



УДК 336.719: 316.346.2

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-8\(36\)-879-888](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-8(36)-879-888)

Кукіна Наталя Володимирівна кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, вул. Університетська (Жуковського), 66, м. Запоріжжя, 69063, <https://orcid.org/0000-0003-3204-0624>

Петруха Ніна Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту в будівництві, Київський національний університет будівництва і архітектури, проспект Повітряних Сил, 31, м. Київ, 03037, <https://orcid.org/0000-0002-3805-2215>

Великий Євгеній Олександрович незалежний дослідник, <https://orcid.org/0009-0002-3684-0856>

СУЧАСНИЙ СТАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ

Анотація. Дана стаття присвячена аналізу сучасного стану гендерної рівності в контексті формування трудового потенціалу для забезпечення економічної стабільності. Вона охоплює питання дискримінації жінок на робочому місці та її вплив на можливості жінок, їхнє просування по службі та загальний добробут. Попри значний прогрес у сфері прав жінок, диспропорції та бар'єри продовжують існувати, що гальмує розвиток гендерної рівності та негативно впливає на економічну стабільність суспільства. Гендерна рівність у формуванні трудового потенціалу є важливим фактором економічного розвитку та стабільності. Сучасні тенденції вказують на те, що забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері праці сприяє більш ефективному використанню людських ресурсів, підвищенню продуктивності та зростанню економіки.

Метою статті є визначення ключових перешкод на шляху до досягнення гендерної рівності у формуванні трудового потенціалу та розробка рекомендацій для їх подолання, щоб забезпечити економічну стабільність. У статті підкреслюється необхідність концентрованих зусиль з боку уряду, організацій та індивідумів для подолання гендерної нерівності. Проаналізовано гендерні аспекти економічної безпеки резидентів України та Європи, що демонструє важливість інтеграції гендерної рівності в стратегії економічного розвитку. Представлено динаміку росту заробітної плати за гендерною ознакою в Україні, зокрема, виявлено значні прогалини, які потребують





термінового усунення. Проаналізовано міжнародні приклади та успішні практики, що сприяють гендерній рівності на робочому місці. Висновки підкреслюють, що забезпечення гендерної рівності є важливим кроком для розвитку економічної стабільності та соціального добробуту.

Ключові слова: міжнародний ринок праці, національний ринок праці, гендерна політика, міжнародна інтеграція, економічний розвиток, трудовий потенціал, післявоєнне відновлення.

Kukina Natalia Volodymyrivna Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Marketing, Dmytro Motornyi Tavria State Agrotechnological University, Universytetska (Zhukovskoho) St., 66, Zaporizhzhia, 69063, <https://orcid.org/0000-0003-3204-0624>

Petrukha Nina Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management in Construction, Kyiv National University of Construction and Architecture, Air Force Ave., 31, Kyiv, 03037, <https://orcid.org/0000-0002-3805-2215>

Velykyi Yevhenii Oleksandrovych Independent Researcher, <https://orcid.org/0009-0002-3684-0856>

THE CURRENT STATE OF GENDER EQUALITY IN THE FORMATION OF LABOR POTENTIAL TO ENSURE ECONOMIC STABILITY

Abstract. This article is devoted to analysing the current state of gender equality in the context of developing labour potential to ensure economic stability. It covers discrimination against women in the workplace and its impact on women's opportunities, career advancement and overall well-being. Despite significant progress in the field of women's rights, disparities and barriers continue to exist, which inhibit the development of gender equality and negatively affect the economic stability of society. Gender equality in forming labour potential is an essential factor in economic development and stability. Current trends indicate that ensuring equal opportunities for women and men in the field of work contributes to more efficient use of human resources, increased productivity and economic growth.

The purpose of the article is to identify key obstacles to achieving gender equality in the formation of labour potential and to develop recommendations for overcoming them in order to ensure economic stability. The article emphasizes the crucial need for concerted efforts on the part of the government, organizations and individuals to overcome gender inequality. It underscores the importance of integrating gender equality into economic development strategies, as this can significantly impact the economic security of residents of Ukraine and Europe. The



dynamics of wage growth by gender in Ukraine are presented, in particular, significant gaps that require urgent elimination have been identified. International examples and successful practices promoting gender equality at the workplace are analyzed. The findings emphasize that ensuring gender equality is an important step for the development of economic stability and social well-being.

Keywords: international labour market, national labour market, gender policy, international integration, economic development, labour potential, post-war recovery.

Постановка проблеми. Гендерна рівність у формуванні трудового потенціалу є не лише питанням соціальної справедливості, але й важливим чинником економічної стабільності. Інвестиції в розвиток гендерної рівності можуть привести до значних економічних вигід, підвищення продуктивності та загальної соціальної стабільності [1,2]. Аналіз сучасного стану гендерної рівності на ринку праці дозволить визначити ключові проблеми та запропонувати ефективні стратегії для їх вирішення, спрямовані на створення рівних умов для жінок і чоловіків у сфері праці. Країни, що активно впроваджують політики гендерної рівності, демонструють стабільніші економічні показники. Рівний доступ до освіти та професійного розвитку для жінок і чоловіків сприяє підвищенню кваліфікації робочої сили, що позитивно впливає на інновації та продуктивність [3,4]. Гендерна нерівність може призводити до соціальних конфліктів та напруженості, що негативно впливає на економічну стабільність. Забезпечення рівних можливостей для всіх громадян зміцнює соціальну справедливість і підтримує соціальну згуртованість [5,6]. Залучення жінок до активної участі в економіці може значно збільшити трудовий потенціал країни. Жінки можуть принести нові ідеї, підходи та інновації в різні сфери діяльності. Сьогодні жінки все більше залучаються до лідерських позицій у бізнесі та державних структурах, що сприяє розвитку різних галузей економіки. Впровадження ефективних державних політик, спрямованих на подолання гендерної дискримінації, є ключовим елементом для досягнення гендерної рівності на ринку праці. Законодавчі ініціативи, що забезпечують рівні права та можливості для жінок і чоловіків, сприяють створенню сприятливих умов для розвитку економіки [7]. Тому ця тема залишається надзвичайно актуальною в сучасних умовах розвитку глобальної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Петруха Н. М. та Петруха С. В. детально проаналізували процеси структурної та інституціональної трансформації, акцентуючи увагу на необхідності інтеграції корпоративних об'єднань у сільську економіку для забезпечення її сталого розвитку [1]. Петруха С. В., Петруха Н. М., Гуденко О. Д., Мазур А. О. та Демидьонук І. А. у своїй статті "Реформування системи пенсійного забезпечення сільського населення" висвітлили ключові аспекти



реформування пенсійної системи в сільській місцевості. Автори аналізували сучасний стан системи пенсійного забезпечення, виклики, з якими стикається сільське населення, та можливі шляхи покращення ситуації [2]. Олієвська М. Г., Петруха С. В., Бондаренко Д. В. розглянули основні чинники, що впливають на сталий розвиток людського капіталу. Вони підкреслили важливість забезпечення якісної освіти, доступної медичної допомоги та продовольчої безпеки для розвитку людського капіталу [3]. Петруха С., Коноваленко Д., Петруха Н. проаналізували поточний стан інклюзивної економіки та публічних фінансів, пропонуючи принципи для відновлення після війни. Вони дослідили виклики, пов'язані з поствоєнним відновленням, та можливості для забезпечення інклюзивного економічного розвитку [4]. Петруха Н., Петруха С., Алексеєнко Н., Кушнерук О., Мазур А. висвітлили соціальні імперативи публічних фінансів в умовах війни та принципи поствоєнного відновлення [5]. Автори обговорили необхідність адаптації системи публічних фінансів до умов війни та визначили ключові принципи для забезпечення ефективного відновлення після війни [6]. Токар В. у дослідженні розглянув питання гендерної безпеки в країнах ЄС та Україні, аналізуючи чинники, що впливають на гендерну рівність та безпеку [7]. Журавель В. О. та колеги дослідили соціальну безпеку трудових мігрантів з України в країнах ЄС, акцентуючи увагу на виклики та можливості для інтеграції мігрантів у європейські суспільства [8]. Михайлишин Л. І., Коровчук Ю. І. та Грушко О. Д. розглянули гендерні трансформації в зайнятості як інструмент міжнародної інтеграції українського ринку праці в контексті російсько-української війни [9]. Di Stasio V. та Larsen E. N. дослідили расові та гендерні аспекти дискримінації при наймі на роботу в п'яти європейських ринках праці, застосовуючи інтерсекційний підхід [10].

Метою статті є виявлення основних перешкод на шляху до досягнення гендерної рівності у формуванні трудового потенціалу та розробка рекомендацій щодо їх подолання для забезпечення економічної стабільності.

Виклад основного матеріалу. Гендерна рівність відіграє важливу роль у формуванні трудового потенціалу, оскільки забезпечує рівні можливості для чоловіків і жінок у професійній сфері. Це сприяє максимально ефективному використанню наявних людських ресурсів, що, в свою чергу, позитивно впливає на продуктивність та інноваційність підприємств і економіки в цілому. У вересні 2023 року [6,7] в рамках Генеральної Асамблеї ООН обговорювали подолання гендерного розриву в оплаті праці. Україна, як і багато розвинених країн, зобов'язалася скоротити цей розрив за наступні сім років. Російська агресія ускладнює ці зусилля, проте Україна залишається відданою розвитку навіть під час війни. Згідно Національної стратегії, планується зменшення гендерного розриву в оплаті праці, з 18,6% до 13,6% до 2030 року. Зазначено, що мета стратегії – зменшити гендерний розрив в оплаті праці ще на 5 процентних пунктів до 2030 року. Після перемоги Україна



прагне стати країною без бар'єрів та упереджень, відкритою до різноманітності та інновацій. Протягом 2015-2020 років зарплати чоловіків і жінок в Україні зростали, але розрив між ними залишався значним, що відображено у табл. 1 [6].

Таблиця 1

Динаміка росту заробітної плати за гендерною ознакою

Рік	Зарплата чоловіків, грн	Зарплата жінок, грн	Розрив між зарплатами, %	Pearson	F-test
2015	4848	3631	25,10314	0,993859	0,672533
2016	6001	4480	25,34578	0,990986	0,656373
2017	8021	6321	21,19436	0,982738	0,742273
2018	10830	7830	27,70083	0,99195	0,839908
2019	11961	9237	22,77402	0,997787	0,912596
2020	13035	10373	20,42194	0,999312	0,926894

Джерело: Власні обчислення згідно [6]

З 2015 по 2020 роки середні зарплати чоловіків і жінок в Україні зростали, але розрив між ними залишався значним, коливаючись від 20,4% до 27,7%. Коефіцієнт Пірсона, який вимірює кореляцію між зарплатами чоловіків і жінок, залишався дуже високим протягом усього періоду, що свідчить про сильний зв'язок між ними. Значення коливалися від 0,9827 до 0,9993. F-тест також показував високі значення, що вказує на значущість різниці між зарплатами чоловіків і жінок. Згідно даних таблиці 1 можемо прослідкувати тенденцію забезпечення гендерної рівності на робочому місці.

У контексті глобалізації слід аналізувати міжнародний ринок праці через два основні процеси: синхронізація ринків праці між країнами та міграція робочої сили з однієї країни на ринки праці інших країн. Хоча ці процеси розглядаються окремо, вони часто мають тісний взаємозв'язок, і наявність одного не виключає існування іншого [6,7]. Участь конкретної країни на міжнародному ринку праці характеризується її різним суб'єктивним позиціонуванням у глобальних відносинах робочої сили. Таким чином, країна може виступати як донор або одержувач трудових ресурсів, ініціювати ліквідацію або запровадження соціальних, культурних, адміністративних чи інших заходів для збільшення або обмеження припливу трудових ресурсів з інших країн, а також збільшувати або обмежувати міграцію свого працездатного населення.

Незважаючи на «національну догму» щодо участі країни в міжнародному ринку праці, наслідки будуть складними і характеризуються індивідуальною полярністю щодо впливу на соціально-економічний розвиток. Наприклад, для країни з надлишком робочої сили трансфери від потенційних емігрантів можуть мати більший економічний ефект, ніж їх «дешеве» залучення до роботи. Для країн з низькою кваліфікацією робочої сили



залучення одного кваліфікованого емігранта може компенсувати втрату економічних вигод від кількох іммігрантів [7,9]. Для іншої категорії країн приплив дешевої робочої сили сприяє збільшенню доданої вартості в економіці за рахунок економії витрат на робочу силу.

Таблиця 2

Гендерні аспекти економічної безпеки резидентів України та Європи

Країна	Співвідношення тривалості життя жінок і чоловіків	Загальна кількість безробітних чоловіків	Загальна кількість безробітних жінок	Співвідношення кількості безробітних жінок і чоловіків	Співвідношення зайнятості серед осіб віком понад 15 років
Австрія	1,063	5,1	5,1	1	0,852
Бельгія	1,062	4,8	4,8	1	0,862
Болгарія	1,103	4,2	4,2	1	0,801
Хорватія	1,054	7	7,2	1,029	0,817
Кіпр	1,050	7	6 5	0,929	0,854
Чехія	1,055	6 5	3,0	0,462	0,751
Данія	1,046	3,0	4,8	1,6	0,879
Естонія	1,123	4,8	6,8	1,417	0,858
Фінляндія	1,065	6,8	6,3	0,93	0,920
Франція	1,075	6,3	6,8	1,079	0,883
Німеччина	1,062	6,8	2,8	0,412	0,846
Греція	1,071	2,8	14,1	5,036	0,716
Угорщина	1,097	14,1	4,0	0,284	0,787
Ірландія	1,049	4,0	4,3	1,075	0,853
Італія	1,056	4,3	8,8	2,047	0,688
Лама	1,140	8,8	5,1	0,058	0,839
Литва	1,130	5,1	6,3	1,235	0,842
Люксембург	1,052	63	5,2	0,083	0,864
Мальта	1,039	5,2	2 5	0,481	0,782
Нідерланди	1,040	2,5	3,8	1,52	0,871
Польща	1,112	3,8	2,7	0,711	0,772
Португалія	1,051	7	6,9	0,986	0,861
Румунія	1,105	6,9	5,1	0,739	0,692
Словацька Республіка	1,095	5,1	6,0	1,176	0,833
Словенія	1,075	4,8	3,5	0,729	0,852
Іспанія	1,073	4,2	14,0	3,333	0,805
Швеція	1,044	7	11	1,571	0,899
Україна	1,141	7	10,1	1,443	0,755

Джерело: Власні обчислення згідно [7]

Таблиця 2 містить інформацію про співвідношення тривалості життя жінок і чоловіків, загальну кількість безробітних чоловіків та жінок, співвідношення кількості безробітних жінок і чоловіків, а також



співвідношення зайнятості серед осіб віком понад 15 років для різних європейських країн. Дані показують, що в більшості країн жінки живуть довше за чоловіків, а також демонструють рівень безробіття серед чоловіків і жінок та загальну зайнятість у віковій групі старше 15 років. Україна займає особливе місце в цьому переліку країн Європи, демонструючи деякі значущі показники. Співвідношення тривалості життя жінок і чоловіків в Україні становить 1,141, що є одним із найвищих показників у таблиці, вказуючи на значну різницю в тривалості життя між статями [8]. Загальна кількість безробітних чоловіків у країні складає 7, тоді як кількість безробітних жінок – 10,1, що показує співвідношення 1,443, вказуючи на те, що безробітних жінок значно більше, ніж чоловіків. Співвідношення зайнятості серед осіб віком понад 15 років в Україні становить 0,755, що свідчить про відносно низький рівень зайнятості в порівнянні з іншими країнами Європи. Перспективи усунення гендерної нерівності на українському ринку праці підтверджуються успіхами, досягнутими в довоєнні роки. Згідно з Global Gender Gap Report 2023, Україна займає 55-е місце зі 146 країн за показниками економічної участі та можливостей. Для порівняння, в 2021 році Україна займала 74-е місце зі 156 країн. Особливо високі позиції Україна має за показниками економічної активності, рівної оплати за однакову працю, а також за просуванням жінок на керівні посади, обігнавши Польщу. Процес подолання гендерної нерівності в Україні відбувається досить швидко та успішно, незважаючи на поширену думку про відставання країни від європейських стандартів. Однією з найбільших проблем гендерної рівності на українському ринку праці є значний розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками. За даними Міжнародної організації праці, гендерний розрив у заробітній платі в середньому становить 20%, а в Україні цей показник трохи вищий за середній — 18,6%. Хоча уряд декларує необхідність подолання цього розриву, ефективність вжитих заходів поки що обмежена. Планується зменшити розрив на 5% до 2023 року. Найбільша різниця в оплаті праці згідно гендерної ознаки спостерігається в Південній Кореї (31,06%), за нею йдуть Ізраїль і Японія [8,9]. Війна та масове знищення робочих місць, мобілізація та масова еміграція жінок і дітей значно зменшили можливості працевлаштування, що сильно вплинуло на гендерну структуру українського ринку праці. Більше половини українських біженців — діти (52%), з яких приблизно 14% — діти віком до 5 років. Жінки віком 35-49 років становлять 18% біженців. Загалом жінки становлять 83,4% дорослого населення біженців. Масова кількість біженців вплине на ринки праці європейських країн, а також на адаптацію українських біженців у нових умовах [7]. Чим довше триватиме війна, і чим глибше українські біженці інтегруються в європейські ринки праці, тим більший ризик втратити цих працівників для вітчизняної економіки. На кінець 2022 року 50% респондентів заявили, що «безумовно» мають намір повернутися, а ще 24% «планують повернутися». У січні 2024 року ці показники знизилися до 26%.



Аналогічно, серед дітей-біженців: у травні 2023 року 39% «безумовно» хотіли повернутися, а ще 17% «певною мірою» хотіли повернутися, але зараз ці показники складають 22% і 25% відповідно[9]. Західні економісти вважають, що сьогоднішні реформи в Україні, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, є важливим кроком до економічної стабільності та розвитку. Дискримінація жінок на робочому місці залишається постійною проблемою, що перешкоджає досягненню гендерної рівності. Проте диспропорції в питаннях гендерної рівності все ще існують, що впливає на можливості жінок, їхнє просування по службі та загальний добробут. Для вирішення гендерних проблем на робочих місцях необхідні зусилля урядів, організацій та активістів. Законодавчий захист є важливим інструментом боротьби з дискримінацією. Необхідно проводити навчання з розпізнавання та запобігання упередженням, а також створювати культуру, що цінує різноманітність і гендерну рівність. Прозорість у питаннях оплати праці та прийому на роботу допомагає виявляти та усувати гендерні диспропорції. Організації можуть аналізувати та коригувати нерівності в оплаті праці та представництві жінок. Запровадження гнучких робочих умов, політик сімейних відпусток та ініціатив підтримки дозволяє жінкам ефективно поєднувати особисте та професійне життя. Мережі підтримки та наставництва також є важливими для подолання труднощів та просування жінок у кар'єрі. Заохочення створення таких мереж допомагає жінкам отримувати необхідну підтримку та поради для досягнення професійного успіху.

Висновки.

У даній статті проаналізовано сучасний стан гендерної рівності у формуванні трудового потенціалу для забезпечення економічної стабільності. Досліджено досвід країн ЄС у подоланні гендерного розриву в оплаті праці, що включає успішні практики й ініціативи, які можуть бути корисними для України. Представлено динаміку росту заробітної плати за гендерною ознакою в Україні, відзначено позитивні зміни, а також виявлено залишкові проблеми, що потребують подальшого вирішення. Окремо розглянуто перспективи забезпечення гендерної рівності в трудовому колективі, зокрема, необхідність впровадження нових політик та програм, які сприятимуть рівному доступу до можливостей та ресурсів. Проаналізовано гендерні аспекти економічної безпеки резидентів України та Європи, акцентуючи увагу на відмінностях у підходах та результатах у різних регіонах. Зокрема, виявлено, що гендерна рівність є критично важливою для досягнення економічної стабільності та прогресу в кожному з цих регіонів. Таким чином, в умовах повної гендерної рівності суспільство зможе досягти свого потенціалу, забезпечити ефективне використання трудових ресурсів і забезпечити стабільний економічний розвиток. Рівний доступ до можливостей для всіх статей створює справедливу та інклюзивну економіку, що, у свою чергу, сприяє загальному соціальному прогресу і економічному зростанню.



Література:

1. Петруха Н. М., Петруха С. В. Державне регулювання інтегрованих корпоративних об'єднань в умовах структурно-інституціональної та функціональної трансформації сільської економіки: проблеми методології, теорії, соціально-економічної та секторальної політики : монографія. Київ : ТОВ «Видавничий дім «Професіонал», 2020. 496 с. + 1 електрон. опт. диск.
2. Петруха С. В., Петруха Н. М., Гуденко О. Д., Мазур А. О., Демидьонук І. А. Реформування системи пенсійного забезпечення сільського населення. Вчені записки Університету «КРОК». 2021. № 4 (64). С. 47–58. URL: <https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/453/480>
3. Олієвська М. Г., Петруха С. В., Бондаренко Д. В. Передумови сталого розвитку людського капіталу: якісна освіта, доступна медицина та продовольча безпека. Наукові праці НДФІ. 2020. № 2. С. 91–109. URL: https://npndfi.org.ua/docs/NP_20_02_091_uk.pdf
4. Petrukha S., Konovalenko D., Petrukha N. Inclusive Economy and Public Finance: Current Condition and Principles of Post-War Recovery. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2024. Vol. 10 No. 2. P. 219–231. URL: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2024-10-2-219-231>
5. Petrukha N., Petrukha S., Alekseienco N., Kushneruk O., Mazur A. Social Imperatives of Public Finance: War Adaptation and Principles of Post-War Recovery. *Financial and Credit Activity-Problems of Theory and Practice*. 2023. Volume 3 (50). P. 358–371. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.50.2023.4031> URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4031>.
6. Olena Zelenska: To realize their own value and remove barriers to their growth, women need significant efforts from both the state and employers. *www.president.gov.ua*. URL: <https://www.president.gov.ua/en/news/olena-zelenska-dlya-usvidomlennya-vlasnoyi-cinnosti-zhinkami-86361>.
7. Tokar V. Gender Security in EU Member-States and Ukraine. *Revista de Gestão Social e Ambiental*. 2024. Vol. 18, no. 8. P. e06075. URL: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n8-032>.
8. Social Security of Migrant Workers from Ukraine in EU Member States / V. O. Zhuravel et al. *BESTUUR*. 2023. Vol. 11, no. 2. P. 333. URL: <https://doi.org/10.20961/bestuur.v11i2.78777> (date of access: 28.07.2024).
9. Mykhailyshyn L. I., Korovchuk Y. I., Hrushko O. D. Gender transformations in employment as a tool for international integration of the ukrainian labor market in the context of the Russian-Ukrainian war. The actual problems of regional economy development. 2024. Vol. 1, no. 20. P. 127–135. URL: <https://doi.org/10.15330/apred.1.20.127-135>.
10. Di Stasio V., Larsen E. N. The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets. *Social Psychology Quarterly*. 2020. Vol. 83, no. 3. P. 229–250. URL: <https://doi.org/10.1177/0190272520902994>.

References:

1. Petrukha, N. M., & Petrukha, S. V. (2020). Derzhavne rehuliuвання intehrovanykh korporatyvnykh obiednan v umovakh strukturno-instytutsionalnoi ta funksiionalnoi transformatsii silskoi ekonomiky: problemy metodolohii, teorii, sotsialno-ekonomichnoi ta sektoralnoi polityky [State regulation of integrated corporate associations in conditions of structural-institutional and functional transformation of the rural economy: problems of methodology, theory, socio-economic and sectoral policy] : monohrafiia. Kyiv : TOV «Vydavnychiy dim «Profesional», 496. [in Ukrainian].
2. Petrukha, S., Petrukha, N., Hudenko, O., Mazur, A., & Demydonok, I. (2021). Reformuvannya systemy pensiinoho zabezpechennia silskoho naselennia. [Reforming a pension security system for rural population]. "Scientific notes of the University"KROK", 47–58. Retrieved from: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-47-58> [in Ukrainian].





3. Olievska, M. G., Petrukha, S. V., & Bondarenko, D. V. (2020). Peredumovy staloho rozvytku liudskoho kapitalu: yakisna osvita, dostupna medytsyna ta prodovolcha bezpeka [Prerequisites for the sustainable development of human capital: quality education, affordable medicine and food security]. *Scientific works of NDFI*, (2), 91-109. Retrieved from: <https://doi.org/10.33763/npndfi2020.02.091> [in Ukrainian].

4. Petrukha, S., Konovalenko, D., & Petrukha, N. (2024). Inclusive economy and public finance: current state and principles of post-war recovery. *Baltic Journal of Economic Studies*, 10(2), 219-231. Retrieved from: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2024-10-2-219-231> [in English]

5. Petrukha, N., Petrukha, S., Alekseienco, N., Kushneruk, O., & Mazur, A. (2023). Social imperatives of public finance: war adaptation and principles of postwar recovery. *Financial & Credit Activity: Problems of Theory & Practice*, 3(50), 358–371. Retrieved from: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.50.2023.4031> [in English]

6. Olena Zelenska: To realize their own value and remove barriers to their growth, women need significant efforts from both the state and employers. (2023, 23 жовтня). www.president.gov.ua. Retrieved from: <https://www.president.gov.ua/en/news/olena-zelenska-dlya-usvidomlennya-vlasnoyi-cinnosti-zhinkami-86361> [in English]

7. Zhuravel, V. O., Karpushova, O. V., Bielousov, V. D., Platonova, H., & Dyachenko, O. A. (2023). Social Security of Migrant Workers from Ukraine in EU Member States. *BESTUUR*, 11(2), 333. Retrieved from: <https://doi.org/10.20961/bestuur.v11i2.78777> [in English]

8. Tokar, V. (2024). Gender Security in EU Member-States and Ukraine. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(8), e06075. Retrieved from: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n8-032> [in English]

9. Mykhailyshyn, L. I., Korovchuk, Y. I., & Hrushko, O. D. (2024). Gender transformations in employment as a tool for international integration of the Ukrainian labor market in the context of the Russian-Ukrainian war. *The actual problems of regional economy development*, 1(20), 127–135. Retrieved from: <https://doi.org/10.15330/apred.1.20.127-135> [in English]

10. Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The Racialized and Gendered Workplace: Applying an Intersectional Lens to a Field Experiment on Hiring Discrimination in Five European Labor Markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229–250. Retrieved from: <https://doi.org/10.1177/0190272520902994> [in English]