жінок в Україні можна виокремити кілька тенденцій:

- Зростання попиту на працівниць у традиційно «чоловічих» професіях, зокрема у транспортній, будівельній, енергетичній та ІТ-сферах, що потребує модернізації системи професійно-технічної освіти.

- Збереження окремих порушень трудових прав – обмежений доступ до керівних посад, нерівні умови оплати праці, упередженість при відборі кандидатів. Так, за даними UN Women (2025), понад третина жінок в Україні хоча б раз стикалися з гендерною дискримінацією у сфері праці [2].

- Необхідність безперервного навчання та підвищення кваліфікації, що стає умовою конкурентоспроможності на ринку праці в умовах цифровізації, автоматизації та появи нових професій.

З урахуванням цих обставин, розширення участі жінок у відновленні економіки слід розглядати як стратегічний ресурс модернізації національної системи праці. Сучасний ринок дедалі більше зацікавлений у залученні кваліфікованих працівниць, що підтверджують тенденції зростання вакансій без гендерних обмежень і розширення внутрішніх корпоративних програм підтримки батьківства, догляду за дітьми та гнучких форматів праці.

Відтак, формування гендерно збалансованого кадрового потенціалу економічних інституцій в Україні потребує комплексного поєднання державної політики зайнятості, інституційних механізмів корпоративного управління та системи неперервної освіти. Гендерна рівність у сфері праці виступає не лише складовою соціальної справедливості, а й чинником економічної стійкості, продуктивності та конкурентоспроможності сучасної економіки.

**Висновки.** Забезпечення рівності можливостей у сфері праці виступає не лише соціальною вимогою, а й стратегічним чинником підвищення ефективності використання людського капіталу та конкурентоспроможності національної економіки. В умовах глибоких структурних трансформацій українського ринку праці, спричинених війною, демографічними змінами та технологічною модернізацією, гендерна рівність набуває характеру економічного імперативу. Розвиток кадрового потенціалу економічних інституцій потребує системного урахування гендерного фактора у стратегіях розвитку зайнятості, механізмах управління персоналом і системі професійного зростання працівників. Інтеграція принципів рівних можливостей у систему управління працею сприяє не лише зменшенню дискримінаційних практик, але й формує передумови для якісного оновлення трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці та зростання інноваційного потенціалу.

Особливої актуальності набуває створення інституційних механізмів подолання структурних бар'єрів, які відтворюють професійну, галузеву та вертикальну сегрегацію. Зменшення гендерних розривів в оплаті праці, розширення доступу жінок до керівних, технічних і високопродуктивних посад повинно стати складовою частиною національної стратегії розвитку людського капіталу. У цьому контексті важливо посилити державну підтримку програм перекваліфікації, рескілінгу та грантового фінансування, спрямованих на залучення жінок до секторів із кадровим дефіцитом – енергетики, будівництва, логістики, промисловості та ІТ. Розвиток таких програм не лише підвищить економічну самостійність жінок, а й сприятиме формуванню інклюзивного трудового ринку, здатного ефективно реагувати на виклики повоєнного відновлення.

Реалізація гендерно орієнтованої політики у сфері праці повинна поєднуватися з модернізацією нормативно-правової бази, запровадженням системи моніторингу та оцінювання гендерних показників у державному і корпоративному секторах, розвитком соціальної інфраструктури підтримки зайнятості жінок. Такий підхід створює підґрунтя для переходу від декларативного до реального забезпечення рівності можливостей, що визначатиме ефективність післявоєнного відновлення економіки, стійкість соціально-трудова відносин та інтеграцію України у європейський простір цінностей сталого розвитку.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Opendatabot. Гендерний розподіл ФОП в Україні у 2024 році. URL: [https://opendatabot.ua/en/analytics/fops-gender-2024-4?utm\\_source](https://opendatabot.ua/en/analytics/fops-gender-2024-4?utm_source) (дата звернення: 20.10.2025).

2. UN Women Ukraine. Скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6 % до 13,6 % та старт національної кампанії «Звісно, зможеш»: як Україна рухається до економічного уповноваження жінок у часи великої війни. 2024. URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk/stories/pres-reliz/2024/09/skorochennya-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-z-186-do-136-ta-start-natsionalnoyi-kampaniyi-zvisno-zmozhash-yak-ukrayina-rukhaietsya-do-ekonomichnoho-upovnovazhennya-zhinok-u-chasy-velykoyi-viyny> (дата звернення: 20.10.2025).

3. Reskilling Ukraine Professional Center. URL: <https://reskillingukraine.professionalcenter.se> (дата звернення: 20.10.2025).

4. Міністерство економіки України. Проєкт Reskilling Ukraine – розвиток людського капіталу та цифрових навичок. 2024. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?id=23479ce3-4682-400c-aa28-1e424f3aa855&lang=uk-UA&title=ReskillingUkraine> (дата звернення: 20.10.2025).

5. Kampelmann S., Rycx F., Saks Y., Tojerow I. Does education raise productivity and wages equally? The moderating role of age and gender. *IZA Journal of Labor Economics*. 2018. No. 1. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40172-017-0061-4>.

6. Koyuncu J., Yilmaz R., Ünver M. The relationship between female labor force participation and labor productivity: panel data analysis. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 2016. Vol. 11. P. 237–249.

7. Petersson B., Mariscal R., Ishi K. Women are key for future growth: evidence from Canada. *IMF Working Papers*. 2017. No. 166. P. A001.

8. Bobro N., Bielikov V., Matveyeva M., Salamakha A., Kharchun V. Advancing public administration: enforcing strategic methods and utilising tools. *Archives of Science*. 2024. Vol. 74, Issue 3. P. 201–206. DOI: <https://doi.org/10.62227/as/74332>.

9. Safarli C., Kolach S., Zhyvko M., Volskyi O., Bobro N. The impact of globalization on the formation and implementation of international investment strategies. *Economic Affairs*. 2024. Vol. 69 (03). P. 1415–1422. DOI: <https://doi.org/10.46852/0424-2513.4.2024.25>.

10. Gudmanian A., Yahodzynski S., Koshetar U., Orochovsk L. Social and economic aspects of environmental problems in the globalized world. *E3S Web of Conferences*. 2020. Vol. 164. P. 11019. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016411019>.

11. Лопушняк Г. С., Скидан М. І. Трансформації ринку праці і вищої освіти України в умовах сучасних викликів. Частина 2. *Соціальна сфера: виклики та новації. Зелена економіка*. 2022. С. 8–14.

12. Бобро Н. С., Тимошенко А. О. Діджиталізація освіти та її вплив на кадровий потенціал регіонів в умовах цифрової економіки. *Редакційна колегія*. 2024. Вип. 10. С. 10–16.

13. Прокопенко Н. С., Тимошенко А. О., Лавров Р. В., Лозінська Ж. П. Мікrokредитування малого бізнесу в Україні. *Economics and Management*. 2022. Vol. 4. DOI: <https://doi.org/10.36919/2312-7812.4.2022.83>.

14. United Nations. International Equal Pay Day. URL: <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day> (дата звернення: 20.10.2025).

15. PwC Central and Eastern Europe. *Gender equality should be part of business strategies. CEE Future of Government and Social Trends*. 2024. URL: <https://cee.pwc.com/future-of-government-cee/social-trends-people-and-talent-cee/gender-equality-ukraine.html> (дата звернення: 20.10.2025).

#### REFERENCES:

1. Opendatobot. (2024). *Hendernyi rozpodil FOP v Ukraini u 2024 rotsi* [Gender distribution of sole proprietors in Ukraine in 2024]. Available at: [https://opendatobot.ua/en/analytics/fops-gender-2024-4?utm\\_source](https://opendatobot.ua/en/analytics/fops-gender-2024-4?utm_source) (accessed 20 October 2025) [in Ukrainian].

2. UN Women Ukraine. (2024). *Skorochennia hendernoho rozryvu v oplati pratsi z 18,6 % do 13,6 % ta start natsionalnoi kampanii "Zvisno, zmozhash": Yak Ukraina rukhaietsia do ekonomichnoho upovnovazhennia zhinok u chasy velykoi viyny* [Reducing the gender pay gap from 18.6 % to 13.6 % and launch of the national campaign "Of Course, You Can": How Ukraine is moving toward women's economic empowerment in times of great war]. Available at: <https://ukraine.unwomen.org/uk/stories/pres-reliz/2024/09/skorochennya-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-z-186-do-136-ta-start-natsionalnoyi-kampaniyi-zvisno-zmozhash-yak-ukrayina-rukhaietsya-do-ekonomichnoho-upovnovazhennya-zhinok-u-chasy-velykoyi-viyny> (accessed 20 October 2025) [in Ukrainian].

3. Reskilling Ukraine Professional Center. (n.d.). Available at: <https://reskillingukraine.professionalcenter.se> (accessed 20 October 2025).

4. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy. (2024). *Proiekt Reskilling Ukraine – rozvytok liudskoho kapitalu ta tsyfrovyykh navychok* [Reskilling Ukraine project – development of human capital and digital skills]. Available at: <https://me.gov.ua/News/Detail?id=23479ce3-4682-400c-aa28-1e424f3aa855&lang=uk-UA&title=ReskillingUkraine> (accessed 20 October 2025) [in Ukrainian].

5. Kampelmann S., Rycx F., Saks Y., Tojerow I. (2018). Does education raise productivity and wages equally? The moderating role of age and gender. *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 7(1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s40172-017-0061-4>

6. Koyuncu J., Yilmaz R., Ünver M. (2016). The relationship between female labor force participation and labor productivity: Panel data analysis. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, no. 11, pp. 237–249.

7. Petersson B., Mariscal R., Ishi K. (2017). *Women are key for future growth: Evidence from Canada*. *IMF Working Papers*, no. 166, A001.

8. Bobro N., Bielikov V., Matveyeva M., Salamakha A., Kharchun V. (2024). Advancing public administration: Enforcing strategic methods and utilising tools. *Archives of Science*, vol. 74(3), pp. 201–206. DOI: <https://doi.org/10.62227/as/74332>

9. Safarli C., Kolach S., Zhyvko M., Volskyi O., Bobro N. (2024). The impact of globalization on the formation and implementation of international investment

strategies. *Economic Affairs*, vol. 69(3), pp. 1415–1422. DOI: <https://doi.org/10.46852/0424-2513.4.2024.25>

10. Gudmanian A., Yahodzinskyi S., Koshetar U., Orochovsk L. (2020). Social and economic aspects of environmental problems in the globalized world. *E3S Web of Conferences*, no. 164, 11019. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016411019>

11. Lopushniak H. S., Skydan M. I. (2022). Transformatsii rynku pratsi i vyshchoi osvity Ukrainy v umovakh suchasnykh vyklykiv. Chastyna 2. Sotsialna sfera: vyklyky ta novatsii [Transformations of the labor market and higher education in Ukraine under modern challenges. Part 2. Social sphere: Challenges and innovations]. *Zelena ekonomika – Green Economy*, pp. 8–14 [in Ukrainian].

12. Bobro N. S., Tymoshenko A. O. (2024). Didzhytalizatsiia osvity ta ii vplyv na kadrovyi potentsial rehioniv v umovakh tsyvrovoi ekonomiky [Digitalization of

education and its impact on regional human resources in the digital economy]. *Redaktsiina kolehiia – Editorial Board*, no. 10, pp. 10–16. [in Ukrainian].

13. Prokopenko N. S., Tymoshenko A. O., Lavrov R. V., Lozinska Zh. P. (2022). Mikrokredytuvannia maloho biznesu v Ukraini [Microcrediting of small business in Ukraine]. *Economics and Management*, no. 4. DOI: <https://doi.org/10.36919/2312-7812.4.2022.83> [in Ukrainian].

14. United Nations. (n.d.). *International Equal Pay Day*. Available at: <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day> (accessed 20 October 2025).

15. PwC Central and Eastern Europe. (2024). *Gender equality should be part of business strategies*. CEE Future of Government and Social Trends. Available at: <https://cee.pwc.com/future-of-government-cee/social-trends-people-and-talent-cee/gender-equality-ukraine.html> (accessed 20 October 2025).