

УДК 331.5:316.346.2:332.14(477.83)

О. П. Мульска,

д. е. н., старший дослідник, завідувач відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів, Державна установа "Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1666-3971>

Ю. О. Гвоздович,

к. е. н., старший науковий співробітник відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів Державна установа "Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України"

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1248-0266>

DOI: 10.32702/2306-6792.2026.10.113

ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ (НА ПРИКЛАДІ ГРОМАД ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

O. Mulska,

Doctor of Economics, Senior Researcher, Head of Department of Problems of Social and Humanitarian Development of Regions, M. Dolishniy Institute of Regional Research of the National Academy of Sciences of Ukraine

Yu. Hvozdo vych,

PhD in Economics, Senior Researcher, M. Dolishniy Institute of Regional Research of the National Academy of Sciences of Ukraine

GENDER SENSITIVITY OF THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF SOCIO-ECONOMIC TRANSFORMATIONS (ON THE EXAMPLE OF COMMUNITIES IN LVIV REGION)

У статті досліджено особливості формування гендерної чутливості ринку праці територіальних громад Львівської області в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій. Емпіричну основу дослідження становлять результати гендерних аудитів Самбірської та Сколівської територіальних громад Львівської області.

Встановлено, що гендерна політика у громадах переважно має декларативний характер та зосереджується у сфері соціального захисту й протидії домашньому насильству, тоді як економічний і просторовий виміри гендерної чутливості залишаються недостатньо інтегрованими у систему місцевого управління. Виявлено збереження горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації ринку праці: жінки переважно концентруються у бюджетній сфері, соціальних послугах, освіті, медицині та торгівлі, тоді як чоловіки домінують у промисловості, транспорті, будівництві та технічних видах діяльності. Для міських громад визначальними є проблеми професійної сегрегації та недостатнього представництва жінок у прийнятті стратегічних рішень, тоді як для гірських і просторово розпорощених громад ключовими викликами виступають транспортна віддаленість, сезонність зайнятості, обмежений доступ до послуг та посилене навантаження на жінок у сфері неоплачуваної праці. Цифровізація, розвиток соціальної інфраструктури та інтеграція гендерного підходу у стратегічне планування є важливими інструментами підвищення гендерної чутливості локальних ринків праці. Обґрунтовано, що підвищення гендерної чутливості ринку праці громад потребує переходу від фрагментарних соціальних заходів до комплексної моделі локальної політики, яка інтегрує гендерний аналіз у сферу зайнятості, підприємництва, просторового розвитку, цифровізації та підтримки людського потенціалу.

The article examines the formation of gender sensitivity in the labour markets of territorial communities in Lviv oblast under conditions of current socio-economic transformations. The empirical basis of the study is formed by the results of gender audits conducted in Sambir and Skole territorial communities, which represent different spatial and socio-economic types of local development.

The study establishes that gender policy at the community level remains largely declarative and is mainly concentrated in the fields of social protection, support for vulnerable groups and prevention of domestic violence. At the same time, the economic, managerial and spatial dimensions of gender sensitivity are still insufficiently integrated into local governance, strategic planning and labour market regulation. The analysis reveals the persistence of horizontal and vertical gender segregation: women are predominantly concentrated in the public sector, social services, education, healthcare and trade, while men prevail in industry, transport, construction, energy and technical occupations.

The article shows that the territorial specificity of a community significantly determines the forms of gender imbalance. In more urbanized communities, the main challenges are professional segregation, limited support for women's entrepreneurship and insufficient representation of women in strategic decision-making. In mountainous and spatially dispersed communities, gender inequality is intensified by transport remoteness, seasonality of employment, limited access to services and the increased burden of unpaid care work performed by women. It is argued that digitalization, development of social infrastructure, improved accessibility of services and integration of gender analysis into local development strategies can strengthen the gender sensitivity of local labour markets. The study concludes that communities need to move from fragmented social measures to a comprehensive local policy model that incorporates gender analysis into employment policy, entrepreneurship support, spatial planning, digital transformation, budgeting and human potential development.

Ключові слова: ринок праці, регіон, громади, соціально-трудова відносина, доступ, нерівність, дискримінація, гендерна чутливість, Україна.

Key words: labour market, region, communities, social and labour relations, access, inequality, discrimination, gender sensitivity, Ukraine.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Трансформація ринку праці в Україні відбувається в умовах пролонгованої соціально-економічної нестабільності, повномасштабної війни, структурних змін економіки, посилення міграційної кризи, цифровізації соціально-трудова процесів тощо. Такі зміни суттєво модифікують параметри зайнятості, професійної мобільності, доступу до економічних ресурсів і можливостей самореалізації різних соціально-демографічних груп населення. Водночас наслідки цих трансформацій є гендерно диференційованими, оскільки жінки та чоловіки неоднаково інтегровані у структуру місцевих ринків праці, мають різний доступ до високооплачуваних секторів економіки, підприємницької діяльності, управлінських позицій і соціальної інфраструктури.

Особливої актуальності проблема гендерної чутливості ринку праці набуває на рівні територіальних громад, які в умовах децентралізації отримали значні повноваження у сфері місцевого економічного розвитку, зайнятості населення, соціальної політики та підтримки людського потенціалу. Саме на місцевому рівні найбільш виразно проявляються структурні дисбаланси зайнятості, професійна сегрегація, нерівність доступу до послуг і соціальної інфраструктури, а також територіальні відмінності у можливостях економічної активності жінок і чоловіків. Для громад Львівської області ці процеси посилюються впливом демографічного старіння, трудової міграції, релокації населення, трансформації економічної спеціалізації територій та зростання навантаження на систему соціального відтворення.

Попри активізацію державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, на рівні територіальних громад питання гендерної чутливості ринку праці часто залишаються фрагментарно інтегрованими у стратегічні документи розвитку, місцеві програми зайнятості та механізми економічної підтримки населення. У більшості громад відсутні системні підходи до гендерного аналізу локального ринку праці, оцінювання гендерних ефектів економічних трансформацій, моніторингу професійної сегрегації, а також інструменти гендерно орієнтованого планування розвитку людського капіталу. Це знижує ефективність місцевої політики зайнятості та посилює ризики економічної вразливості окремих груп населення.

Проблематика гендерної чутливості ринку праці в сучасних умовах соціально-економічних трансформацій перебуває у фокусі міжнародних і вітчизняних наукових досліджень, оскільки безпосередньо пов'язана з питаннями економічної стійкості, людського розвитку, інклюзивності та ефективності локальної політики зайнятості. У міжнародному науковому дискурсі гендерна чутливість ринку праці трактується як здатність економічної системи вра-

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика гендерної чутливості ринку праці в сучасних умовах соціально-економічних трансформацій перебуває у фокусі міжнародних і вітчизняних наукових досліджень, оскільки безпосередньо пов'язана з питаннями економічної стійкості, людського розвитку, інклюзивності та ефективності локальної політики зайнятості. У міжнародному науковому дискурсі гендерна чутливість ринку праці трактується як здатність економічної системи вра-

ховувати специфіку становища жінок і чоловіків щодо доступу до зайнятості, професійної мобільності, ресурсів, доходів, соціального захисту та участі у процесах прийняття рішень [1; 2; 3; 7; 10].

Теоретико-методологічні засади формування гендерно орієнтованої політики у сфері праці значною мірою базуються на європейських підходах до забезпечення рівності та соціальної інклюзії. У Стратегії гендерної рівності ЄС наголошується на необхідності усунення структурних дисбалансів у сфері зайнятості, скорочення гендерного розриву в оплаті праці, посилення економічної незалежності жінок та забезпечення рівного доступу до ринку праці [1]. Водночас у дослідженнях European Institute for Gender Equality гендерна рівність розглядається як один із ключових чинників соціальної стійкості та конкурентоспроможності територій [2]. У документах МОП гендерна чутливість ринку праці розглядається крізь призму забезпечення продуктивної зайнятості, соціальної безпеки та рівних можливостей професійної реалізації [3].

У сучасних міжнародних аналітичних дослідженнях гендерна чутливість ринку праці дедалі частіше розглядається у контексті економічного відновлення та підвищення стійкості територій. Зокрема, у дослідженнях UN Women акцентується увага на тому, що війна та соціально-економічна нестабільність суттєво трансформували структуру зайнятості жінок, підвищили ризики економічної вразливості та посилили навантаження у сфері неоплачуваної доглядової праці [8].

Суттєвий внесок у дослідження гендерних аспектів функціонування ринку праці України зроблено у працях вітчизняних науковців [11; 13], які досліджують гендерні характеристики ринку праці України, наголошуючи на стійкості горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації, нерівності у рівнях доходів та концентрації жінок у менш оплачуваних секторах економіки. Автори доводять, що навіть у високотехнологічних секторах економіки зберігаються стійкі гендерні дисбаланси, обумовлені соціокультурними стереотипами, нерівним доступом до професійної мобільності та обмеженим представництвом жінок у керівних позиціях. У працях науковців Львівської школи регіоналістики обґрунтовується взаємозв'язок між міграційною мобільністю, соціальною вразливістю, структурними трансформаціями зайнятості та соціально-економічною стійкістю територій [4–6; 9].

Важливого значення для формування гендерно чутливої політики набувають нормативно-правові та методичні документи України. Закон України "Про забезпечення рівних прав

та можливостей жінок і чоловіків" визначає базові принципи державної гендерної політики [15], тоді як Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року орієнтує органи влади на інтеграцію гендерного підходу у всі сфери суспільного розвитку, включаючи ринок праці [12]. Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту [14] створюють інструментальну основу для оцінювання рівня гендерної чутливості установ, організацій та територіальних громад.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є аналіз особливостей формування гендерної чутливості ринку праці територіальних громад Львівської області в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій, виявлення структурних гендерних дисбалансів у сфері зайнятості.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Гендерна чутливість громад Львівської області перебуває на етапі поступової інституціоналізації. У громадах уже сформовано базове розуміння необхідності врахування принципів рівності, однак гендерна політика поки не інтегрована у систему стратегічного управління розвитком територій. Найбільшою проблемою залишається відсутність переходу від декларативного рівня до практичного впровадження гендерно орієнтованих механізмів управління, бюджетування та оцінювання ефективності місцевої політики.

Результати гендерних аудитів Самбірської та Сколівської громад Львівської області становлять емпіричну основу для виявлення ключових тенденцій, дисбалансів і потенційних напрямів посилення гендерної чутливості місцевих ринків праці. Так, гендерна рівність у громадах найчастіше інтерпретується через питання соціального захисту, підтримки вразливих категорій населення та реагування на домашнє насильство, тоді як економічний, управлінський і просторовий виміри гендерної політики залишаються недостатньо артикульованими. Це свідчить про переважання компенсаторної моделі гендерної політики, зорієнтованої на пом'якшення наслідків нерівності, а не на усунення її структурних причин. Водночас між громадами простежуються суттєві відмінності, обумовлені їхньою територіальною структурою, типом економічної спеціалізації та характером розселення населення. Самбірська громада має більш урбанізований тип розвитку, високу концентрацію населення у межах адмі-

ністративного центру та розвиненішу соціальну інфраструктуру. Натомість Сколівська громада функціонує у складних умовах гірської території, просторової розпорошеності населених пунктів та нерівномірного доступу до базових послуг. Саме тому характер гендерних викликів у цих громадах суттєво різниться.

Для Самбірської громади більш характерними є проблеми інституційного представництва, вертикальної сегрегації зайнятості та недостатньої участі жінок у стратегічному управлінні. Попри те, що громада декларує прихильність до принципів рівності та приєдналася до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, фактична інституційна база реалізації гендерної політики залишається обмеженою. Відсутність окремого плану реалізації положень Хартії, гендерного уповноваженого чи постійного координаційного механізму фактично звужує можливості для системного впровадження гендерного підходу у місцеве врядування. Показовим є і співвідношення представництва жінок і чоловіків у місцевій владі. У Самбірській міській раді лише 7 із 26 депутатів є жінками. Це свідчить про збереження гендерної асиметрії у політичному представництві, попри значну участь жінок у функціонуванні соціальної сфери громади. Аналогічна ситуація спостерігається і у Сколівській громаді, де жінки становлять лише третину депутатського корпусу.

Суттєвою тенденцією є формування стійкої гендерної сегрегації на ринку праці. У Самбірській громаді жінки переважно концентруються у бюджетній сфері — освіті, медицині, соціальному захисті та торгівлі, тоді як чоловіки домінують у промисловості, будівництві, транспорті та енергетиці. Така структура зайнятості відтворює традиційну модель розподілу праці, у межах якої жіноча праця зосереджується у менш оплачуваних секторах із високим рівнем емоційного та соціального навантаження, що формує довгострокові ризики економічної вразливості жінок, особливо в умовах воєнної нестабільності та демографічних трансформацій.

У Сколівській громаді економічна структура має інший характер і базується переважно на туристично-рекреаційній діяльності, малому підприємстві, сфері обслуговування та лісовому господарстві. Водночас саме сезонність туристичної економіки створює специфічні гендерні ризики. Жінки значною мірою залучені до неформальної або часткової зайнятості у сфері туризму та послуг, що посилює нестабільність їхніх доходів і підвищує за-

лежність від сезонних економічних коливань. Крім того, через гірський характер території жінки часто поєднують оплачувану працю із значним обсягом неоплачуваної домашньої праці та функціями догляду.

Суттєвим викликом для балансування місцевих ринків праці є територіальна асиметрія розвитку громад Львівської області. У гірських, сільських та периферійних громадах гендерна нерівність на ринку праці поглиблюється через обмежену транспортну доступність, вузьку структуру економіки, дефіцит робочих місць, недостатній розвиток соціальної інфраструктури та високий рівень трудової міграції. У міських громадах домінують інші прояви гендерних дисбалансів, зокрема вертикальна сегрегація зайнятості, нерівне представництво у сфері управління та концентрація жінок у менш оплачуваних секторах економіки. Примітно, що для Сколівської громади він є одним із ключових. Значна частина населення проживає у віддалених гірських населених пунктах, що ускладнює доступ до освітніх, медичних, адміністративних та культурних послуг. Просторова ізольованість безпосередньо впливає на рівень соціальної активності жінок, доступ дітей до позашкільної освіти та можливості економічної самореалізації населення. Діти, особливо дівчата, часто мають обмежений доступ до спортивних і творчих гуртків через відсутність транспортного сполучення та безпечних маршрутів.

У цьому контексті позитивною практикою Сколівської громади є реалізація програми "Цифрова Сколівська ТГ 2025—2027", яка орієнтована на розвиток цифрових сервісів та електронного доступу до адміністративних послуг. Програма має потенціал зменшення територіальної ізольованості та часткової компенсації просторових бар'єрів для мешканців віддалених сіл. Специфіка цифрової нерівності різних соціальних груп у документі врахована недостатньо, зокрема, не деталізовано механізми підтримки жінок старшого віку, осіб із низьким рівнем цифрової грамотності та мешканців територій із нестабільним інтернет-покриттям. Попри наявність значної кількості соціальних програм, у жодній із громад не зафіксовано окремих бюджетних механізмів оцінювання гендерного впливу видатків, аналізу вигод для жінок і чоловіків або моніторингу гендерно дезагрегованих показників ефективності програм. Це свідчить про переважно нейтральний характер місцевої бюджетної політики, яка не враховує структурні особливості потреб різних соціальних груп (табл. 1). Позитивним аспек-

Таблиця 1. Соціально-демографічні та інституційно-економічні параметри гендерної чутливості ринку праці, приклад Самбірської та Сколівської територіальних громад Львівської області

Параметри	Громади		Тенденції
	Самбірська	Сколівська	
Інституційна інтегрованість гендерного підходу	Задекларовано прихильність до принципів рівності, громада приєдналася до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків, однак відсутній затверджений план її реалізації та посада радника/радниць з гендерних питань.	Гендерна політика перебуває на етапі формування; відсутні гендерний паспорт, спеціалізована програма рівних прав і можливостей, постійний координаційний механізм.	Гендерний підхід переважно має декларативний характер, не є повноцінним інструментом стратегічного управління громадою.
Представництво жінок у прийнятті рішень	Жінки представлені у депутатському корпусі та виконавчих структурах, однак їхня участь у стратегічному управлінні залишається обмеженою.	Жінки також становлять меншість у депутатському корпусі, хоча активно залучені до соціальної та громадської сфери.	Зберігається вертикальна гендерна сегрегація: жінки активні у соціальних напрямках, але менш представлені у владно-управлінських рішеннях.
Структура зайнятості	Жінки переважно зайняті в освіті, медицині, соціальних службах і торгівлі; чоловіки – у промисловості, будівництві, транспорті, енергетиці.	Зайнятість значною мірою пов'язана з туризмом, рекреацією, малим бізнесом, лісовим господарством і сферою послуг.	Ринок праці має ознаки горизонтальної гендерної сегрегації, що обмежує доступ жінок до більш дохідних і ресурсних секторів економіки.
Економічна активність жінок	Потенціал жіночої економічної активності зосереджений у бюджетній сфері, торгівлі та малому підприємстві, але спеціальні програми підтримки жіночого бізнесу відсутні.	Жінки залучені до сфери туризму, послуг, неформальної та сезонної зайнятості, що підвищує нестабільність доходів.	Економічна участь жінок залишається вразливою через нестабільність зайнятості, низьку оплату праці та недостатню підтримку підприємництва.
Доступ до послуг соціальної сфери	Завдяки урбанізованій структурі громади доступ до освіти, медицини й адміністративних послуг є відносно кращим.	Через гірський рельєф і розпорошеність населених пунктів доступ до послуг ускладнений, особливо для мешканців віддалених сіл.	Територіальна доступність послуг є важливим чинником гендерної рівності, оскільки обмеження інфраструктури посилюють навантаження на жінок.
Позашкільна освіта та розвиток дітей	Освітня мережа є розвиненою, однак наявні ризики стереотипного розподілу активностей між хлопцями і дівчатами.	Доступ до гуртків і спортивних секцій залежить від транспортної доступності та наявності безпечних маршрутів.	Гендерні дисбаланси проявляються не лише у зайнятості дорослих, а й у ранньому формуванні професійних і соціальних траєкторій дітей.
Безпека та протидія насильству	Наявний план заходів щодо запобігання та протидії домашньому насильству, проте потрібне посилення інформування населення.	Координація питань протидії насильству покладена на соціальний захист, але механізми потребують актуалізації та публічної видимості.	Безпечковий компонент є найбільш помітною частиною гендерної політики, однак його слід поєднувати з економічними та управлінськими інструментами.
Цифрова доступність	Цифрові інструменти можуть підвищувати доступ до послуг, однак їхній гендерний вплив потребує окремого аналізу.	Програма «Цифрова Сколівська ТГ 2025–2027» має потенціал зменшення просторової ізоляції віддалених населених пунктів.	Цифровізація може стати інструментом подолання гендерної та територіальної нерівності за умови врахування цифрових навичок різних груп населення.
Гендерне бюджетування	Відсутній системний аналіз бюджетних програм з позиції впливу на жінок і чоловіків.	Бюджетні програми переважно соціально чутливі, але гендерно нейтральні.	Гендерне бюджетування поки не використовується як інструмент підвищення ефективності місцевої політики.
Тип гендерних ризиків	Домінують ризики управлінської та професійної сегрегації, недостатньої підтримки жіночого підприємництва.	Домінують ризики просторової ізоляції, сезонної зайнятості, обмеженого доступу до послуг.	Гендерна чутливість ринку праці має територіально диференційований характер і потребує різних управлінських рішень для різних типів громад.

Джерело: систематизовано авторами на основі [16; 17].

том є розвиток механізмів реагування на домашнє насильство та формування безпечного середовища. У Самбірській громаді функціонує окремий План заходів щодо запобігання та протидії домашньому насильству, а також проводяться інформаційно-просвітницькі кампанії та заходи підтримки постраждалих. Це свідчить про поступове зміщення акценту від формального реагування до формування комплексної системи локальної безпеки.

Гендерна чутливість ринку праці громад Львівської області формується під впливом поєднання інституційних, економічних, просторових і соціокультурних чинників. Її підвищення потребує переходу від фрагментарних соціальних заходів до комплексної локальної політики, яка інтегрує гендерний аналіз у стратегії розвитку, програми зайнятості, підтримку підприємництва, цифровізацію, транспортне планування, бюджетування та моніторинг результатів місцевого розвитку. По-перше, рівень гендерної чутливості локального ринку праці прямо залежить від інституційної спроможності громади. Там, де гендерна рівність закріплена лише на рівні декларацій або окремих соціальних ініціатив, ринок праці зберігає ознаки структурної інерційності: жінки концентруються у бюджетній сфері, соціальних послугах, освіті, медицині та торгівлі, тоді як чоловіки переважають у промисловості, транспорті, будівництві, енергетиці та сферах із вищим рівнем оплати праці. Це свідчить про відтворення горизонтальної професійної сегрегації, яка обмежує економічну мобільність жінок і звужує їхній доступ до більш ресурсних сегментів зайнятості.

По-друге, соціально-економічні трансформації не усувають гендерні дисбаланси автоматично, а часто змінюють форми їхнього прояву. У громадах із більш урбанізованою структурою гендерна нерівність проявляється переважно через асиметрію представництва у прийнятті рішень, нерівний доступ до керівних позицій і концентрацію жінок у менш оплачуваних секторах. У гірських і просторово розпоросених громадах ключовим чинником нерівності стає територіальна доступність: віддаленість населених пунктів, слабка транспортне сполучення, обмежена мережа послуг і сезонність зайнятості прямо впливають на можливості жінок поєднувати оплачувану працю, доглядові обов'язки та участь у громадському житті.

По-третє, чим вищим є навантаження на соціальну інфраструктуру громади, тим сильніше воно трансформується у приховане навантаження на жінок. Недостатня доступність дошкільної освіти, позашкільних послуг, медичної допомоги, соціального супроводу й транспортної інфраструктури збільшує обсяг неоплачуваної праці у домогосподарствах. У результаті жінки частіше обирають часткову, нестабільну або менш оплачувану зайнятість, що поглиблює їхню економічну вразливість і зменшує можливості професійного зростання.

Гендерна чутливість ринку праці тісно пов'язана з якістю місцевого стратегічного планування. Якщо стратегії розвитку, програми зайнятості, підтримки підприємництва, цифровізації та соціального захисту не містять гендерно дезагрегованих індикаторів, то громада фактично не має інструментів для оцінювання впливу своїх рішень на жінок і чоловіків. За таких умов місцева політика може залишатися формально нейтральною, але фактично відтворювати наявні нерівності. Водночас цифровізація створює нові можливості для підвищення гендерної чутливості ринку праці, однак її ефект залежить від доступу різних груп населення до цифрових навичок, інтернет-інфраструктури та електронних послуг. Для гірських і сільських громад цифрові сервіси можуть частково компенсувати просторову віддаленість, розширити доступ до адміністративних, освітніх і підприємницьких можливостей. Без цільової підтримки жінок старшого віку, мешканок віддалених сіл, ВПО та осіб із низьким рівнем цифрової грамотності цифровізація може поглибити нові форми нерівності.

Висока громадська активність жінок не завжди конвертується у їхній реальний вплив на економічні та управлінські рішення. Значна участь жінок в опитуваннях, фокус-групах, громадських ініціативах і соціальних проєктах засвідчує їхню готовність до участі у розвитку громади. Однак за відсутності інституційних каналів впливу ця активність залишається переважно консультативною, а не управлінською. Це формує розрив між соціальною залученістю жінок і їхнім представництвом у центрах ухвалення рішень. Варто наголосити, що гендерна чутливість місцевого ринку праці має просторово диференційований характер. Для Самбірської громади визначальними є виклики професійної сегрегації, недостатньої підтримки жіночого

підприємництва та обмеженого представництва жінок у стратегічному управлінні. Для Сколівської громади більш вагомими є проблеми транспортної доступності, сезонної зайнятості, просторової ізоляції та нерівномірного доступу до послуг.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Гендерна чутливість ринку праці територіальних громад Львівської області формується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників (інституційних, соціально-економічних, просторових, демографічних та інфраструктурних). В умовах сучасних трансформацій локальні ринки праці демонструють нерівномірний рівень адаптації до принципів гендерної рівності, а наявні механізми місцевої політики здебільшого залишаються фрагментарними та недостатньо інтегрованими у систему стратегічного управління розвитком громад. Встановлено, що для громад Львівської області характерним є збереження горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації зайнятості. Жінки переважно концентруються у соціально орієнтованих і менш оплачуваних сферах діяльності (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, торгівля та сфера послуг), тоді як чоловіки домінують у виробничих, технічних та інфраструктурних секторах економіки.

Доведено, що територіальна специфіка громади суттєво впливає на характер гендерних дисбалансів. Для урбанізованих громад більш характерними є виклики професійної сегрегації, диференціації доступу до економічних ресурсів і недостатньої підтримки жіночого підприємництва. Для гірських і просторово розпорошених громад ключовими чинниками гендерної нерівності виступають транспортна віддаленість, нерівномірний доступ до соціальних та адміністративних послуг, сезонність зайнятості, слабка цифрова інтегрованість окремих груп населення та підвищене навантаження на жінок у сфері неоплачуваної доглядової праці. Визначено, що на рівні територіальних громад гендерна політика переважно зосереджується у площині соціального захисту та протидії домашньому насильству, тоді як економічний вимір гендерної чутливості ринку праці залишається недостатньо розвиненим.

Перспективи подальших наукових розвідок: розробка методичних підходів до оцінювання

рівня гендерної чутливості ринків праці громад, виявлення впливу цифровізації, дистанційної зайнятості та нових форм організації праці на трансформацію гендерних моделей економічної активності населення у громадах різних типів.

Література:

1. European Commission. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Brussels, 2020. URL: <https://surl.li/scetbo>

2. European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index 2024: Sustaining momentum on a fragile path. Vilnius: EIGE, 2024. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>

3. International Labour Organization. Decent Work Country Programme for Ukraine 2020-2024. Geneva: ILO, 2020. URL: <https://surl.li/wfjsvu>

4. Mulska O., Bil M., Leshchukh, I., Baranyak I., Voronko O. Socio-economic resilience vs vulnerability: spatial modelling under sustainable development conditions (The Case of Ukraine's Regions). *Agricultural and Resource Economics*. 2025. Vol. 11 (3). Pp. 130—164. DOI: 10.51599/are.2025.11.03.05.

5. Mulska O., Vasylytsiv T., Levytska O., Sabetka T., Stefanyshyn L. Development of Regional Labor Markets in Ukraine as a Tool to Regulate Internal Migration and Reduce Social Vulnerability. *Central European Management Journal*. 2022. Vol. 30 (4). Pp. 120—149. DOI: <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.92>

6. Mulska O., Vasylytsiv T., Lupak R., Baraniak I., Levytska O., Pykus I. Social Resilience and Vulnerability: A Novel Methodology for Identifying Bifurcation Points. *Science and Innovation*. 2025. Vol. 21 (4). Pp. 3—20. DOI: 10.15407/scine21.04.003.

7. OECD. Job Creation and Local Economic Development 2024. Paris: OECD Publishing, 2024. URL: <https://surl.li/rhtxii>

8. UN Women. In Brief: Women's Economic Empowerment in Ukraine. Kyiv, 2024. URL: <https://surl.li/oartwe>

9. Vasylytsiv T., Lupak R., Mulska O., Levytska O., Baranyak I. Youth migration during war: Triggers of positive aspirations and preservation of human resources in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2024. Vol. 22 (2). Pp. 627—641. DOI: 10.21511/ppm.22(2).2024.49

10. World Bank. Women, Business and the Law 2024. Washington, DC: World Bank, 2024. URL: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

11. Близнюк В. В. Гендерна характеристика ринку праці України. *Економіка і прогнозуван-*

ня. 2003. № 2. С. 114—126. https://eip.org.ua/docs/EP_03_2_114_uk.pdf

12. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

13. Єфанова І. В., Марценюк Т. О. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій. Вісник Львівського університету. 2014. № 8. С. 69—81. <https://surl.li/ozfvbv>

14. Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: наказ Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 р. № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

15. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

16. Стратегія розвитку Самбірської міської територіальної громади до 2027 року. URL: <https://sambircity.gov.ua>

17. Стратегія розвитку Сколівської міської територіальної громади до 2027 року. URL: <https://surl.li/vrpnyu>

References:

1. European Commission (2020), "A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020—2025", available at: <https://surl.li/scetbo> (Accessed 02 May 2026).

2. EIGE (2024), "Gender Equality Index 2024: Sustaining momentum on a fragile path", available at: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025> (Accessed 01 May 2026).

3. ILO (2020), Decent Work Country Programme for Ukraine 2020—2024. Geneva, available at: <https://surl.li/wfjsvu> (Accessed 03 May 2026).

4. Mulska, O., Bil, M., Leshchukh, I., Baranyak, I., Voronko, O. (2025), "Socio-economic resilience vs vulnerability: spatial modelling under sustainable development conditions (The Case of Ukraine's Regions)", *Agricultural and Resource Economics*, vol. 11 (3), pp. 130—164.

5. Mulska, O., Vasylytsiv, T., Levytska, O., Sabetzka, T., Stefanyshyn, L. (2022), "Development of Regional Labor Markets in Ukraine as a Tool to Regulate Internal Migration and Reduce Social Vulnerability", *Central European Management Journal*, vol. 30 (4), pp. 120—149.

6. Mulska, O., Vasylytsiv, T., Lupak, R., Baraniak, I., Levytska, O., Pykus, I. (2025), "Social

Resilience and Vulnerability: A Novel Methodology for Identifying Bifurcation Points", *Science and Innovation*, vol. 21 (4), pp. 3—20.

7. OECD (2024), *Job Creation and Local Economic Development 2024*. Paris: OECD Publishing. available at: <https://surl.li/rhtxii> (Accessed 01 May 2026).

8. UN Women (2024). *In Brief: Women's Economic Empowerment in Ukraine*. Kyiv. available at: <https://surl.li/oartwe> (Accessed 01 May 2026).

9. Vasylytsiv, T., Lupak, R., Mulska, O., Levytska, O., Baranyak, I. (2024), "Youth migration during war: Triggers of positive aspirations and preservation of human resources in Ukraine", *Problems and Perspectives in Management*, vol. 22 (2), pp. 627—641.

10. World Bank (2024), *Women, Business and the Law 2024*. Washington. available at: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl> (Accessed 04 May 2026).

11. Blyzniuk, V. (2003), "Gender Characteristics of the Labor Market of Ukraine", *Economics and forecasting*, vol. 2, pp. 114—126.

12. Cabinet of Ministers of Ukraine (2022), Resolution "State Strategy for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the Period up to 2030", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (Accessed 04 May 2026).

13. Efanova, I., Martsenyuk, T. (2014), "Gender segregation in the labor market of Ukraine in the field of information technologies", *Bulletin of Lviv University*, vol. 8, pp. 69—81.

14. Cabinet of Ministers of Ukraine (2021), Resolution "Methodological recommendations for gender audit by enterprises, institutions and organizations", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text> (Accessed 03 May 2026).

15. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), The Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2404-17> (Accessed 01 May 2026).

16. Sambir Territorial Community (2024), "Development Strategy of the Sambir City Territorial Community until 2027", available at: <https://sambircity.gov.ua> (Accessed 23 April 2026).

17. Skole City Territorial Community (2024), "Development Strategy of the Skole City Territorial Community until 2027", available at: <https://surl.li/vrpnyu> (Accessed 25 April 2026).

Отримано редакцією журналу / Received: 06.05.26

Процеженовано / Revised: 14.05.26

Дата публікації / Published: 21.05.26

