

УДК 342.72/.73

doi.org/10.30970/jcl.1.2021.3



Ірина Словська

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри конституційного права
та галузевих дисциплін
Національного університету
водного господарства та природокористування,
Рівне, Україна
slovka@ukr.net
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9587-2300>

РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК: КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

RATIONAL USE OF WOMEN'S LABOR: CONSTITUTIONAL AND LEGAL ASPECT

Iryna Slovka

Doctor of judicial science, docent, Professor of the Constitutional Law and Sectoral Disciplines Department,
National University of Water and Environmental Engineering (Rivne, Ukraine)
E-mail: slovka@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0001-9587-2300>

Abstract | The article examines the problems of rational use of women's labor in terms of compliance with their constitutional and legal status. Labor resources constitute part of the working population that participates or can participate in the social production, economic and cultural life of the country. The economic potential and growth of the population's welfare depend on the efficiency of their use. It is emphasized that women's labor resources have a market status and are one of the types of economic resources along with material ones. In the development of post-industrial society, the role of the human factor in ensuring scientific and technological progress is growing since humans have the knowledge, skills, and abilities that bring real income as a result of organized activities.

It is studied that today women's labor resources, possessing physical and spiritual abilities and desire/ability to participate in the labor process, are often deprived of political, material, ideological guarantees of protection. They are evaluated only as a quantitative assessment of labor resources, i.e. part of the population, with minimal consideration of their qualitative side – professionalism. Such a conservative approach leads to the reduction of the number of female employees, irrational use of women's labor resources, which is unacceptable in conditions of staff shortages.

The characteristics and classification of female labor resources are given; the phenomena of working capacity, as well as the process of labor reproduction, are analyzed.

It is emphasized that the number of women's labor resources of the state is constantly decreasing due to natural and migratory reductions. Ways to improve the situation are suggested.

The author emphasizes that the constitutional and legal status of women is destabilized not only due to the lack of regulatory guarantees, but also under the influence of social tensions, political confrontation, military aggression against Ukraine in the east and in the Crimea, environmental disasters, numerous legal reforms, conducted by shock methods.

Keywords: the constitutional and legal status of women, equality of women's and men's rights, women's discrimination, women's rights and freedoms, mechanism for ensuring women's rights and freedoms.

Анотація | Стаття досліджує проблеми раціонального використання праці жінок в аспекті дотримання їх конституційно-правового статусу. Трудові ресурси – частина працездатного населення, яка бере чи може брати участь у суспільному виробництві, економічному і культурному житті країни. Від ефективності їх використання залежить економічний потенціал і зростання добробуту населення. Наголошується, що жіночі трудові ресурси мають ринковий статус і є одним із видів ресурсів економіки поряд з матеріальними. В умовах розвитку постіндустріального суспільства зростає роль людського чинника у забезпеченні науково-технічного прогресу, оскільки він володіє знаннями, вміннями, навиками, що приносять реальний дохід внаслідок організованої діяльності.

Досліджується, що нині жіночі трудові ресурси, володіючи фізичними і духовними здібностями й бажанням/спроможністю брати участь у трудовому процесі, часто позбавлені політичних, матеріальних, ідеологічних гарантій захищеності. Вони квотуються лише як кількісна оцінка трудових ресурсів, тобто частина населення країни, з мінімальним урахуванням їх якісної сторони – фаховості. Такий консервативний підхід зумовлює скорочення чисельності працівниць, нераціональне використання жіночих трудових ресурсів, що є неприпустимим в умовах дефіциту кадрів.

Дається характеристика і класифікація жіночих трудових ресурсів; аналізуються явища працездатності, процесу відтворення робочої сили.

Підкреслюється, що чисельність жіночих трудових ресурсів держави невпинно зменшується за рахунок природного та міграційного скорочень. Пропонуються шляхи покращення ситуації.

Автор акцентує увагу на тому, що конституційно-правовий статус жінок дестабілізується не лише за відсутності нормативних гарантій, але й під впливом соціальної напруги, політичного протистояння, військової агресії проти України на сході держави і в Криму, екологічних катастроф, численних правових реформ, що проводяться шокowymi методами.

Ключові слова: конституційно-правовий статус жінок, рівність прав жінок і чоловіків, дискримінація жінок, права і свободи жінок, механізм забезпечення прав і свобод жінок.

Постановка проблеми. Трудові ресурси – частина працездатного населення, яка бере чи може брати участь у суспільному виробництві, економічному і культурному житті країни¹. Від ефективності їх використання залежить економічний потенціал і зростання добробуту населення.

У певний період трудові ресурси зумовлені чисельністю жителів, віком, фізіологічними та іншими особливостями людини. Безперечно, що падіння рівня народжуваності призводить до зменшення кількості зайнятих працівників, що зумовлює актуальність питання про раціональне і бережливе використання їх праці, і особливо праці жінок.

Аналіз останніх публікацій. При написанні даної статті використовувалися наукові розробки таких авторів, як: Н. Аніщук, А. Бабенко, О. Васильєва, Т. Давидюк, Г. Завіновська, Н. Іванцова, В. Покин'єчерета, В. Сьомченко, О. Уварова, Г. Чепурко та ін.

Формулювання цілей. Метою запропонованого рукопису є вивчення рівня раціонального використання праці жінок в Україні в аспекті дотримання їх конституційно-правового статусу.

Виклад основного матеріалу. В сучасних ринкових умовах забезпечення результативної діяльності економічної структури суспільства, підвищення рівня рентабельності та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання можливе лише завдяки продуктивному використанню

¹ Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1(9). С. 78-84.

трудова ресурсів. Проте, якими б досконалими та сучасними не були засоби виробництва, технології і навіть досягнення науково-технічного прогресу, саме працівники, їх інтелект, креативність, ініціативність визначають соціально-економічний розвиток не лише суб'єктів господарювання, але й країни загалом.

Якісні й кількісні зміни в структурі зайнятості, на жаль, не завжди супроводжуються пристосуванням умов праці і побуту до інтересів жінок. Жіночі трудові ресурси, володіючи фізичними і духовними здібностями й бажанням/спроможністю брати участь у трудовому процесі, часто позбавлені політичних, матеріальних, ідеологічних гарантій захищеності. Вони квотуються лише як кількісна оцінка трудових ресурсів, тобто частина населення країни, з мінімальним урахуванням їх якісної сторони – фаховості. Такий консервативний підхід зумовлює скорочення приросту чисельності працівниць, нераціональне використання жіночих трудових ресурсів, що є неприпустимим в умовах дефіциту кадрів².

Нині трудові ресурси мають ринковий статус і є одним із видів ресурсів економіки поряд з матеріальними³. І в умовах розвитку постіндустріального суспільства зростає роль людського чинника у забезпеченні науково-технічного прогресу. Трудові ресурси потенційно є капіталом, оскільки знання, вміння, навички, спроможності, втілені в людині, приносять реальний дохід та створюють багатство внаслідок організованої діяльності⁴. Тому не слід, оцінюючи соціально-економічну сутність трудових ресурсів, розглядати її суто як формальну статистичну, механічну, сукупність індивідуумів⁵.

Удосконалення механізму управління жіночим трудовим ресурсом неможливе без урахування науково-методичної складової проблеми, модернізації нормативного забезпечення та ідеології сприйняття суспільством жіночої праці.

Жіноче населення залежно від віку поділяється на:

- осіб молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (від 16 до 59 років, оскільки із внесенням змін до пенсійного законодавства і підвищенням віку виходу на пенсію (до внесення змін було 54 роки), починаючи з 2018 року мінімальний страховий стаж, необхідний для визначення права, щорічно буде збільшуватися на 1 рік, поки не складе 35 років у 2028 році⁶);
- осіб старших працездатного віку, по досягненні якого встановлюється пенсія за віком (з 60 років відповідно до внесених змін у пенсійне законодавство і зростання страхового стажу).

Залежно від здатності працювати розрізняють жінок працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці – це підлітки і працюючі пенсіонери за віком.

До жіночих трудових ресурсів належать:

- жінки в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з тяжкими й шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

² Покин'черета В.В. Трудові ресурси підприємств: обліковий центр. *Збірник наукових праць ВНАУ*. 2012. № 1 (56). Т. 2. С. 59, 61.

³ Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. С. 23.

⁴ Давидюк Т.В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2011. С. 89; Покин'черета В.В. Трудові ресурси, робоча сила, людський капітал: обліково-економічна сутність категорій. *Економіка та держава*. 2018. № 8. С. 40.

⁵ Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії «трудова ресурси» в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1(9). С. 79-80.

⁶ Все про призначення пенсії. *Головне управління Пенсійного фонду України у Волинській області*. 14.12.2018. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>

До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, військовій службі.

Згідно з українським законодавством на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

Зауважимо, що в Україні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки жіночого населення молодшого від працездатного і працездатного віку і збільшенням частки жінок старшого працездатного віку. Такий напрямок змін зумовлений значною мірою негативною динамікою демографічної бази трудових ресурсів. Низька народжуваність поряд з високою часткою осіб старших вікових груп сприяють подальшому старінню населення, що призводить до звуження демографічних передумов демовідтворювальних процесів і в перспективі позначиться на зменшенні кількісних показників трудового потенціалу⁷.

Працездатність розрізняють загальну і професійну. Загальна працездатність припускає наявність фізичних, психофізіологічних, вікових даних, що визначають здатність до праці і не зумовлюють необхідності спеціальної підготовки. Професійна працездатність – це здатність до конкретного виду праці, що здобувається в процесі спеціального навчання.

В Україні залишається негласний поділ на «жіночі» та «чоловічі» професії. Жінки частіше шукають роботу у сфері управління персоналом, бухгалтерській справі, легкій та харчовій промисловості, освіті, охороні здоров'я, туризмі, готові йти на посади нянь і хатніх робітниць, тобто у сферу надання послуг. У цих галузях три чверті реємує саме від жінок. Часто таке представлення характерно для низькокваліфікованих професій та професій загального обслуговування⁸.

Відповідно до рекомендацій МОП жіноче населення поділяється на економічно активне та економічно неактивне. Економічно активне пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група складається із зайнятих та безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Що цікаво, економічно активним жіноцтвом є не лише працівники, але й роботодавці. Тобто жінки не тільки шукають робочі місця, а й створюють їх. За даними державного реєстру юридичних осіб в Україні жінки володіють третиною всіх компаній. Ба більше, невдовзі ця цифра може зрости, адже сьогодні жінки започатковують власний бізнес у 1,5 рази частіше, ніж чоловіки⁹.

Економічно неактивне жіноче населення не входить до складу ресурсів праці.

До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати, незалежно від джерела доходу.

Як бачимо, поняття «трудоі ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення», оскільки включає ще і працездатних непрацюючих людей та тих, що навчаються на денному відділенні. Реально за поняттям «трудоі ресурси» стоїть кількість населення, яку можна примусити працювати, тобто яка фізично здатна працювати.

⁷ Бабенко А.Г., Васильєва О.О. Сучасні тенденції розвитку трудових ресурсів регіону. *Вісник Донецького національного університету*. Серія: Економіка і право. 2014. Вип. 1. С. 7, 9.

⁸ Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2010. С. V.

⁹ Іванцова Н. Жінки в економіці: чи є дискримінація на ринку праці? *Громадське*. 12.03.2018. URL: <https://hromadske.ua/>

Використання жіночої робочої сили в процесі праці передбачає її відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення робочої сили поділяється на окремі фази – формування, розподілу й перерозподілу і використання.

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок тощо);
- одержання освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу жіночої робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також за організаціями, підприємствами, районами, регіонами країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці.

Перерозподіл жіночої робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно активного жіночого населення на підприємствах, в організаціях і економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості жінок і в ефективному використанні працівників.

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення жіночої робочої сили:

- екстенсивне відтворення означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.
- інтенсивне відтворення пов'язане зі зміною їхньої якості, тобто зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного.

Основним джерелом поповнення жіночих трудових ресурсів є молодь, яка вступає в працездатний вік¹⁰.

Чисельність жіночих трудових ресурсів держави невпинно зменшується за рахунок природного та міграційного скорочень. Останнім часом відбувається зростання рівня урбанізації, в основному, за рахунок міграції жителів із сільської місцевості, а також вищого, ніж у селах, природного приросту, що пов'язане з переїздом до міст переважно молодого населення й, зокрема, дітородного віку. Зважаючи на загальний по державі від'ємний природний приріст, негативні міграційні процеси, які змінюють як кількісний склад населення, так і якісний, оскільки суб'єктами міграції виступають переважно люди з високою працездатністю, сучасний рівень відтворення є недостатнім для стабільного функціонування економічної системи¹¹.

Напрямами покращення ситуації з жіночими трудовими ресурсами можуть стати: поліпшення демографічної ситуації як в Україні в загалом, так і в регіонах; зростання рівня і якості життя; зміна цінностей традиційного життєвого укладу; рівноцінність міського і сільського способів життя. Заходи реагування з боку держави будуть дієвими у разі, якщо будуть спрямовані як на підвищення кількісних параметрів трудового потенціалу, так і зростання якісних показників¹².

¹⁰ Трудові ресурси: соціально-економічна характеристика. Освіта.UA. 05.05.2011. URL: <https://osvita.ua/>; Трудові ресурси: сутність та показники виміру. URL: <https://pidru4niki.com/>

¹¹ Бабенко А.Г., Васильєва О.О. Сучасні тенденції розвитку трудових ресурсів регіону. *Вісник Донецького національного університету*. Серія: Економіка і право. 2014. Вип. 1. С. 8.

¹² Бабенко А.Г., Васильєва О.О. Сучасні тенденції розвитку трудових ресурсів регіону. *Вісник Донецького національного університету*. Серія: Економіка і право. 2014. Вип. 1. С. 10.

У сучасній Україні чинне законодавство не дискримінує жінку. Законодавчо гендерна рівність гарантована Конституцією¹³, Кодексом законів про працю України¹⁴, Законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 року¹⁵ та іншими правовими актами. Однак де-факто більшість з них не діють.

Нині питаннями становища жінок на державному рівні займаються практично всі міністерства та державні комітети України, що змінюють методи діяльності у сфері гендерної політики, Комітет Верховної Ради України з питань охорони здоров'я, материнства та дитинства, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Поряд з цим існують відповідні структури в місцевих органах державної влади та самоврядування. До того ж в нашій державі використовується судовий та міжнародний механізми захисту прав жінок. Проте жодна із вищезазначених структур поодиноці, ні всі структури разом узяті не володіють достатніми ресурсами й повноваженнями для реалізації послідовної політики рівних прав і можливостей жінок й чоловіків.

Раніше в Україні вже були створені спеціальні органи виконавчої влади з питань статусу жінок. Це, насамперед, Комітет у справах жінок, материнства і дитинства при Президенті України (1995-1996 рр.), Міністерство України у справах сім'ї та молоді (1996-1999 рр.) і Державний комітет України у справах сім'ї та молоді (1999 р.). Однак практика засвідчила, що вони виявилися неефективними щодо реалізації гендерних підходів у практиці державотворчих процесів.

Одним із напрямків оптимізації ситуації, які пропонують науковці, може стати формування ефективного державного механізму забезпечення гендерної рівності на чолі з Міністерством із справ жінок в Україні. Крім того, вважають за потрібне реально, а не законодавчо дозволити, запровадити й постійно підвищувати квоти представництва жінок в управлінських структурах; удосконалити соціальне законодавство у цій царині¹⁶.

Важливо наповнити реальним змістом принцип вільного доступу жінок до правосуддя. Такі його елементи, як незалежність і безсторонність суддівської діяльності, право на справедливе судочинство, презумпція невинуватості, дієвість судових рішень сприятимуть зміцненню потенціалу державних органів у забезпеченні гендерної рівності і водночас охорони праці жінок¹⁷.

Держава повинна створити умови, перш за все законодавчі, для можливості поєднання зайнятості і сімейних обов'язків. Йдеться, зокрема, про практику впровадження «гнучкого робочого місця». За результатами розгляду державних доповідей Комітет CEDAW в окремих випадках прямо рекомендує посилити заходи, спрямовані на поєднання професійного і приватного життя, у тому числі шляхом збільшення тривалості відпустки для батька з метою сприяння рівному розподілу обов'язків між жінками і чоловіками.

Слід посилити відповідальність роботодавця за переслідування на робочому місці, у тому числі сексуальні домагання. Найбільш успішні превентивні стратегії вимагають залучення всіх зацікавлених осіб та чіткого вираження намірів. Заява про наміри має відображати дійсне прагнення всіх зацікавлених сторін (адміністрації, трудового колективу) визнати важливість боротьби із сексуальними домаганнями на робочому місці. Як правило, подібні ситуації повинні регламентуватись чіткими письмовими роз'ясненнями в організації. Ці документи мають деталізувати, що є переслідуванням, в яких формах можуть виражатися; інформувати всіх співробітників, що переслідування, у т.ч. сексуальні, є неприпустимими; визначати, яким чином роботодавцям та працівникам слід реагувати на випадки переслідування. Роз'яснення повинні деталізувати механізм скарги¹⁸.

¹³ Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

¹⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

¹⁵ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

¹⁶ Аніщук Н.В. Тенденції розвитку інституту конституційно-правового статусу жінок в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.13. «Правові проблеми політичних інститутів та процесів». Одеса, 2001. С. 12-13.

¹⁷ Головатий С.П. Мірило правовладдя. Київ: USAID, 2017. С. 22-38.

¹⁸ Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність: навч. посіб. Київ, 2018. С. 142-143.

Забезпеченню рівного ставлення до жінок і чоловіків держава сприяє шляхом ужиття заходів із запобігання прямих і непрямих форм дискримінації. Обмеження за ознакою статі заборонено ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Втім Закон не привертає увагу до непрямой дискримінації, яка дуже поширена в Україні.

Крім того, Закон (ст. 17) передбачає, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників. Правовий акт передбачає, що позитивні дії можуть бути загальними чи спеціальними й застосовуватися до нормативно-правової чи політичної сфери. Втім у ньому не визначені умови їх застосування, отож, розкриття змісту позитивних дій покладається на органи виконавчої влади. У Законі не деталізовано механізм прийняття рішень про застосування позитивних дій, контролю за їх здійсненням і припинення їх дії. Це обмежує юридичні заходи, які можуть бути вжиті, що дещо зменшує ефективність даного Закону¹⁹.

Безперечно, що конституційно-правовий статус жінок дестабілізується не лише за відсутності нормативних гарантій, але й під впливом соціальної напруги, політичного протистояння, військової агресії проти України на сході держави і в Криму, екологічних катастроф, численних правових реформ, що проводяться шокowymi методами²⁰.

Висновки. Усі елементи конституційно-правового статусу жінки базуються на принципі верховенства права і є похідними від нього²¹. Основними досягненнями України в сфері гендерної рівності та захисту прав жінок є нормативно-правові та організаційні гарантії. Проте реального захисту жіночих трудових ресурсів не досягнуто. Причинами такої ситуації є гендерні стереотипи щодо ролі жінки в родині і суспільстві; складна економічна ситуація, в якій жінка залишається малозахищеним працівником, що часто не витримує конкуренції з чоловіком на тотожній посаді; непроста політична ситуація з військовою агресією і владною елітою зі слабкою політичною волею, нездатною проводити реформи конституційного ладу; недосконале законодавство з питань захисту і гарантування праці жінок тощо. Серйозною проблемою залишається насильство у трудовому колективі, запобігання якому ускладнене через його латентний характер і прояви сексизму керівниками установ.

Список використаних джерел

Бібліографія:

1. Аніщук Н.В. Тенденції розвитку інституту конституційно-правового статусу жінок в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.13. «Правові проблеми політичних інститутів та процесів». Одеса, 2001. 19 с.
2. Бабенко А.Г., Васильєва О.О. Сучасні тенденції розвитку трудових ресурсів регіону. Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право. 2014. Вип. 1. С. 7-10.
3. Все про призначення пенсії. Головне управління Пенсійного фонду України у Волинській області. 14.12.2018. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>
4. Головатий С.П. Мірило правовладдя. Київ: USAID, 2017. 163 с.
5. Давидюк Т.В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2011. 508 с.
6. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.
7. Іванцова Н. Жінки в економіці: чи є дискримінація на ринку праці? Громадське. 12.03.2018. URL: <https://hromadske.ua/>
8. Панчишин А.В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус». Часопис Київського університету права. 2010. № 2. С. 95-98.
9. Покиньючерда В.В. Трудові ресурси підприємств: обліковий центр. Збірник наукових праць ВНАУ. 2012. № 1 (56). Т. 2. С. 59-66.

¹⁹ Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2010. С. 2.

²⁰ Панчишин А.В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус». Часопис Київського університету права. 2010. № 2. С. 97.

²¹ Явтушенко О.В. Принципи конституційно-правового статусу особи: тенденції та перспективи розвитку. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 1. С. 75.

10. Покинчерета В.В. Трудові ресурси, робоча сила, людський капітал: обліково-економічна сутність категорій. *Економіка та держава*. 2018. № 8. С. 35-41.
11. Трудові ресурси: соціально-економічна характеристика. *Освіта.UA*. 05.05.2011. URL: <https://osvita.ua/>
12. Трудові ресурси: сутність та показники виміру. URL: <https://pidru4niki.com/>
13. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність: навч. посіб. Київ, 2018. 240 с.
14. Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2010. 50 с.
15. Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1 (9). С. 78-84.
16. Явтушенко О.В. Принципи конституційно-правового статусу особи: тенденції та перспективи розвитку. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 73-76.

Перелік юридичних документів:

17. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
18. Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
19. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

References**Bibliography:**

1. Anishchuk N.V. Tendentsiyi rozvytku instytutu konstytutsiyno-pravovoho statutu zhinok v Ukrayini: avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.13. «Pravovi problemy politychnykh instytutiv ta protsesiv». Odesa, 2001. 19 s.
2. Babenko A.H., Vasylyeva O.O. Suchasni tendentsiyi rozvytku trudovykh resursiv rehionu. *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu*. Seriya: Ekonomika i pravo. 2014. Vyp. 1. S. 7-10.
3. Vse pro pryznachennya pensiyi. *Holovne upravlinnya Pensiynoho fondu Ukrayiny u Volynskiy oblasti*. 14.12.2018. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>
4. Holovatyy S.P. Mirylo pravovladdya. Kyiv: USAID, 2017. 163 s.
5. Davydyuk T.V. Rozvytok bukhhaltenskoho obliku lyudskoho kapitalu: teoriya i metodolohiya: monohrafiya. Zhytomyr: ZHDTU, 2011. 508 s.
6. Zavinovska H.T. Ekonomika pratsi: navch. posibnyk. Kyiv: KNEU, 2003. 300 s.
7. Ivantsova N. Zhinky v ekonomitsi: chy ye dyskryminatsiya na rynku pratsi? *Hromadske*. 12.03.2018. URL: <https://hromadske.ua/>
8. Panchyshyn A.V. Ponyattya, oznaky ta struktura katehoriyi «pravovyy status». *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*. 2010. № 2. S. 95-98.
9. Pokynchereta V.V. Trudovi resursy pidpryemstv: oblikovyy tsentr. *Zbirnyk naukovykh prats VNAU*. 2012. № 1 (56). T. 2. S. 59-66.
10. Pokynchereta V.V. Trudovi resursy, robocha syla, lyudskyy kapital: oblikovo-ekonomichna sutnist katehoriy. *Ekonomika ta derzhava*. 2018. № 8. S. 35-41.
11. Trudovi resursy: sotsialno-ekonomichna kharakterystyka. *Osvita.UA*. 05.05.2011. URL: <https://osvita.ua/>
12. Trudovi resursy: sutnist ta pokaznyky vymiru. URL: <https://pidru4niki.com/>
13. Uvarova O.O. Prava zhinok ta henderna rivnist: navch. posib. Kyiv, 2018. 240 s.
14. Chepurko H. Genderna rivnist u sviti pratsi v Ukrayini / Mizhнародne byuro pratsi, Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan hidnoyi pratsi ta Byuro MOP dlya krayin Tsentralnoyi ta Skhidnoyi Yevropy. Kyiv: МБП, 2010. 50 s.
15. Cherep A.V., Somchenko V.V. Sotsialno-ekonomichna sutnist katehoriyi «trudovi resursy» v promyslovomu sektori ekonomiky. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*. 2011. № 1 (9). S. 78-84.
16. Yavtushenko O.V. Pryntsypy konstytutsiyno-pravovoho statusu osoby: tendentsiyi ta perspektyvy rozvytku. *Aktualni problemy vitchyznyanoi yurysprudentsiyi*. 2018. № 1. S. 73-76.

List of legal documents:

17. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
18. Konstytutsiya Ukrayiny vid 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
19. Pro zabezpechennya rivnykh prav ta mozhlyvostey zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrayiny vid 08.09.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>