

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Західнодонбаський інститут

(назва навчального підрозділу)

кафедра економіки та менеджменту

(повна назва кафедри, циклової комісії)

КУРСОВА РОБОТА (ПРОЕКТ)

Економіка праці та соціально-трудових відносин

(назва дисципліни)

на тему: **Особливості нормування та оплати праці жінок в Україні**

Студента **Севостьянова В.В.**

(прізвище та ініціали)

курсу **II**

групи **ІН35-9-24-Б1УПП4.0д)**

напряму підготовки (спеціальності) _____

Економіка

спеціалізації _____

Керівник **Тищенко Т.І.**

к.е.н., доцент кафедри

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

м. Павлоград

2026 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЖІНОК	7
1.1. Сутність, принципи та значення нормування праці	7
1.2. Теоретичні підходи до організації та оплати праці жінок	10
1.3. Законодавче та нормативно-правове регулювання праці жінок в Україні	14
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ	19
2.1. Сучасний стан зайнятості жінок на ринку праці України	19
2.2. Особливості нормування та оплати праці жінок у різних сферах економіки	23
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ	28
ВИСНОВКИ ¹	32
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	34

ВСТУП

В умовах сучасного соціально-економічного розвитку України важливого значення набувають питання забезпечення ефективної організації праці, справедливої оплати праці та дотримання принципів гендерної рівності у сфері трудових відносин. Особливої актуальності набуває проблема нормування та оплати праці жінок, оскільки саме жінки становлять значну частину трудового потенціалу держави та активно беруть участь у розвитку різних галузей економіки. Водночас в українському суспільстві все ще існують проблеми гендерної нерівності, диференціації заробітної плати, обмежень у професійній реалізації жінок, а також недостатньо ефективного врахування особливостей жіночої праці при формуванні систем нормування та оплати праці.

Сучасні умови господарювання, цифровізація економіки, зміни на ринку праці, наслідки воєнного стану та демографічні виклики зумовлюють необхідність удосконалення підходів до організації праці жінок та створення належних умов для реалізації їх трудового потенціалу. Важливим аспектом є забезпечення рівних можливостей щодо працевлаштування, професійного розвитку, кар'єрного зростання та отримання справедливої винагороди за працю. У зв'язку з цим питання особливостей нормування та оплати праці жінок потребують глибокого теоретичного та практичного дослідження.

Проблематика нормування та оплати праці, гендерної рівності та соціального захисту працівників висвітлена у працях вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких: О. Грішнова, А. Колот, В. Петюх, Л. Лісогор, С. Пасека, Т. Заяць та інші. Однак сучасні економічні трансформації та зміни у сфері трудових відносин вимагають подальшого дослідження особливостей організації та оплати праці жінок в Україні.

Метою курсової роботи є дослідження особливостей нормування та оплати праці жінок в Україні, аналіз сучасного стану та визначення напрямів

удосконалення системи організації праці жінок.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- розкрити сутність та значення нормування праці;
- дослідити теоретичні основи організації та оплати праці жінок;
- охарактеризувати нормативно-правове регулювання праці жінок в Україні;
- проаналізувати сучасний стан зайнятості жінок на ринку праці;
- дослідити особливості нормування праці жінок у різних сферах економіки;
- оцінити проблеми гендерної нерівності в оплаті праці;
- визначити напрями вдосконалення системи нормування та оплати праці жінок в Україні.

Об'єктом дослідження є система трудових відносин у сфері нормування та оплати праці жінок.

Предмет дослідження - економічні, організаційні та соціальні аспекти нормування й оплати праці жінок в Україні.

У процесі дослідження використано такі методи: метод теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу, статистичний метод, порівняльний аналіз, графічний метод, системний підхід та метод економічного аналізу.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі та нормативно-правові акти України, статистичні матеріали, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, дані міжнародних організацій, а також матеріали періодичних видань і офіційних інтернет-ресурсів.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання запропонованих рекомендацій для вдосконалення системи нормування та оплати праці жінок, забезпечення гендерної рівності та підвищення ефективності використання трудових ресурсів в Україні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЖІНОК

1.1. Сутність, принципи та значення нормування праці

Нормування праці є важливою складовою системи організації праці на підприємстві та одним із ключових інструментів управління трудовими ресурсами. У сучасних умовах розвитку економіки ефективне нормування праці сприяє раціональному використанню робочого часу, підвищенню продуктивності праці, забезпеченню оптимального навантаження працівників і формуванню справедливої системи оплати праці. Особливого значення питання нормування праці набувають у контексті забезпечення належних умов праці жінок, врахування фізіологічних, соціальних та психологічних особливостей жіночої праці.

Нормування праці являє собою процес встановлення науково обґрунтованих витрат робочого часу на виконання певного обсягу робіт або виробництво одиниці продукції за конкретних організаційно-технічних умов. Воно забезпечує визначення оптимальної міри праці та є основою для планування діяльності підприємства, організації виробничих процесів і формування системи мотивації персоналу [6].

У науковій літературі нормування праці розглядається як важливий елемент управління виробництвом і трудовими процесами. Основною метою нормування праці є встановлення обґрунтованих норм затрат праці, які забезпечують ефективне використання робочої сили та сприяють досягненню високих результатів діяльності підприємства. Водночас система нормування повинна враховувати людський фактор, забезпечувати безпечні та комфортні умови праці, а також сприяти збереженню працездатності працівників.

Сутність нормування праці проявляється через його основні функції, серед яких важливе місце займають планувальна,

організаційна, мотиваційна, контрольна та соціальна функції. Планувальна функція полягає у визначенні необхідної чисельності працівників, обсягів виробництва та витрат робочого часу. Організаційна функція забезпечує раціональну побудову трудових процесів і розподіл трудових обов'язків між працівниками. Мотиваційна функція сприяє формуванню системи стимулювання праці залежно від результатів діяльності. Контрольна функція дозволяє оцінювати ефективність використання трудових ресурсів і рівень продуктивності праці. Соціальна функція нормування праці передбачає створення справедливих умов праці та забезпечення соціального захисту працівників.

Основні функції нормування праці доцільно представити у вигляді таблиці.

Таблиця 1.1

Основні функції нормування праці [6]

Функція нормування праці	Характеристика
Планувальна	Визначення потреби у трудових ресурсах та витрат робочого часу
Організаційна	Раціоналізація трудових процесів та організації праці
Мотиваційна	Формування системи матеріального стимулювання працівників
Контрольна	Оцінка ефективності використання праці та продуктивності
Соціальна	Забезпечення справедливих умов праці та соціального захисту

Ефективне нормування праці ґрунтується на певних принципах, дотримання яких забезпечує наукову обґрунтованість і результативність норм праці. До основних принципів нормування праці належать: наукова обґрунтованість, комплексність, системність, прогресивність, економічна доцільність, гуманізація праці

та врахування психофізіологічних особливостей працівників.

Принцип науковості обґрунтованості передбачає встановлення норм праці на основі сучасних методів дослідження трудових процесів, технічних розрахунків та аналізу виробничих умов. Принцип комплексності означає необхідність врахування всіх факторів, які впливають на трудовий процес, зокрема технічних, організаційних, економічних та соціальних. Принцип системності полягає у взаємозв'язку нормування праці з іншими елементами системи управління персоналом і виробництвом[8].

Важливе значення має принцип гуманізації праці, який передбачає створення безпечних та комфортних умов праці, недопущення надмірних фізичних і психологічних навантажень, а також врахування фізіологічних особливостей працівників. Саме цей принцип є особливо актуальним щодо організації праці жінок, оскільки жіноча праця має певні особливості, пов'язані з репродуктивною функцією, необхідністю поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками та потребою у додатковому соціальному захисті

Таблиця 1.2

Основні принципи нормування праці [8]

Принцип	Зміст
Наукова обґрунтованість	Використання сучасних методів аналізу трудових процесів
Комплексність	Урахування технічних, економічних і соціальних факторів
Системність	Взаємозв'язок із системою управління підприємством
Прогресивність	Орієнтація на сучасні технології та методи праці
Гуманізація праці	Забезпечення безпечних та комфортних умов праці
Економічна доцільність	Забезпечення ефективного використання трудових ресурсів

Нормування праці має важливе економічне та соціальне значення. Економічне значення полягає у забезпеченні підвищення продуктивності праці, зниженні витрат виробництва, покращенні використання робочого часу та оптимізації чисельності персоналу. Соціальне значення нормування праці проявляється у забезпеченні справедливого розподілу трудового навантаження, підвищенні рівня трудової дисципліни, формуванні мотивації до праці та покращенні умов праці працівників.

Для жінок нормування праці має особливе значення, оскільки дозволяє забезпечити баланс між професійною діяльністю та сімейними обов'язками, створити належні умови праці та зменшити ризики професійного виснаження. В Україні законодавством передбачено певні гарантії щодо охорони праці жінок, обмеження використання їх праці на важких і небезпечних роботах, а також надання соціальних пільг і гарантій для вагітних жінок та жінок, які мають дітей [15].

У сучасних умовах дедалі більшого поширення набувають гнучкі форми організації праці, дистанційна зайнятість, неповний робочий час та інші форми трудової діяльності, що особливо актуально для жінок. Це вимагає адаптації систем нормування праці до нових умов господарювання та забезпечення рівних можливостей у сфері праці та оплати праці.

Нормування праці є важливим елементом системи управління трудовими ресурсами, який забезпечує ефективну організацію праці, підвищення продуктивності та формування справедливої системи оплати праці. Особливості нормування праці жінок потребують урахування фізіологічних, соціальних і психологічних факторів, що сприятиме підвищенню ефективності використання жіночої праці та забезпеченню

гендерної рівності у сфері трудових відносин.

1.2. Теоретичні підходи до організації та оплати праці жінок

Організація та оплата праці є важливими складовими системи управління трудовими ресурсами, оскільки саме вони визначають рівень ефективності використання праці, мотивацію працівників, продуктивність діяльності та соціальну стабільність у суспільстві. У сучасних умовах розвитку економіки питання організації та оплати праці жінок набувають особливої актуальності, що пов'язано із необхідністю забезпечення гендерної рівності, створення безпечних умов праці та формування справедливих механізмів винагороди за виконану роботу [10].

Жінки становлять значну частину трудового потенціалу України та активно залучені до різних сфер економічної діяльності. Водночас особливості жіночої праці зумовлюють необхідність застосування спеціальних підходів до організації праці, нормування робочого часу та формування системи оплати праці. Теоретичні підходи до організації та оплати праці жінок формувалися під впливом економічних, соціальних, демографічних і правових факторів, а також розвитку міжнародних стандартів у сфері праці та соціального захисту населення.

Організація праці жінок являє собою систему заходів щодо раціонального використання жіночої праці, створення належних умов праці, оптимізації трудових процесів та забезпечення ефективної взаємодії працівників у процесі виробничої діяльності. Основною метою організації праці жінок є створення таких умов, які забезпечують високу продуктивність праці без шкоди для здоров'я

працівниць та їх соціального становища [15].

Теоретичні підходи до організації праці жінок ґрунтуються на принципах гуманізації праці, соціальної справедливості, гендерної рівності, охорони праці та соціального захисту. Особливого значення набуває врахування фізіологічних і психологічних особливостей жінок, а також їх ролі у сімейному житті та вихованні дітей. Саме тому законодавство України передбачає низку соціальних гарантій для жінок, пов'язаних із режимом праці, відпустками, умовами праці та охороною материнства.

Система організації праці жінок включає декілька важливих елементів, серед яких: поділ і кооперація праці, організація робочих місць, режим праці та відпочинку, нормування праці, забезпечення безпечних умов праці та система мотивації персоналу. Взаємозв'язок цих елементів забезпечує ефективне функціонування підприємства та сприяє підвищенню рівня зайнятості жінок.

Таблиця 1.3

Основні елементи організації праці жінок [15]

Елемент організації праці	Характеристика
Поділ і кооперація праці	Раціональний розподіл трудових функцій між працівниками
Організація робочих місць	Створення комфортних і безпечних умов праці
Режим праці та відпочинку	Встановлення оптимального робочого часу та перерв
Нормування праці	Визначення обґрунтованих витрат робочого часу
Охорона праці	Захист здоров'я та працездатності жінок
Мотивація праці	Стимулювання ефективної трудової діяльності

Одним із важливих аспектів організації праці жінок є режим праці та відпочинку. В умовах сучасного ринку праці все більшого

поширення « набувають гнучкі « форми зайнятості, « дистанційна робота, « неповний робочий « день та « гнучкий графік « роботи. Такі « форми організації « праці дозволяють « жінкам поєднувати « професійну діяльність « із сімейними « обов'язками та « сприяють підвищенню « рівня зайнятості « населення.

Особливого « значення набуває « питання охорони « праці жінок. « Законодавством України « передбачено обмеження « щодо залучення « жінок до « важких, шкідливих « і небезпечних « робіт, а « також встановлено « додаткові гарантії « для вагітних « жінок та « жінок, які « мають малолітніх « дітей. Такі « заходи спрямовані « на забезпечення « збереження здоров'я « працівниць та « створення безпечного « виробничого середовища [18].

Важливою « складовою системи « управління трудовими « ресурсами є « оплата праці. « Оплата праці « являє собою « винагороду, яку « працівник отримує « за виконану « роботу відповідно « до кількості, « якості та « складності праці. « Вона виконує « економічну, соціальну, « стимулюючу та « відтворювальну функції. «

Економічна функція « оплати праці « полягає у « забезпеченні працівників « доходами та « стимулюванні ефективної « праці. Соціальна « функція спрямована « на забезпечення « соціальної справедливості « та належного « рівня життя « населення. Стимулююча « функція передбачає « заохочення працівників « до підвищення « продуктивності праці « та професійного « розвитку. Відтворювальна « функція забезпечує « відновлення працездатності « працівників та « підтримання їх « життєвого рівня. «

Таблиця 1.4

Основні « функції оплати « праці [18] «

Функція оплати праці	Зміст
Економічна	Забезпечення доходів працівників
Стимулююча	Мотивація до підвищення продуктивності праці

Соціальна	Забезпечення соціальної справедливості
Відтворювальна	Відновлення робочої сили та працездатності

В Україні система оплати праці жінок базується на принципі рівної оплати за рівну працю. Однак на практиці існує проблема гендерного розриву в оплаті праці, яка проявляється у нижчому рівні заробітної плати жінок порівняно з чоловіками. Причинами такої ситуації є професійна сегрегація, обмежені можливості кар'єрного зростання, концентрація жінок у менш оплачуваних сферах діяльності, а також поєднання професійних і сімейних обов'язків.

Серед основних форм оплати праці виділяють погодинну, відрядну та змішану системи. Для жінок досить поширеною є погодинна форма оплати праці, особливо у сферах освіти, охорони здоров'я, торгівлі, адміністративної діяльності та сфери послуг. Водночас у виробничих галузях застосовується відрядна система оплати праці, яка залежить від обсягів виконаної роботи (табл 1.5).

Таблиця 1.5

Основні форми оплати праці [10]

Форма оплати праці	Характеристика
Погодинна	Оплата залежить від відпрацьованого часу
Відрядна	Оплата залежить від кількості виробленої продукції
Змішана	Поєднання погодинної та відрядної систем

У сучасних умовах важливим напрямом удосконалення системи оплати праці жінок є впровадження гендерно орієнтованої політики оплати праці, яка передбачає забезпечення рівних можливостей щодо працевлаштування, професійного розвитку та кар'єрного просування. Важливим аспектом є також розвиток системи соціального міждержавою, роботодавцями та працівниками, що сприятиме підвищенню рівня соціального захисту жінок та забезпеченню

справедливих умов праці [15].

Отже, організація та оплата праці жінок є важливими елементами системи управління трудовими ресурсами. Теоретичні підходи до організації жіночої праці базуються на принципах гуманізації, соціальної справедливості та гендерної рівності. Удосконалення системи організації та оплати праці жінок сприятиме підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, забезпеченню соціальної стабільності та економічного розвитку держави.

1.3. Законодавче та нормативно-правове регулювання праці жінок в Україні

У сучасних умовах розвитку суспільства важливого значення набуває забезпечення правового захисту працівників, дотримання принципів рівності та недискримінації у сфері трудових відносин. Особливо актуальним є питання законодавчого регулювання праці жінок, оскільки жінки становлять значну частину економічно активного населення України та відіграють важливу роль у розвитку національної економіки. Законодавче та нормативно-правове забезпечення праці жінок спрямоване на створення належних умов праці, забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості, охорону материнства та недопущення дискримінації за ознакою статі.

Система нормативно-правового регулювання праці жінок в Україні базується на Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законах України, міжнародних нормативних актах, ратифікованих Україною, а також підзаконних нормативних

документах. Важливу роль відіграють міжнародні стандарти праці, розроблені Міжнародною організацією праці (МОП), Європейським Союзом та Організацією Об'єднаних Націй [6].

Основним нормативним документом, який гарантує рівність прав жінок і чоловіків, є Конституція України. Відповідно до статті 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом. Законодавством забороняється будь-яка дискримінація за ознакою статі, а також гарантується рівність можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та винагороди за неї.

Важливим нормативно-правовим актом є Кодекс законів про працю України (КЗпП), який регулює основні питання трудових відносин, охорони праці, робочого часу, часу відпочинку та оплати праці. КЗпП містить окремі положення щодо праці жінок, які спрямовані на забезпечення їх соціального захисту та охорони здоров'я (табл 1.6).

Таблиця 1.6

Основні нормативно-правові акти, що регулюють працю жінок в Україні [22]

Нормативно-правовий акт	Основний зміст
Конституція України	Гарантує рівність прав жінок і чоловіків
Кодекс законів про працю України	Регулює трудові відносини та охорону праці
Закон України «Про оплату праці»	Визначає правові засади організації оплати праці
Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	Спрямований на забезпечення гендерної рівності
Закон України «Про охорону праці»	Встановлює вимоги щодо безпечних умов праці
Закон України «Про відпустки»	Регулює порядок надання соціальних відпусток

Одним із важливих напрямів правового регулювання праці жінок є забезпечення рівної оплати праці. Закон України «Про оплату праці» закріплює принцип рівної винагороди за працю рівної цінності незалежно від статі працівника. Законодавством передбачено, що роботодавець не має

права встановлювати різний рівень заробітної плати для чоловіків і жінок за однакову працю або працю рівної складності.

Водночас на практиці проблема гендерного розриву в оплаті праці залишається актуальною. Це пов'язано з професійною сегрегацією, різницею у представленості жінок і чоловіків у високооплачуваних галузях економіки, а також із соціальними стереотипами щодо ролі жінок у суспільстві [22].

Особливе місце у системі правового регулювання займає Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Його основною метою є усунення дискримінації за ознакою статі та забезпечення рівних можливостей для реалізації трудових прав. Закон передбачає створення умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків, сприяння зайнятості жінок, а також запобігання дискримінації у сфері праці.

Важливим напрямом державної політики є охорона праці жінок. Закон України «Про охорону праці» встановлює вимоги щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці, проведення медичних оглядів, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та недопущення використання праці жінок на роботах із важкими або небезпечними умовами праці.

Особливу увагу законодавство приділяє захисту прав вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Для цієї категорії працівниць передбачено низку соціальних гарантій, зокрема:

- заборону залучення до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні;
- заборону звільнення вагітних жінок з ініціативи роботодавця;
- надання оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- право на відпустку для догляду за дитиною;
- можливість встановлення неповного робочого часу (табл 1.7).

Значний вплив на формування системи правового регулювання праці жінок мають міжнародні нормативні акти. Україна є членом Міжнародної організації праці та ратифікувала низку міжнародних конвенцій, спрямованих на забезпечення рівності та захисту праці жінок.

Таблиця 1.7

Соціальні гарантії для жінок у сфері праці[22]

Соціальна гарантія	Характеристика
Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами	Оплачувана соціальна відпустка
Відпустка для догляду за дитиною	Надається до досягнення дитиною встановленого віку
Обмеження важких робіт	Заборона праці у шкідливих та небезпечних умовах
Захист від звільнення	Заборона звільнення вагітних жінок
Неповний робочий час	Можливість поєднання роботи та сімейних обов'язків

Серед основних міжнародних документів важливе значення мають:

- Конвенція МОП №100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»;
- Конвенція МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»;
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Європейська соціальна хартія;
- Директиви Європейського Союзу щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці.

Міжнародні стандарти сприяють удосконаленню національного законодавства та адаптації української системи трудових відносин до європейських вимог. У процесі євроінтеграції Україна поступово

впроваджує механізми забезпечення гендерної рівності, посилює контроль за дотриманням трудових прав жінок та вдосконалює систему соціального захисту[16].

У сучасних умовах важливого значення набуває розвиток гнучких форм зайнятості, дистанційної роботи та цифрових технологій у сфері праці. Це вимагає оновлення нормативно-правової бази та адаптації законодавства до нових умов функціонування ринку праці. Особливо актуальним є питання забезпечення правового захисту жінок, які працюють дистанційно або поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками.

Законодавче та нормативно-правове регулювання праці жінок в Україні спрямоване на забезпечення гендерної рівності, охорону праці, соціальний захист і створення належних умов праці для жінок. Незважаючи на наявність розвиненої нормативної бази, у сфері праці жінок залишаються певні проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю, диференціацією заробітної плати та недостатнім рівнем соціального захисту. Подальше вдосконалення законодавства та адаптація його до європейських стандартів сприятимуть підвищенню ефективності системи регулювання праці жінок та забезпеченню справедливих умов трудової діяльності.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

2.1. Сучасний стан зайнятості жінок на ринку праці України

У сучасних умовах розвитку економіки України ринок праці зазнає суттєвих трансформацій, пов'язаних із економічними кризами, демографічними змінами, процесами цифровізації, глобалізацією та наслідками воєнного стану. Особливе місце у структурі трудових ресурсів займають жінки, які становлять значну частину економічно активного населення країни. Жіноча зайнятість є важливим фактором соціально-економічного розвитку держави, оскільки забезпечує формування трудового потенціалу, підвищення рівня добробуту населення та стабільність функціонування багатьох галузей економіки.

Сучасний стан зайнятості жінок в Україні характеризується активною участю жінок у трудовій діяльності, поступовим зростанням рівня професійної освіти та розширенням сфер професійної реалізації. Водночас ринок праці України все ще характеризується наявністю гендерної нерівності, професійної сегрегації, відмінностей в оплаті праці та обмежень щодо кар'єрного зростання жінок[23].

Важливим показником, який характеризує стан жіночої зайнятості, є рівень економічної активності населення. Жінки в Україні традиційно мають високий рівень участі у трудовій діяльності, особливо у сферах освіти, охорони здоров'я, торгівлі, державного управління, фінансової діяльності та сфери послуг. Разом із тим у промисловості, будівництві, транспорті та деяких технічних галузях частка жінок залишається нижчою.

Для кращого розуміння структури зайнятості жінок доцільно розглянути розподіл працюючих жінок за основними видами

економічної діяльності.

Таблиця 2.1

Розподіл працюючих жінок за основними видами економічної діяльності[23]

Сфера діяльності	Частка зайнятих жінок у галузі, %	Частка жінок серед усіх працюючих жінок, %
Освіта	76,4	18,2
Охорона здоров'я та соціальна допомога	82,1	14,7
Торгівля та ремонт автотранспортних засобів	58,3	22,5
Державне управління та оборона	61,2	8,4
Фінансова та страхова діяльність	67,5	5,1
Інформаційні технології та телекомунікації	38,6	3,8
Промисловість	42,7	11,6
Сільське господарство	35,4	6,3
Транспорт і логістика	28,9	3,1
Будівництво	19,5	1,4
Готельно-ресторанний бізнес	64,8	4,9

Найбільша концентрація жіночої праці спостерігається у соціально орієнтованих галузях, що пояснюється історичними особливостями розвитку ринку праці та існуванням гендерних стереотипів щодо «традиційно жіночих» професій. Саме у сферах освіти, медицини та соціального обслуговування жінки становлять переважну більшість працівників. Водночас такі галузі часто характеризуються нижчим рівнем заробітної плати порівняно з технічними та виробничими секторами економіки.

Однією з основних проблем сучасного ринку праці є гендерна професійна сегрегація. Горизонтальна сегрегація проявляється у концентрації жінок у певних галузях економіки, тоді як вертикальна сегрегація характеризується недостатнім представництвом жінок на керівних посадах. Незважаючи на високий рівень освіти та професійної підготовки, жінки рідше займають посади вищого

управлінського рівня та мають менші можливості кар'єрного просування [26].

Важливим аспектом аналізу сучасного стану зайнятості жінок є проблема безробіття. Жінки більшою мірою піддаються ризикам втрати роботи через необхідність поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками, доглядом за дітьми та членами родини. Особливо складною є ситуація для жінок із малолітніми дітьми, жінок передпенсійного віку та внутрішньо переміщених осіб.

Таблиця 2.2

Основні проблеми жіночої зайнятості в Україні[14]

Проблема	Характеристика
Гендерний розрив в оплаті праці	Нижчий рівень заробітної плати жінок
Професійна сегрегація	Концентрація жінок у менш оплачуваних сферах
Обмежені можливості кар'єрного зростання	Низьке представництво на керівних посадах
Поєднання роботи та сімейних обов'язків	Подвійне навантаження жінок
Вища вразливість до безробіття	Складність працевлаштування окремих категорій жінок

Суттєвий вплив на ринок праці України мають сучасні економічні та соціальні виклики. Воєнний стан спричинив значні зміни у структурі зайнятості населення, зростання рівня міграції, скорочення робочих місць та збільшення навантаження на жінок. У багатьох випадках саме жінки стали основною економічною опорою сімей, що зумовило необхідність активнішого залучення їх до трудової діяльності.

Одночасно сучасні тенденції розвитку ринку праці створюють нові можливості для жіночої зайнятості. Поширення дистанційної роботи, цифрових технологій, фрилансу

та гнучких форм зайнятості дозволяє жінкам більш ефективно поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками. Особливо актуальним це стало після пандемії COVID-19 та в умовах воєнного стану [9].

Значну роль у забезпеченні зайнятості жінок відіграє державна політика у сфері праці та соціального захисту. Державні програми підтримки зайнятості населення, професійного навчання, перекваліфікації та розвитку підприємництва сприяють підвищенню конкурентоспроможності жінок на ринку праці.

У сучасних умовах важливого значення набуває розвиток жіночого підприємництва. Все більше жінок займаються власною справою, створюють малі та середні підприємства, працюють у сфері інформаційних технологій, онлайн-бізнесу та консалтингу. Це сприяє підвищенню економічної незалежності жінок і розвитку національної економіки.

Для оцінки позитивних і негативних тенденцій жіночої зайнятості доцільно узагальнити основні характеристики сучасного ринку праці (табл 2.3).

Таблиця 2.3

Основні характеристики ринку праці [8]

Позитивні тенденції	Негативні тенденції
Зростання рівня освіти жінок	Гендерний розрив в оплаті праці
Розвиток дистанційної зайнятості	Професійна сегрегація
Поширення гнучких форм праці	Низьке представництво у керівництві
Розвиток жіночого підприємництва	Вища вразливість до безробіття
Розширення професійних можливостей	Поєднання професійного та сімейного навантаження

Таким чином, сучасний стан зайнятості жінок в Україні характеризується високим рівнем економічної активності та значною роллю жінок у функціонуванні економіки держави.

Водночас існують проблеми гендерної нерівності, професійної сегрегації, диференціації заробітної плати та недостатнього представництва жінок на керівних посадах. Подальший розвиток ринку праці, удосконалення державної політики зайнятості та впровадження принципів гендерної рівності сприятимуть підвищенню ефективності використання жіночого трудового потенціалу та забезпеченню соціально-економічного розвитку України.

2.2. Особливості нормування та оплати праці жінок у різних сферах економіки

У сучасних умовах функціонування економіки України важливе значення має забезпечення ефективної організації праці та формування справедливої системи оплати праці для всіх категорій працівників. Особливого значення набуває питання нормування та оплати праці жінок, оскільки жіноча праця широко використовується у різних сферах економічної діяльності та має певні організаційні, соціальні й фізіологічні особливості. Нормування та оплата праці жінок повинні враховувати специфіку виконуваних робіт, умови праці, рівень навантаження, професійні ризики та необхідність забезпечення соціального захисту працівниць.

Особливості нормування праці жінок пов'язані насамперед із необхідністю забезпечення безпечних і комфортних умов праці. Відповідно до трудового законодавства України, роботодавці повинні враховувати фізіологічні особливості жіночого організму, обмежувати залучення жінок до важких, шкідливих та небезпечних робіт, а також створювати умови для поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками [27].

У різних сферах економіки застосовуються різні підходи до нормування праці жінок. Це пояснюється специфікою

виробничих процесів, рівнем механізації праці, інтенсивністю трудового навантаження та характером виконуваних функцій.

Однією з галузей, у яких жіноча праця є найбільш поширеною, є сфера освіти. У цій галузі жінки становлять переважну більшість працівників. Особливістю нормування праці у сфері освіти є використання погодинного нормування робочого часу. Для педагогічних працівників встановлюються норми педагогічного навантаження, які визначають кількість годин навчальної роботи на тиждень або навчальний рік. При цьому значна частина праці педагогів, зокрема підготовка до занять, перевірка робіт та методична діяльність, часто не враховується повною мірою у системі нормування праці.

Оплата праці у сфері освіти здійснюється переважно за тарифною системою та залежить від кваліфікаційної категорії, стажу роботи, педагогічного навантаження та наявності доплат і надбавок. Водночас рівень заробітної плати у сфері освіти залишається нижчим порівняно з багатьма іншими галузями економіки, що негативно впливає на мотивацію працівників[27].

Значна частка жінок зайнята також у сфері охорони здоров'я. Особливістю праці медичних працівників є висока відповідальність, емоційне навантаження та необхідність роботи у складних психологічних умовах. Нормування праці у медичній сфері базується на кількості пацієнтів, обсягах медичних послуг, тривалості робочого часу та складності виконуваних процедур.

Для працівників охорони здоров'я характерним є застосування змінного графіка роботи, нічних змін та чергувань. Оплата праці медичних працівників формується на основі посадових окладів, доплат за складність праці, кваліфікацію, стаж роботи та особливі умови праці (табл 2.4).

Важливою сферою зайнятості жінок є торгівля та сфера

послуг. У цих галузях праця жінок пов'язана з інтенсивним спілкуванням із клієнтами, високим емоційним навантаженням та необхідністю дотримання стандартів обслуговування. Нормування праці у сфері торгівлі здійснюється залежно від обсягів продажів, кількості обслуговуваних клієнтів, тривалості робочої зміни та виконання планових показників.

Таблиця 2.4

Особливості нормування та оплати праці жінок у соціальній сфері[27]

Сфера діяльності	Особливості нормування праці	Особливості оплати праці
Освіта	Погодинне педагогічне навантаження	Тарифна система, надбавки
Охорона здоров'я	Нормування за кількістю пацієнтів та послуг	Оклади, доплати, премії
Соціальна сфера	Нормування за обсягом соціальних послуг	Погодинна або посадова оплата

Оплата праці у сфері торгівлі часто має змішаний характер і включає фіксовану заробітну плату та преміальні виплати залежно від результатів роботи. У сфері послуг поширеними є погодинна форма оплати праці та система бонусів [26].

У промисловості та виробничих галузях особливості нормування праці жінок визначаються рівнем фізичного навантаження та умовами праці. Законодавством України передбачено обмеження щодо використання праці жінок на роботах із важкими та небезпечними умовами праці. У виробничій сфері нормування праці базується на визначенні норм часу, виробітку, обслуговування та чисельності персоналу. Оплата праці здійснюється за відрядною, погодинною або змішаною системою. Відрядна система оплати праці передбачає залежність заробітної плати від кількості виробленої продукції або виконаних

операцій (табл 2.5).

У фінансовій сфері, банківській діяльності, інформаційних технологіях та державному управлінні жіноча праця характеризується високим рівнем інтелектуального навантаження. У таких галузях нормування праці базується переважно на оцінці обсягів виконаних функцій, рівні відповідальності та результативності праці.

Таблиця 2.5

Особливості організації праці жінок у виробничій сфері[25]

Показник	Характеристика
Нормування праці	Норми часу, виробітку, обслуговування
Форми оплати праці	Відрядна, погодинна, змішана
Умови праці	Обмеження важких і небезпечних робіт
Особливості організації	Автоматизація та механізація праці

Оплата праці у фінансовому секторі значною мірою залежить від професійної кваліфікації, досвіду роботи, рівня відповідальності та результатів діяльності працівника. Саме у високотехнологічних та фінансових сферах жінки мають більше можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання.

Водночас на ринку праці України все ще зберігається проблема гендерного розриву в оплаті праці. У середньому заробітна плата жінок є нижчою, ніж у чоловіків, навіть за однакових умов праці. Причинами цього є професійна сегрегація, недостатнє представництво жінок на керівних посадах, а також концентрація жінок у менш оплачуваних сферах діяльності(табл 2.6).

Таблиця 2.6

Основні причини гендерної нерівності в оплаті праці [27]

Причина	Характеристика
Професійна сегрегація	Концентрація жінок у менш оплачуваних галузях
Обмежене кар'єрне зростання	Менша кількість жінок на керівних посадах

Поєднання професійних і сімейних обов'язків	Перерви у трудовій діяльності
Соціальні стереотипи	Упередження щодо ролі жінок у суспільстві

Сучасні тенденції розвитку ринку праці сприяють поступовому вдосконаленню систем нормування та оплати праці жінок. Все більшого поширення набувають гнучкі форми зайнятості, дистанційна робота, індивідуальні графіки праці та цифрові технології управління персоналом. Такі підходи дозволяють підвищити рівень зайнятості жінок, забезпечити кращий баланс між професійною діяльністю та сімейним життям, а також підвищити ефективність використання трудового потенціалу.

Отже, особливості нормування та оплати праці жінок у різних сферах економіки визначаються специфікою трудових процесів, умовами праці, рівнем фізичного та психологічного навантаження. У сучасних умовах важливого значення набуває забезпечення гендерної рівності, удосконалення системи оплати праці та створення безпечних і комфортних умов праці для жінок. Ефективне регулювання цих процесів сприятиме підвищенню продуктивності праці, соціальному захисту жінок та економічному розвитку держави.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

У сучасних умовах розвитку економіки України питання вдосконалення системи нормування та оплати праці жінок набуває особливого значення. Формування ефективного механізму організації праці жінок є важливою передумовою забезпечення гендерної рівності, підвищення продуктивності праці, покращення соціального захисту населення та забезпечення сталого економічного розвитку держави. Незважаючи на наявність нормативно-правової бази та міжнародних стандартів у сфері праці, в Україні все ще зберігаються проблеми гендерної нерівності, професійної сегрегації, диференціації заробітної плати та недостатньої адаптації умов праці до сучасних соціально-економічних викликів [23].

Однією з головних проблем залишається гендерний розрив в оплаті праці. Жінки в Україні в середньому отримують нижчу заробітну плату порівняно з чоловіками, навіть за однакового рівня освіти та професійної кваліфікації. Основними причинами такої ситуації є концентрація жінок у менш оплачуваних галузях економіки, обмежені можливості кар'єрного зростання, наявність соціальних стереотипів, а також складність поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками.

Удосконалення системи нормування та оплати праці жінок повинно здійснюватися комплексно та передбачати взаємодію держави, роботодавців, профспілок і громадських організацій. Важливим напрямом є формування ефективної державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності на ринку

праці (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Основні напрями вдосконалення нормування та оплати праці жінок[14]

Напрямок удосконалення	Очікуваний результат
Забезпечення рівної оплати праці	Скорочення гендерного розриву в заробітній платі
Удосконалення системи нормування праці	Підвищення ефективності використання трудових ресурсів
Розвиток гнучких форм зайнятості	Поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків
Підвищення соціального захисту жінок	Покращення умов праці та рівня зайнятості
Професійний розвиток і перекваліфікація	Розширення можливостей працевлаштування
Розвиток жіночого підприємництва	Підвищення економічної активності жінок

Одним із важливих напрямів удосконалення є забезпечення принципу рівної оплати за працю рівної цінності. Для цього необхідно посилити державний контроль за дотриманням трудового законодавства, удосконалити механізми моніторингу рівня заробітної плати та забезпечити прозорість системи оплати праці на підприємствах. Важливим кроком є впровадження гендерного аудиту заробітної плати, який дозволить виявляти випадки дискримінації та усувати необґрунтовані відмінності в оплаті праці.

Особливої уваги потребує удосконалення системи нормування праці жінок. Норми праці повинні враховувати сучасний рівень технологічного розвитку, автоматизацію виробництва, специфіку трудових процесів і фізіологічні особливості працівників. У сучасних умовах необхідно переходити від застарілих підходів до нормування праці до більш гнучких та індивідуалізованих систем оцінки трудової діяльності [9].

Важливу роль у вдосконаленні організації праці жінок відіграє розвиток гнучких форм зайнятості. Поширення дистанційної роботи, неповного робочого часу, гнучкого графіка праці та проєктної зайнятості створює можливості для поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками. Особливо актуальним це є для жінок, які мають малолітніх дітей або здійснюють догляд за членами сім'ї (табл 3.2).

Таблиця 3.2

Переваги гнучких форм організації праці[14]

Форма зайнятості	Переваги для жінок
Дистанційна робота	Поєднання роботи та сімейних обов'язків
Гнучкий графік	Раціональний розподіл робочого часу
Неповний робочий день	Зменшення трудового навантаження
Проєктна зайнятість	Можливість самостійного планування роботи

У сучасних умовах важливого значення набуває розвиток професійного навчання та перекваліфікації жінок. Цифровізація економіки та структурні зміни на ринку праці потребують постійного оновлення професійних знань і навичок. Державні програми професійного навчання, підтримка жіночого підприємництва та розвиток цифрових компетентностей сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності жінок на ринку праці.

Важливим напрямом удосконалення є створення сприятливих умов для кар'єрного розвитку жінок. Незважаючи на високий рівень освіти та професійної підготовки, жінки недостатньо представлені на керівних посадах. Для вирішення цієї проблеми необхідно забезпечити рівний доступ до управлінських посад, впроваджувати програми лідерства та професійного розвитку жінок, а також формувати сучасну корпоративну культуру, засновану на принципах

гендерної рівності[26].

Особливу увагу необхідно приділити вдосконаленню системи соціального захисту жінок. У сучасних умовах важливими є:

- забезпечення належних умов праці;
- охорона материнства;
- розвиток системи соціальних послуг;
- підтримка жінок із дітьми;
- удосконалення механізмів соціального страхування.

Важливим напрямом є також розвиток жіночого підприємництва. Підтримка малого та середнього бізнесу, доступ жінок до фінансових ресурсів, програм кредитування та грантової підтримки сприятимуть підвищенню економічної активності жінок і створенню нових робочих місць.

У процесі вдосконалення системи нормування та оплати праці жінок важливе значення має впровадження міжнародного досвіду та адаптація українського законодавства до стандартів Європейського Союзу. Європейська практика свідчить, що ефективна гендерна політика позитивно впливає на продуктивність праці, рівень зайнятості населення та економічний розвиток держави [27].

Основні заходи щодо вдосконалення системи нормування та оплати праці жінок наведено у таблиці (табл 3.3)

Таблиця 3.3

Основні заходи щодо вдосконалення системи нормування та оплати праці жінок [27]

Заходи	Результати впровадження
Гендерний аудит заробітної плати	Усунення дискримінації в оплаті праці
Розвиток дистанційної роботи	Підвищення рівня зайнятості жінок
Професійне навчання та перекваліфікація	Підвищення конкурентоспроможності

Підтримка жіночого підприємництва	Розвиток малого бізнесу
Удосконалення трудового законодавства	Посилення соціального захисту жінок
Розширення соціальних гарантій	Покращення умов праці та життя

Таким чином, удосконалення системи нормування та оплати праці жінок в Україні є важливою складовою забезпечення ефективного функціонування ринку праці та соціально-економічного розвитку держави. Реалізація комплексних заходів щодо забезпечення гендерної рівності, розвитку гнучких форм зайнятості, удосконалення системи оплати праці та соціального захисту жінок сприятиме підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, покращенню якості життя населення та формуванню сучасної моделі трудових відносин в Україні.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження було розглянуто теоретичні та практичні аспекти нормування й оплати праці жінок в Україні, проаналізовано сучасний стан жіночої зайнятості, визначено особливості організації праці жінок у різних сферах економіки та обґрунтовано напрями вдосконалення системи нормування та оплати праці в сучасних умовах.

У ході дослідження встановлено, що нормування праці є важливою складовою системи управління трудовими ресурсами, яка забезпечує раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці та формування справедливої системи оплати праці. Основними функціями нормування праці є планувальна, організаційна, мотиваційна, контрольна та соціальна. Визначено, що особливості нормування праці жінок пов'язані з необхідністю врахування фізіологічних, соціальних і психологічних факторів, а також забезпечення безпечних і комфортних умов праці.

Дослідження теоретичних підходів до організації та оплати праці жінок показало, що сучасна система трудових відносин повинна базуватися на принципах гендерної рівності, соціальної справедливості, гуманізації праці та забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості. Жінки відіграють важливу роль у функціонуванні економіки України та становлять значну частину трудового потенціалу держави.

У роботі проаналізовано законодавче та нормативно-правове регулювання праці жінок в Україні. Національне законодавство загалом відповідає міжнародним стандартам у сфері захисту трудових прав жінок та забезпечення гендерної рівності. Водночас існує необхідність подальшого вдосконалення механізмів реалізації трудових гарантій, контролю за дотриманням законодавства та адаптації нормативної бази

до сучасних умов розвитку ринку праці.

У процесі аналізу сучасного стану зайнятості жінок в Україні встановлено, що жінки найбільшою мірою зайняті у сферах освіти, охорони здоров'я, торгівлі та сфери послуг. Водночас на ринку праці зберігаються проблеми професійної сегрегації, гендерного розриву в оплаті праці, недостатнього представництва жінок на керівних посадах та складності поєднання професійної діяльності із сімейними обов'язками.

Дослідження особливостей нормування та оплати праці жінок у різних сферах економіки показало, що підходи до організації праці значною мірою залежать від специфіки галузі, рівня фізичного та психологічного навантаження, умов праці та характеру трудових процесів. Встановлено, що у соціально орієнтованих галузях переважає погодинна форма оплати праці, тоді як у виробничій сфері широко застосовуються відрядні та змішані системи оплати праці.

У роботі обґрунтовано основні напрями вдосконалення нормування та оплати праці жінок в Україні. До ключових напрямів віднесено:

- забезпечення рівної оплати праці за працю рівної цінності;
- розвиток гнучких форм зайнятості;
- удосконалення системи нормування праці;
- підвищення рівня соціального захисту жінок;
- розвиток професійного навчання та перекваліфікації;
- підтримку жіночого підприємництва;
- впровадження сучасних цифрових технологій управління працею.

Важливим фактором підвищення ефективності використання жіночого трудового потенціалу є розвиток дистанційної зайнятості, гнучкого графіка роботи та сучасних форм організації праці, які дозволяють забезпечити баланс між професійною діяльністю

та сімейними обов'язками. »

Удосконалення системи » нормування та » оплати праці » жінок є » важливою умовою » забезпечення соціально-економічного розвитку » України, підвищення » продуктивності праці » та формування » справедливих трудових » відносин. Реалізація » запропонованих заходів » сприятиме забезпеченню » гендерної рівності, » підвищенню рівня » зайнятості жінок, » покращенню умов » праці та » ефективнішому використанню » трудових ресурсів » держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> Text
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> Text
3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> Text
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> Text
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15жText>
6. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 468 с.
7. Близнюк В. В. Гендерні аспекти оплати праці в Україні. *Економіка України*. 2023. № 5. С. 74–82.
8. Волкова О. В. Економіка праці : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2021. 290 с.
9. Герасименко О. О. Гендерна нерівність на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 3. С. 45–53.
10. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2021. 390 с.
11. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. [Державна служба статистики Україниhttps://www.ukrstat.gov.ua/elektr_zvit/menu.htm](https://www.ukrstat.gov.ua/elektr_zvit/menu.htm)
12. Заяць Т. А. Соціально-економічні проблеми зайнятості населення України. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2021. 356 с.
13. Ільч Л. М. Соціальний захист жінок у сфері праці в сучасних умовах. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2023. № 1. С. 91–99.
14. Ковальчук Н. О. Особливості мотивації праці жінок на сучасному етапі розвитку економіки. *Економічний простір*. 2022. № 181. С. 112–118.
15. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2020. 397 с.
16. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 Text

17. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять». https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 Text
18. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2022. 308 с.
19. Лісогор Л. С. Соціально-трудові відносини: сучасні тенденції розвитку. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 312 с.
20. Маршавін Ю. М. Проблеми гендерної рівності в оплаті праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2023. № 2. С. 27–34.
21. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2021. 288 с.
22. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2020. 351 с.
23. Семикіна М. В. Гендерні аспекти управління трудовими ресурсами. *Наукові праці КНЕУ*. 2022. № 14. С. 84–92.
24. Семикіна М. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Київ : Алерта, 2022. 376 с.
25. Стеценко С. Г. Особливості організації праці жінок в умовах цифрової економіки. *Економіка та держава*. 2024. № 1. С. 66–72.
26. Харченко Н. М. Гнучкі форми зайнятості як чинник розвитку жіночої праці. *Бізнес Інформ*. 2023. № 11. С. 154–160.
27. Черенько Л. М. Гендерна політика України в умовах євроінтеграції. *Демографія та соціальна економіка*. 2024. № 2. С. 38–46.
28. Шаповал О. А. Сучасні проблеми нормування праці в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. С. 118–124.