

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

АЛІМЕНКО О. Ю.,

доктор філософії з галузі «Право»,
докторант відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
(Інститут держави і права
імені В. М. Корецького
Національної академії наук України)

АЛІМЕНКО О-М. І.,

кандидат юридичних наук,
незалежна дослідниця

УДК 349.2:305

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.5.25>

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОГО ЗАМІЩЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

У науковій статті досліджуються основні науково-теоретичні проблеми гендерного заміщення трудових ресурсів у період дії воєнного стану. В умовах збройних конфліктів, тактика та окремі досвід використання трудових ресурсів, завжди змінюються під впливом демографічних зрушень та вартим долучення окремих виробничих процесів, так як ведений військовий стан, зокрема на території України, має беззаперечно значний вплив на соціальні та економічні структури суспільства, включаючи ринок праці.

У правовому контексті гендерного питання щодо заміщення трудових ресурсів під час війни, наукова праця надає змістовно-правовий аналіз законодавчих ініціатив і діючих механізмів, які сприяють залученню жінок до ключових секторів економіки під час війни. Окремо приділяється увага обґрунтуванню правових механізмів, які полегшують інтеграцію жінок, зокрема під час введення воєнного стану.

Стаття має на меті формулювання комплексного огляду правових аспектів гендерного заміщення трудових ресурсів під час війни, а також забезпечити рекомендації щодо оптимізації правового регулювання викладеної тематики.

Завдання статті полягає у дослідженні основних науково-теоретичних проблем гендерного заміщення трудових ресурсів у період дії воєнного стану. Встановити та виокремити окремі правові механізми, які полегшують інтеграцію жінок, зокрема під час введення воєнного стану.

Окрім цього, в науковій праці розглядаються окремі положення нормативно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності. Додатково проаналізовано досвід різних країн, включаючи успішні приклади гендерної інтеграції під час воєнних конфліктів, а також потенційні ризики, що виникають у таких умовах. Також проведено аналіз дослідження у ході вказаної праці нормативно правових актів законодавства України про працю, яке вказує на те, що законодавець не в повній мірі розкриває окремі поняття гендерна рівність та гендерна інтеграція.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерна інтеграція, правове регулювання, трудові ресурси, воєнний стан.



Alimenko O. Yu., Alimenko O-M. I. The legal aspects of gender substitution workforce during the war

The article researches the main scientific-theoretical problems of gender substitution workforce of a state of war. In armed conflict tactics and some different experience of use of labor resources always change under the influence demographic shifts to the need for manufacturing processes, because a national state of war on the territory of Ukraine have a significant impact on the social and economic society, including the labor market.

In the legal context the gender issue about gender substitution workforce of a state of war the research paper provides a legal assessment legislative initiative and acting mechanisms of that contribute to attracting women in the main keys in a sector of economy during the war. Special attention is paid to substantiating the legal mechanism that facilitates the integration of women of a state of war.

The article aims to formulate a comprehensive review of the legal aspects of gender substitution of labor resources during the war, as well as to provide recommendations for optimizing the legal regulation of the above topics.

The task of the article is to study the main scientific and theoretical problems of gender replacement of labor resources during the period of martial law. Establish and isolate separate legal mechanisms that facilitate the integration of women, in particular during the introduction of martial law.

In addition, the research paper certain provisions some legislative acts about the gender equity. We also analyzed the experience of different countries including successful examples to the gender integration in armed conflict as well as the potential risks arising under these circumstances. Also, an analysis of the study was carried out in the course of this work of normative legal acts of the legislation of Ukraine on labor, which indicates that the legislator does not fully disclose certain concepts of gender equality and gender integration.

Key words: *gender equity, gender integration, legal regulation, workforce, state of war.*

Вступ. Проблемні питання, що виникають у контексті гендерного заміщення трудових ресурсів під час війни є складним процесом, вирішення якого складає життєво важливий механізм для підтримання економіки та суспільства в цілому.

Так, з початком введення в Україні воєнного стану, зумовленого повномасштабним вторгненням РФ на територію України, відбувається примусова міграція населення, виконується активне залучення громадян, зокрема чоловіків до лав Збройних сил України, що викликає дефіцит працівників в окремих галузях права. Для подолання вказаних негативних тенденцій у сфері зайнятості, законодавцем прийняті зміни до трудового законодавства України на період дії воєнного стану, зокрема у частині залучення жінок до важких робіт і до робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт чи до нічних робіт. Це дозволяє зменшити гендерний розрив у сфері праці та залучати жінок до так званих «чоловічих» професій. Однак, вказані зміни носять тимчасовий характер, а правове регулювання гендерного заміщення трудових ресурсів потребує системних змін і їх актуальність є беззаперечною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження правових аспектів гендерного заміщення трудових ресурсів під час війни здійснювали такі вчені правники: К.В. Адамська, В.М. Андріїв, Л.О. Балагур, О.М.-І. Бачинська, А.Г. Бірюкова, Н.Б. Болотіна, В.В. Ганаба, М. М. Дученко, Т.Ю. Журженко, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, О.Л. Кучма, І.В. Лагутіна, Л.Ю. Малюга, В.Я. Мацюк, Т.О. Марценюк, П.Д. Пилипенко, Д.В. Світовенко, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Незважаючи на те, що праці вітчизняних дослідників складають змістовне наукове значення, деякі питання щодо гендерного



заміщення трудових ресурсів в умовах воєнного стану залишаються відкритими, а деякі взагалі не вирішеними. Викладене вказує на необхідність додаткового дослідження.

Стаття має на меті формулювання комплексного огляду правових аспектів гендерного заміщення трудових ресурсів під час війни, а також забезпечити рекомендації щодо оптимізації правового регулювання викладеної тематики.

Завдання статті полягає у дослідженні основних науково-теоретичних проблеми гендерного заміщення трудових ресурсів у період дії воєнного стану. Встановити та виокремити окремі правові механізми, які полегшують інтеграцію жінок, зокрема під час введення воєнного стану. Розглянути окремі нормативно-правові акти щодо забезпечення гендерної рівності та проаналізувати досвід різних країн, включаючи успішні приклади подолання гендерного розриву та гендерних упереджень у сфері праці.

Постановка завдання. Завдання статті полягає у дослідженні основних науково-теоретичних проблеми гендерного заміщення трудових ресурсів у період дії воєнного стану. Встановити та виокремити окремі правові механізми, які полегшують інтеграцію жінок, зокрема під час введення воєнного стану. Розглянути окремі нормативно-правові акти щодо забезпечення гендерної рівності та проаналізувати досвід різних країн, включаючи успішні приклади гендерної інтеграції під час воєнних конфліктів.

Результати дослідження. Правові аспекти гендерного заміщення трудових ресурсів під час війни є важливим та комплексним питанням, що потребує обліку та аналізу окремих нормативних, соціальних та економічних факторів.

На нашу думку, в умовах війни необхідним є внесення змін до трудового законодавства для підтримання стабільності економіки та ефективного використання робочої праці. Особливу увагу варто приділити соціальному захисту працівників. Викладене зумовлює створення відповідних заходів щодо забезпечення безпеки на робочому місці, гідної оплати праці та доступу до соціальних послуг для всіх гендерних груп.

Ми погоджуємося з думкою Світовенко Д.В. про те, що виконання вимог принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України не є хаотичним, воно здійснюється відповідно до конкретних форм і за рахунок використання відповідних способів реалізації цього принципу. Форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України є зовнішньо вираженими напрямками реалізації засади рівності усіх працівників незалежно від їх статі. Ці форми бувають двох типів: активні форми (виконання, використання, застосування відповідних норм трудового законодавства); пасивні форми (дотримання трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі). В свою чергу, окремі шляхи відтворення принципу гендерної рівності з урахуванням положень чинного трудового законодавства України є фактичні діяння (дії, бездіяльність), що вчиняються уповноваженим на те правоздатним суб'єктом для відповідного формування гендерного правопорядку в сфері праці та зайнятості [1].

Досліджуючи стан чинного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності, недискримінації та подолання гендерного розриву зазначимо, що вказані питання регулюються низкою нормативно правових актів, зокрема: Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» тощо.

Так, частиною 3 статтею 24 Конституції України визначено, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям) [2]. Аналіз цієї норми свідчить, що законодавець розглядає «гендерне питання» у двох аспектах: по-перше, закріплення формальної рівності чоловіків та жінок, надання



рівних можливостей реалізації гарантованих прав; і, по-друге, створення особливих умов для жінок, що пов'язано із фізичними особливостями, необхідністю поєднувати трудову діяльність з материнством тощо. Проте, незважаючи на задекларовану в Конституції України рівність чоловіків та жінок, численні норми українського законодавства все ще містять прояви гендерної дискримінації [3].

Вартим уваги є один із основних нормативно-правових актів, який визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина, а саме Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Так, у статті 6 вказаного документу визначено, що відповідно до Конституції України, загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації [4].

Відповідно до статті 2-1 Кодексу законів про працю України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [5].

Попри задекларовану рівність та недискримінацію у сфері праці, в зазначеному нормативно-правовому акті, також вважаємо за необхідне виокремити ряд існуючих до цього часу дискримінаційних положень, зокрема у статтях 174–177 Кодексу законів про працю України, а саме у частині заборони застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню), заборони залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, обмеження праці жінок на роботах у нічний час та заборона залучення вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років або дітей від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження

В свою чергу, статтею 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено, що гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [6].

Тобто, в правовому контексті гендер – це соціальне явище, яке впливає з принципу рівності та допускає свободу дій для осіб як чоловічої, так і жіночої статі з урахуванням їх психофізіологічних особливостей. Як й інші соціальні явища, гендер проявляється в різних сферах соціального буття людини, включаючи сферу праці, регульовану трудовим законодавством, яке сприяє рівності всіх працездатних осіб незалежно від їх статі. Однак трудове законодавство також враховує об'єктивні психофізіологічні можливості чоловіків (працівників) і жінок (працівниць), щоб гарантувати, що працівники (працівниці) можуть працювати без шкоди для своєї гідності, здоров'я або здоров'я інших людей, які залежать від їх роботи (зокрема дітей, а також ще ненароджених дітей) [7].

Виходячи із вищевикладеного, на законодавчому рівні визначено дотримання державою принципу рівності прав і можливостей чоловіків та жінок у сфері праці без застосування будь-якої форми дискримінації та обмеження прав працівників. Однак, практична реалізація



задекларованих принципів виконується не в повній мірі, що підтверджується наявністю та збільшенням гендерного розриву у працевлаштуванні та оплаті праці чоловіків та жінок. Так, відповідно до статистичних даних щодо існуючого гендерного розриву у працевлаштуванні чоловіків та жінок: гендерний розрив в Україні за 2022 рік склав 29% [8]. У той же час гендерний розрив в оплаті праці відповідно до інформації оприлюдненої Державною службою статистики України, у 2021 році середньомісячна заробітна плата жінок була на 18,4% менша ніж у чоловіків (13 802 грн. – у жінок та 16 912 грн. – у чоловіків) [9]. Станом на 2023 рік гендерний розрив в оплаті праці становив 18,6% [10].

На наш погляд, поглиблення гендерного розриву у сфері праці пов'язане із наступними чинниками, зокрема:

1) наявністю дискримінаційних положень законодавства щодо заборони залучення жінок до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (крім законодавчих виключень), залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, залучення вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років або дітей від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження та обмеження праці жінок на роботах у нічний час;

2) поширене як у Європі, так і в Україні явище «скляної стелі» – невидимий бар'єр, що заважає жінкам просуватися кар'єрною драбиною;

3) поверненням до патріархатних стереотипів, що визначали жінку як «берегиню сімейного вогнища» та ідеалізацією «традиційної сім'ї», [11], що передбачає повернення до «природних» гендерних ролей, тобто формування уявлення про роль жінок як відповідальних за виховання дітей, догляд літніх батьків і хворих родичів, виконання домашніх обов'язків [12], а також як таких, що мусять поступитися кар'єрними амбіціями для виконання вказаних завдань;

3) наявністю стереотипів за ознакою статі в сфері освіти, професійної підготовки та перекваліфікації (так звані «чоловічі» професії та «чоловічі» спеціальності);

4) повномасштабним вторгненням, відтоком жіночих та чоловічих (в переважній більшості) кадрів на війну, міграцією населення, необхідністю заміщення вакантних посад жінками. Про це, зокрема зазначається у Звіті за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України, затверджений ООН жінки в м. Київ за 2023 рік: «за обставин, коли здебільшого чоловіки проходять військову службу, жінки частіше почали виконувати роль голови домогосподарства й більше часу приділяти догляду за дітьми, активно займатися волонтерством, часто за рахунок працевлаштування» [12];

5) повільною інтеграцією вимог ратифікованих міжнародних актів в національну систему в частині подолання гендерного розриву як у сфері освіти, так і у сфері праці (положень Конвенцій Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками), а також недостатній рівень використання досвіду європейського законотвора у цьому напрямку (положень Директиви (ЄС) 2019/1158 Європейського парламенту та ради про баланс професійного та особистого життя для батьків та піклувальників від 20 липня 2019 року; положень Директиви Ради 2000/78/ЄС про створення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27 листопада 2000 року);

6) недостатній рівень реалізації розроблених державних та національних стратегій у напрямку подолання гендерного розриву у сфері праці.

Вважаємо, що подолання або зменшення гендерного розриву у сфері праці можливе за рахунок гендерного заміщення трудових ресурсів, що набуває додаткової актуальності в умовах воєнного стану в Україні, в тому числі через дефіцит працівників в різних галузях економіки.



Так, для вирішення питань подолання гендерного розриву в сфері освіти та зайнятості схвалено Кабінетом Міністрів України Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (Розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 року № 752-р), Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки (Розпорядження КМУ від 15 вересня 2023 року № 815-р) та Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації (Розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 року № 1163-р), а для забезпечення гендерного заміщення трудових ресурсів вирішується у прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин».

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року передбачає операційний план з реалізації завдань, в тому числі для забезпечення рівних економічних можливостей жінок та чоловіків, у відповідності до якого визначено пріоритетними цілями: розробку консолідованої редакції Закону України «Про рівне винагородження за рівноцінну працю»; розробку методичних рекомендацій щодо запровадження гендерних квот; проведення інформаційно-комунікаційних заходів для подолання стереотипних уявлень щодо «чоловічих» та «жіночих» професій; заохочення приватного бізнесу запроваджувати ініціативи, спрямовані на подолання гендерних розривів тощо. В продовження розвитку цієї стратегії було схвалено Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, якими було дещо уточнено і розширено завдання держави у напрямку забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема: розробити нову редакцію Закону України «Про працю» із запровадженням принципу однакової оплати за працю рівної цінності, незалежно від статі та розширення повноважень Державної служби України з питань праці на предмет перевірки випадків дискримінації в оплаті праці за гендерною ознакою; створити умови для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків через систему державних і приватних садочків, організацій, які займаються дітьми старшого віку та через стимулювання роботодавців щодо залучення у даному напрямку; провести інформаційну кампанію для жінок «Звісно, зможеш» для подолання стереотипів і дискримінації за ознакою статі; розробити та запровадити навчальні програми за спеціалізацією, програми із підвищення кваліфікації із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо [15; 16].

Із прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану в Україні не діють заборони на залучення жінок до роботи у нічний час (за умови їх згоди) та до важких робіт і до робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року). Такі зміни хоч і тимчасово, але певною мірою усувають дискримінаційні обмеження, передбачені ст. 174–177 Кодексу законів про працю України щодо залучення жінок до певних видів робіт та допомагають у поступовому просуванні до зменшення гендерного розриву у сфері зайнятості [17].

Схожого вектору направлення зміни, передбачені до ст. 23 Кодексу законів про працю України на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», зокрема визначення зобов'язання роботодавця інформувати які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору для забезпечення рівних можливостей працівників для укладення трудового договору. Аналізуючи вищевикладене, варто зазначити, що держава значно просунулася у напрямку формування стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у період дії воєнного стану, в тому числі з метою подолання або зменшення гендерного розриву. Попри такі позитивні зрушення, існує нагальна потреба у практичній реалізації та у системному



впровадженні окреслених задекларованих цілей в сфері освіти та зайнятості населення. На жаль, на даному етапі більшість зазначених ініціатив перебувають на етапі ініціації, розроблення чи підготовки до реалізації попри настання нормативних строків виконання, передбачених описаними вище стратегіями. Однак, ряд змін у законодавстві про працю відбулися (хоч і несуть тимчасовий характер), зокрема і щодо усунення дискримінаційних обмежень на залучення жінок до важких робіт і до робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт чи до нічних робіт.

Досліджуючи питання правових аспектів гендерного заміщення трудових ресурсів, важливо використовувати міжнародний досвід у вирішенні вказаних питань, а також активно співпрацювати з міжнародними організаціями для отримання технічної та фінансової підтримки. Наприклад, для подолання явища «скляної стелі» серед жінок окремі країни світу (Канада, Ізраїль, Австрія, Бельгія, ПАР) запроваджували на різних етапах свого розвитку так звані «гендерні квоти», тобто регламентували зобов'язання державних підприємств, установ та організацій залучати до роботи не менше законодавчо встановленого відсотка жінок [13].

Для зменшення гендерного розриву в оплаті праці у Ісландії в 2018 році було реалізовано політику, яка вимагала від приватних компаній та установ із понад 25 співробітниками/цями довести, що вони однаково платять чоловікам і жінкам за однакову роботу. Якщо умова дотримувалася, така компанія отримувала відповідний сертифікат. Починаючи з 2020 року, сертифікація стала обов'язковою, а компанії без сертифікації сплачують штраф [14].

В умовах воєнних конфліктів питаннями гендерного розриву у сфері праці займався Ізраїль, дозволивши жінкам нести службу на рівні з чоловіками та брати участь у будь-яких секторах армії, наголошуючи на рівності можливостей та обов'язків.

Враховуючи задекларовані напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, окремі положення чинного законодавства в частині, що стосується гендерного заміщення трудових ресурсів у період дії воєнного стану, а також міжнародний досвід іноземних країн у цьому напрямку, надаємо наступні системні, організаційні, методологічні та законодавчі пропозиції, зокрема:

1) внести зміни до дискримінаційних норм Кодексу законів про працю України (ст. 174–177) шляхом зняття заборони на залучення жінок до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (крім законодавчих виключень), залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, залучення вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років або дітей від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження та обмеження праці жінок на роботах у нічний час, а також додати можливість (через надання згоди) жінки вирішувати чи хоче вона працювати на вказаних видах робіт. З метою дотримання цих положень, додатково потрібно передбачити обов'язок роботодавця забезпечити для працівника (жінки або чоловіка) безпечні умови праці на таких видах робіт та регламентувати можливість перевірки дотримання таких умов Державною службою України з питань праці з правом накладати штрафні санкції за порушення вказаних вимог, скасувати штрафні санкції за залучення жінок до таких видів робіт;

2) ратифікувати міжнародні документи для забезпечення гендерної рівності, зокрема конвенції Міжнародної організації праці про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 та про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 та оцінити національне законодавство на предмет його модернізації через інтеграцію положень Директиви (ЄС) 2019/1158 Європейського парламенту та ради про баланс професійного та особистого життя для батьків та піклувальників від 20 липня 2019 року та Директиви Ради 2000/78/ЄС про створення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27 листопада 2000 року, а також неухильне дотримання та виконання переліку дій, визначених в Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Національній стратегії подолання



гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року;

3) створити та запустити навчальні програми за спеціалізацією, програми з перекваліфікації жінок (за фінансування держави або міжнародних партнерів з розвитку) для здобуття знань, навичок та вмінь в так званих «чоловічих» професіях та спеціальностях;

4) встановити на законодавчому рівні гарантії рівної оплати праці для жінок та чоловіків;

5) запровадити гендерні квоти для жінок на законодавчому рівні для підвищення рівня їх залучення до праці;

б) створити умови для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків через систему державних і приватних садочків, організацій, які займаються дітьми старшого віку та стимулювання роботодавців щодо долучення у вказаному напрямку;

7) проводити просвітницькі заходи серед населення з метою подолання стереотипних уявлень щодо залучення жінок до «чоловічих» професій та спеціальностей, ролі жінки в системі зайнятості (не тільки виховання дітей, а цінність як працівника) тощо.

Висновки. На підставі викладеного зазначимо, що аналіз досліджених у ході вказаної наукової праці нормативно правових актів України про працю вказує на їх здебільшого декларативний характер та недостатність їх практичної реалізації. Правові аспекти гендерного заміщення трудових ресурсів під час війни умовно розглядаються в різних правових категоріях таких як: реалізація рівних прав, правове регулювання, соціальний захист, освіта і перепідготовка, баланс сімейних обов'язків, захист від дискримінації, психологічна підтримка, моніторинг та міжнародна співпраця. Варто зауважити, що українське суспільство все більше визнає важливість та внесок жінок у підвищення економічного розвитку держави. Водночас, існують питання щодо забезпечення гендерної рівності, зменшення гендерного розриву та боротьби з дискримінацією. В свою чергу, реалізація розглянутих у науковій праці окремих заходів дозволить забезпечити стійкість економіки та соціальної сфери в умовах війни.

Зауважено, що основні причини поглиблення гендерного розриву є: наявність дискримінаційних положень законодавства щодо обмеження залучень жінок до окремих видів робіт; існування в Україні явища «скляної стелі» – невидимий бар'єр, що заважає жінкам просуватися кар'єрною драбиною; наявність упереджень щодо ролі жінки у сім'ї та в роботі; наявність стереотипів за ознакою статі в сфері освіти, професійної підготовки та перекваліфікації (так звані «чоловічі» професії та «чоловічі» спеціальності); повномасштабне вторгнення, відтік чоловічих (в переважній більшості) кадрів на війну, вимушена міграція населення, необхідність заміщення вакантних посад жінками; повільна інтеграція міжнародного та європейського законодавства в національну систему в частині подолання гендерного розриву; недостатній рівень реалізації розроблених державних та національних стратегій у напрямку подолання гендерного розриву у сфері праці.

З урахуванням окремих положень чинного законодавства в частині, гендерного заміщення трудових ресурсів у період дії воєнного стану запропоновано: внесення змін ст. 174–177 Кодексу законів про працю України; пришвидшення ратифікації міжнародних документів для забезпечення гендерної рівності, створення та запуск навчальних програм за спеціалізацією, програм з перекваліфікації жінок (за фінансування держави або міжнародних донорів) для здобуття навичок та вмінь для зайнятості в так званих «чоловічих» професіях та спеціальностях; встановлення гарантій рівної оплати праці для жінок та чоловіків на законодавчому рівні; запровадження гендерних квот для жінок на законодавчому рівні для підвищення рівня їх залучення до праці; створення умови для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків працівниками; проведення просвітницької діяльності серед населення з метою подолання стереотипних уявлень щодо залучення жінок до «чоловічих» професій та спеціальностей, ролі жінки в системі зайнятості (не тільки виховання дітей, а цінність як працівника) тощо.



Список використаних джерел:

1. Світовенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 2. № 72. С. 286–290. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.87.
2. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР (у ред. від 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
3. Бачинська О.-М. І. Принцип недискримінації і механізми його реалізації (теоретико-правові аспекти) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2019. 248 с. С. 128–129.
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України № 5207-VI (у ред. від 30.05.2014) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-08 (у ред. від 24.08.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України № 2866-IV (у ред. від 03.08.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
7. Балагур Л.О., Ганаба В.В. Особливості реалізації гендерної рівності у секторі безпеки та оборони: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя* : зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 вересня 2020 року). Київ : ДНДІ МВС України, 2020. С. 20–24.
8. Глобальний звіт про гендерні розриви за 2022 рік (від 13.07.2022). *World economic forum*. Електронний ресурс. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/digest/>.
9. Звіт Державна служба статистики України щодо рівня оплати праці жінок та чоловіків у 2021. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. На 18,6% менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці. Оpubліковано від 21.02.2024. URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/>.
11. Марценюк Т.О., Адамська К.В. Чинне подолання «Скляної стелі» в бізнесі в Україні. *Наукові записки*. 2017. Том 196. Соціологічні науки. С. 52–65.
12. Звіт за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України. URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk/digital-library/publications/2023/08/zvit-za-rezultatamy-analizu-naukrashchykh-praktyk-biznesu-z-ekonomichnoho-upovnovazhennya-zhinok-pid-chas-povnomasshtabnoyi-rosiyskoyi-viyny-proty-ukrayiny>.
13. Women in the boardroom: A global perspective Deloitte Touche Tohmatsu Limited. 2013. URL: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/gx-ccg-women-in-the-boardroom.pdf>. – Title from the screen.
14. How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap. January 8, 2021. URL: <https://hbr.org/2021/01/how-iceland-is-closing-the-gender-wage-gap>.
15. Уряд схвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року. Міністерство економіки України від 15 вересня 2023 року. Електронний ресурс. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-skhvalyv-natsionalnu-stratehiu-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-v-ukraini-na-period-do-2030-roku>
16. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Кабінет Міністрів України. Схвалення № 1163-2022-р від 20.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX (у редакції від 24.12.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

