

Епель О. В.

суддя Шостого апеляційного
адміністративного суду, старший
науковий співробітник Інституту держави
і права імені В.М. Корецького НАН
України, доктор юридичних наук, доцент

ГЕНДЕРНІ ДИСПРОПОРЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ: КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

У статті досліджуються гендерні диспропорції на ринку праці та визначаються їх ключові аспекти під час війни. Автором зауважено, що не зважаючи на численні спроби держави урегулювати питання гендерної рівності таким чином, щоб вона залишилася не лише як декларативний припис, але й активно застосовувалися на практиці, все ж таки досить часто виникають гендерні диспропорції на ринку праці, які обумовлені різними негативними чинниками, одним із яких стала війна. У статті автором серед гендерних диспропорцій виділені такі як: нерівний доступ жінок до отримання освіти в окремих спеціальностях, незабезпечення жінкам належним чином можливостей у підвищенні їх професійної кваліфікації, різниця оплати праці чоловіків та жінок за рівнозначною посадою, складність у доступі жінок до можливостей та користування всіма необхідними інструментами з метою кар'єрного росту, різниця в умовах праці та організації робочого часу чоловіків та жінок, наявність особливих вимог під час працевлаштування.

У статті особливо увагу приділено праці жінок в умовах війни та попиту на робітничі професії. Висловлено суб'єктивно негативну думку стосовно скасування Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці. Зауважено на тому, що все ж таки доцільним було б прийняти оновлений Перелік таких видів робіт, до яких забороняється залучати жінку, з урахуванням умов сьогодення (війни та всіх наслідків, які вона спричинила) та врахуванням основної мети – це збереження репродуктивного здоров'я жінки.

Зроблено висновок, про те, що хоча Україна з кожним роком намагалась посилити гендерну політику та утвердити гендерний напрям, проте війна в Україні, все ж таки ще більше створила необхідність у прискоренні гендерної рівності у сфері зайнятості, а саме у розробці національних програм для жінок, з метою надання їм можливостей в отриманні нового професійного досвіду та нових знань, а також забезпечення моральною підтримкою в освоєнні нових професій. Такий підхід до урегулювання праці жінок створив би більш комфортні умови для підвищення жінкою свого професійного розвитку та кар'єрного росту, а як «наслідок» отримання гідної конкурентоспроможної заробітної плати.

Ключові слова: *гендерна рівність, гендерні диспропорції, гендерна асиметрія, ринок праці, праця жінок, праця чоловіків, умови праці, воєнний період, оплата праці, важкі роботи.*

The article examines gender disparities in the labor market and identifies their key aspects during the war. The author noted that despite the numerous attempts of the state to regulate the issue of gender equality in such a way that it remains not only as a declarative prescription, but

also actively applied in practice, gender disparities often arise in the labor market, which due to various negative factors, one of which was the war. Among gender disparities, the author singled out the following as: unequal access of women to education in certain specialties, failure to provide women with adequate opportunities to improve their professional qualifications, difference in pay for men and women for equal positions, difficulty in women's access to opportunities and use of all the necessary tools for the purpose of career growth, the difference in working conditions and the organization of working time for men and women, the presence of special requirements during employment.

In the article, special attention is paid to the work of women in the conditions of war and the demand for labor professions. A subjectively negative opinion was expressed regarding the cancellation of the List of heavy jobs and jobs with harmful and dangerous working conditions. It was noted that it would still be appropriate to adopt an updated List of types of work in which it is forbidden to involve a woman, taking into account the conditions of today (the war and all the consequences it caused) and taking into account the main goal - the preservation of a woman's reproductive health .

It was concluded that although Ukraine tried to strengthen gender policy and establish a gender direction every year, the war in Ukraine, nevertheless, created the need to accelerate gender equality in the field of employment, namely in the development of national programs for women, with the aim of providing them with opportunities to gain new professional experience and new knowledge, as well as providing moral support in learning new professions. Such an approach to the regulation of women's work would create more comfortable conditions for a woman to increase her professional development and career growth, and as a "consequence" of receiving a decent competitive salary.

Key words: *gender equality, gender disparities, gender asymmetry, labor market, women's work, men's work, working conditions, wartime, wages, hard work.*

Постановка проблеми. Україна проголосила політику рівності з самого початку своєї незалежності та реалізує її у національне законодавство, окремо забезпечуючи формування гендерної рівності, що, як результат, відображається у відповідних концепціях та стратегіях суспільного розвитку й соціальних перетворень у державі. Так у 2022 році Кабінетом Міністрів України було схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року [1], яка була розроблена відповідно до Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, визначених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 [2]. До основних цілей цієї Стратегії віднесено підвищення ефективності функціонування механізму забезпечення рівних прав чоловіків та жінок, а головне можливостей реалізації таких прав. Водночас, слід зауважити, що закріплення принципу гендерної рівності у сфері праці є не достатнім для забезпечення економічної стабільності жінок. Жінки потребують у наданні саме однакових можливостей з чоловіками бути активними в процесі своєї трудової діяльності. Для цього не лише потрібно приймати різні концепції, стратегії у зазначеній сфері, але й розуміти реальний стан гендерного портрету відповідного регіону та діяти цілеспрямовано по запитам та нагальним потребам людей, які там живуть.

Проте, не зважаючи на численні спроби держави урегулювати питання гендерної рівності таким чином, щоб воно залишилася не лише як декларативний припис, але його основи активно застосовувалися на практиці, все ж таки досить часто виникають гендерні

диспропорції на ринку праці, які обумовленими різними негативними чинниками, одним із яких стала війна. Тому питання гендерних диспропорцій у сфері праці не втратило своєї актуальності, оскільки воно до сих пір є невирішеним, та загострилося в період війни. Саме воєнні дії в нашій країні стали тим фактором, який вплинув на збільшення рівня психологічного навантаження на жінок, оскільки, у силу негативних обставин, жінкам доводиться посилено працювати, щоб забезпечувати свою сім'ю, виховувати дітей, та створювати належні умови для нормальної життєдіяльності своєї сім'ї. Особливо це стосується тих жінок, чоловіки яких загинули на війні, або втратили працездатність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковим підґрунтям для дослідження гендерних диспропорцій на ринку праці під час війни стали наукові здобутки вчених у різних галузях права. До них можемо віднести праці таких вчених, як: Н. Безрукова, Н. Вапнярчук, З. Добош, І. Жигалкін, О. Іващенко, М. Клименко, А. Кучко, Н. Кушнір, О. Лободинська, У. Лукач, І. Сахарук, В. Свічкарь, О. Ярошенко та інші.

Метою даної статті є визначення ключових аспектів гендерної диспропорції на ринку праці під час війни та повоєнного відновлення. Для здійснення дослідження теми статті, планується розкрити визначення сутності гендерної диспропорції та гендерної асиметрії, а також розкрити їх співвідношення та особливості.

Виклад основного матеріалу. На початку нашого дослідження, пропонуємо звернутися до думок вітчизняних вчених з приводу досліджуваного питання. Так, можна відмітити думку І. С. Сахарук з приводу того, що: «На національний ринок праці впливають гендерні диспропорції та дискримінація через різні фактори, зокрема професійну сегрегацію та наявність певних переваг для жінок на робочому місці, що знижує їх конкурентоспроможність. Крім того, упередження роботодавців щодо осіб цієї статі разом із їхніми можливостями сприяють цій нерівності. Незважаючи на ці проблеми, залишаються значні відмінності в рівнях зайнятості та заробітної плати [3, с. 203]. Наприклад, гендерний розрив за 2022 р. в Україні становив 29 % [4]. Так, слід зауважити, що й дотепер зберігається тенденція гендерного розриву в оплаті праці чоловіків та жінок за виконання аналогічної роботи, з однаковим набором професійних якостей та рівня кваліфікації. Чоловікам все ж таки надають більшу перевагу у рівні заробітної плати.

Як зазначають І. Луцький, У. Лукач та О. Васильєв-Мюллер: «Гендерна політика, спрямована на сприяння рівності та співпраці між жінками та чоловіками в усіх сферах життя суспільства, пов'язана із сучасними тенденціями вдосконалення управління суспільними процесами в Україні. Цей зв'язок особливо актуальний для вирішення проблем, пов'язаних із гендерною асиметрією в кадровій політиці та нерівністю, з якою стикаються жінки та чоловіки в ієрархії політичних та економічних відносин. Реалізація гендерної політики проявляється в діяльності провідних політичних і громадських суб'єктів, зокрема держави, політичних партій, громадських організацій» [5, с. 102]. Що стосується визначення поняття «гендерна асиметрія», то вважаємо цікавою думку таких вчених як О.В. Іващенко, О.М. Лободинська, які під гендерною асиметрією на ринку праці пропонують розуміти як: «об'єктивну характеристику ринку праці через вияв її у непропорційному розподілі зайнятих жінок та чоловіків за професіями, галузями, посадовими позиціями, а також суб'єктивне відображення у свідомості суб'єктів ринку праці (працедавців та працівників) диспропорційної репрезентативності їхніх гендерних ролей в економічній сфері» [6, с. 50].

Як зазначають Н.В. Безрукова та В.А. Свічкарь: «Гендерна асиметрія є досить

значною серед керівників організацій, але в той же час майже відсутня серед фізичних осіб-підприємців. Цей дисбаланс пов'язаний, в першу чергу, з нижчою економічною активністю жінок. Найбільшу кількість жінок-керівників в Україні можна спостерігати у сфері освіти, в той час як у сфері транспорту, будівництві, сільському господарстві керують переважно чоловіки. Також є окремі види діяльності, де жінки-керівники становлять більшість: освіта та догляд за дітьми, соціальна допомога, готельно-ресторанний бізнес, роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом, пошиття одягу, салони краси, туризм, мистецтво та відпочинок, облік та аудит» [7]. Особливо гендерна асиметрія підсилася в період війни, так як значна частина чоловіків є мобілізованими, служать в лавах ЗСУ, що, у свою чергу, обумовило попит на «чоловічі робітничі професії».

Справедливим є твердження З.А. Добош, з приводу того, що: «Хоча в Україні, як і в більшості країн світу, приймаються закони, спрямовані на захист прав жінок, на практиці ці права продовжують порушуватися, не розв'язані проблеми гендерної нерівності, зокрема на ринку праці, зберігаються розбіжності між спробами законодавчого закріплення принципів гендерної рівності та реаліями соціальних процесів у багатьох сферах суспільного життя, що актуалізує цю тему та зумовлює подальший науковий пошук шляхів удосконалення трудового законодавства щодо подолання гендерної дискримінації та забезпечення рівності можливостей чоловіків і жінок у сфері праці» [8, с. 191]. Так серед гендерних диспропорцій можемо спостерігати такі як: нерівний доступ жінок до отримання освіти в окремих спеціальностях, незабезпечення жінкам належним чином можливостей у підвищенні їх професійної кваліфікації, різниця оплати праці чоловіків та жінок за рівнозначною посадою, складність у доступі жінок до можливостей та користування всіма необхідними інструментами з метою кар'єрного росту, різниця в умовах праці та організації робочого часу чоловіків та жінок, наявність особливих вимог під час працевлаштування.

Як вже зазначалося вище, війна стала причиною масштабних руйнувань і браку трудових ресурсів. У публічному дискурсі лунають думки, що ключовими викликами на шляху післявоєнного відновлення України будуть колосальні обсяги необхідних робіт та пошук достатніх фінансових ресурсів для їх реалізації. Однак, на переконання соціологів та інших науковців, які ми поділяємо, найбільш гострою проблемою у процесі відбудови країни стане не залучення інвестицій чи технологій, а гострий дефіцит трудових ресурсів.

Слід погодитись з тезою, що: «Зараз Україна відчуває дефіцит кваліфікованої робочої сили, особливо в галузях, які потребують спеціальної освіти та досвіду, таких як медицина та освіта. Ця ситуація створює значний виклик, який впливає на численні галузі та загальну економічну стабільність країни» [9]. Також погоджуємось з думкою таких вчених як В. В. Близнюк, Л. Д. Яценко, з приводу того, що: «Внаслідок військових дій, розв'язаних Росією проти України спостерігається не лише погіршення економічної ситуації, зміна структури попиту та пропозиції робочої сили, що пов'язані як із звуженням сфери працевлаштування, так і втратою значної частини людського потенціалу» [10, с. 1106]. Особливо така втрата людського потенціалу відбулася серед працездатних чоловіків. На жаль, війна внесла свої негативні корективи в життя людей: значна кількість працездатного населення, а особливо чоловіків загинули, частина отримала поранення, які спричинили втрату працездатності. Чоловіки стають «дефіцитом», а на спеціальності, де переважно працювали чоловіки роботодавці вже активно шукають жінок. Тому наразі відбувається збільшення ваги жіночої праці.

Вже сьогодні жінки залучаються до робітничих професій, які потребують значних

фізичних навантажень, в умовах гендерних диспропорцій на ринку праці. Законодавчі обмеження та необхідність дотримання трудових прав жінок створюють додаткові виклики в цьому контексті. За попередніми оцінками для відновлення України знадобиться щонайменше 300-500 тисяч додаткових робітників лише у будівельній галузі, бо ворогом зруйновано інфраструктура, житлові будинки, промислові об'єкти.

Відповідно до інформації, яку надала Державна служба зайнятості України, то більшість, які офіційно зареєструвалися як безробітний це саме жінки (72 відсотки), на відміну від чоловіків (28 відсотків). Найбільш затребуваними професіями серед роботодавців стали робітничі професії, а саме: професії пов'язані з будівництвом, не вистачає слюсарів-ремонтників, слюсарів-сантехніків, електромонтерів, електрогазозварників, столярів, токарів, зварювальників, електриків, слюсарів з ремонту автомобілів, водіїв, трактористів та комбайнерів тощо. Очевидно, що названі спеціальності – це складна фізична робота, яка вимагає чималих фізичних зусиль, а також пов'язана із ненормованим робочим часом, зокрема вночі. Тобто залучення до відповідних окремих професій жінок є загрозою для їх репродуктивного здоров'я та здоров'я в цілому.

Також, слід звернути свою увагу на те, що до 2017 року в Україні діяв Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 [11], але він втратив свою чинність 22.12.2017. Тобто з метою реалізації політики гендерної рівності, яка регламентується Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а саме: забезпечення відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі та рівних умов для реалізації рівних прав жінок і чоловіків, Міністерством охорони здоров'я України було скасовано відповідний Наказ.

Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV (далі — Закон № 2866) [12]: «дискримінація за ознакою статі забороняється. Не вважаються дискримінацією за ознакою статі, зокрема, спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я» [12]. Хоча національним законодавством і передбачається охорона репродуктивного здоров'я як жінок та чоловіків, проте стан її у період війни є невтішним. Погоджуємось з думкою О. В. Худоби, що: «Повномасштабна війна в Україні дуже сильно вплинула на погіршення репродуктивного здоров'я населення. Погіршення фізичного та психічного здоров'я, величезні втрати здебільшого чоловіків репродуктивного віку, безпрецедентні масштаби еміграції змінюють акценти державної політики охорони репродуктивного здоров'я» [13, с. 62].

Право на охорону здоров'я людини гарантується й міжнародними нормами. Наприклад, як визначається у Статуті ВООЗ: «Здоров'я є станом повного фізичного, душевного та соціального добробуту, а не лише відсутністю хвороб та фізичних дефектів» [14]. Також Статут ВООЗ передбачає, що: «Володіння найвище досяжним рівнем здоров'я є одним з основних прав кожної людини...» [14]. Тобто право людини на здоров'я є безумовним.

Також ч. 1 ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі - Конвенція) від 18.12.1979 р. закріплено право жінок на: «охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції» [15]. Ч. 2 ст. 11 Конвенції

передбачено, що: «Для запобігання дискримінації щодо жінок після одруження або народження дитини та гарантування їм ефективного права на працю держави-сторони вживають відповідних заходів для того, щоб: d) забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена» [15].

Важливою є позиція ООН щодо захисту жінок від дискримінації, яка визначена у п. 2 ст. 4 Конвенції, а саме, що «Вжиття державами – сторонами спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включаючи заходи, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним» [15]. На благо працюючих жінок майже 100 країн світу обмежили використання жіночої праці на важких, шкідливих і небезпечних роботах. Таким чином, 90 країн світу законодавчо заборонили або обмежили роботу жінок у нічний час, на підземних роботах або в умовах, що піддають їх іонізуючому випромінюванню. Понад 50 країн встановили найвищі стандарти для жінок щодо підняття та переміщення важких предметів.

Також важливими нормативно-правовими документами у сфері захисту прав жінок, в тому числі й забезпечення принципу гендерної рівності є: Європейська соціальна хартія від 03.05.1996, Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС, [Директива 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю](#), [Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності](#), Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, та інші.

Що стосується охорони здоров'я людини, в тому числі й у процесі праці, то національним законодавством передбачено, що: «Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм» (ст. 49 Конституції України) [16]. Статтею 24 Конституції України передбачено рівність прав жінки і чоловіка у різних сферах суспільного життя [16]. Також стаття 43 Конституції України регламентує, що: «кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється» [16].

Слушною вважаємо думку Н. М. Вапнярчук, яка зауважує на тому, що: «не зважаючи на існуючі законодавчі акти, як міжнародні, так і національні, залишаються питання, які не врегульовані та потребують свого вирішення. Зокрема, для жінок, як і раніше, існують реальні перепони в багатьох сферах, зокрема на ринку праці, де їх частка у високооплачуваних секторах невпинно скорочується. Жінки слабше представлені на керівних посадах і серед тих, хто приймає політичні та управлінські рішення. І хоча наявність гендерної дискримінації визнається більшістю експертів, політиків та серйозно обговорюється науковцями, багато її форм і проявів залишаються в тіні» [17, с. 347]

Крім того, для справжнього сприяння рівності, враховуючи унікальні характеристики жіночого організму, трудове законодавство містить спеціальні положення щодо захисту праці жінок, а також пільги та додаткові гарантії, пов'язані з їхніми трудовими правами. Так, розділ XII КЗпП України регулює працю жінок. У цьому розділі викладені чіткі норми,

які забороняють працевлаштування жінок на важких роботах і в середовищах, що характеризуються шкідливими або небезпечними умовами праці. Зокрема, у ст. 174 КЗпП зазначено, що: «Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах» [18].

Водночас відповідно до статті [9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX](#) [19]: «у період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах» [19]. Важливо визнати, що наукові дослідження демонструють, що різні елементи промислового середовища негативно впливають на здоров'я робітниць; ступінь і характер шкоди залежать від конкретного типу чинника (фізичного, хімічного чи біологічного), а також від тяжкості шкідливих умов праці.

Вплив на організм і репродуктивну функцію жінки може бути значно вираженим внаслідок різних факторів, включаючи фізичне напруження від підйому та перенесення вантажів, вимушених робочих поз, впливу вібрації, виробничих токсинів, несприятливих мікрокліматичних умов, іонізуючого та неіонізуючого випромінювання, а також нервово-психічне перенапруження. У жінок, які зазнали впливу шуму та вібрації, спостерігаються порушення репродуктивного здоров'я, про що свідчать виникнення запальних процесів репродуктивної системи, збільшення частоти патологічних пологів, виникнення вторинного безпліддя, ускладнень під час вагітності, пологів та післяпологового періоду, тощо.

Можемо зауважити, що скасування законодавчої заборони на залучення жінок до робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці може мати різні наслідки, зокрема збільшення випадків порушення їхнього репродуктивного здоров'я серед жінок, а також розповсюдження інших професійних захворювань. Це може підвищити ймовірність народження дітей із вадами розвитку, що, у свою чергу, призведе до зростання витрат державного бюджету на їх довічне соціальне забезпечення. Тому на нашу суб'єктивну думку, саме скасування відповідного Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці є негативним моментом у правовому регулюванні праці жінок. Вважаємо, що все ж таки необхідно прийняти оновлений Перелік таких видів робіт, до яких забороняється залучати жінку, з урахуванням умов сьогодення (війни та всіх наслідків, які вона спричинила) та врахуванням основної мети – це збереження репродуктивного здоров'я жінки.

Також слід зазначити, що хоча Україна з кожним роком намагається посилити гендерну політику та утвердити гендерний напрям, проте війна в Україні, все ж таки ще більше створила необхідність у прискоренні забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості, а саме у розробці національних програм для жінок, з метою надання їм можливостей в отриманні нового професійного досвіду та нових знань, а також забезпечення їх моральною підтримкою в освоєнні нових професій. Такий підхід до урегулювання праці жінок створив би більш комфортні умови для підвищення жінкою свого професійного розвитку та сприяв би кар'єрному росту, а як «наслідок» отримання гідної конкурентоспроможної заробітної плати.

Підсумовуючи, можна сказати, що залучення всіх категорій населення до відбудови є неминучим наслідком війни та важливим кроком на шляху до рівності. Однак цей процес

повинен супроводжуватися продуманою державною політикою, спрямованою на захист прав жінок, забезпечення гідних умов праці та створення можливостей не лише для їхньої самореалізації, а й збереження здоров'я та функцій репродукції. Слід пам'ятати, що Україна взяла чіткий та неухильних рух у напрямку до членства в ЄС. Угода про асоціацію з ЄС вимагає від нашої держави узгодити програми на національному рівні із чисельними програмним документами та директивами ЄС щодо трудового законодавства і соціальних гарантій. Такі директиви, зокрема, передбачають надання можливості працюючим поєднати сімейне життя із професійним, забезпечення материнства у поєднанні з реалізацією права на працю, побудова ефективної системи соціального забезпечення в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku>
2. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019 . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
3. Сахарук І.С. Забезпечення гендерної рівності як напрям реалізації концепції гідної праці в Україні. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Харків, 16 листопада 2018 р.). Харків : ХНУВС, 2018. С. 203–206.
4. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viynu>
5. Луцький І. Лукач У., Васильєв-Мюллер О. Політико-правовий ракурс гендерної асиметрії в Україні. Політичний менеджмент. 2011. № 6. С. 101-110.
6. Іващенко О.В., Лободинська О.М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. Український соціум. 2013. № 1(44). С. 43-62.
7. Безрукова Н.В., Свічкарь В.А. Гендерна асиметрія у сучасному міжнародному менеджмент. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» 2020. № 10. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2020/58.pdf DOI: 10.32702/2307-2105-2020.10.56
8. Добош З.А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 7. С. 190-193. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-7/48>
9. Війна і дефіцит працівників: динаміка кадрових ресурсів в Україні. Інститут аналітики та адвокації. URL: <https://iaa.org.ua/articles/vijna-i-deficzyt-praczivnykiv-dynamika-kadrovyyh-resursiv-v-ukrayini/>
10. Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Ринок праці України в умовах війни : Scientific monograph. Riga, Latvia : «Baltija Publishing», 2022. P. 1106–1113.
11. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>

12. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України, 2005, № 52, ст.561
13. Худоба О.В. Державна політика охорони репродуктивного здоров'я в Україні в умовах воєнного часу: соціально-економічні аспекти. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування. Том 34 (73) № 4 2023. С. 57-64.
14. Статут Всесвітньої організації охорони здоров'я від 22.07.1946. URL: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-ru.pdf?ua=1#page=9>
15. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Міжнародний документ від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
16. Конституція України: Закон України від від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141
17. Вапнярчук Н.М. Питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні в умовах війни. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2023. № 6. С. 346-351. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/294592>
18. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. [Відомості Верховної Ради УРСР](#). 1971 р.. Додаток до N 50
19. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

УДК 349.3(477)

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-04-03

Подорожній Є.Ю.

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового та господарського
права факультету №2 Харківського національного
університету внутрішніх справ*

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Актуальність теми зумовлена безпрецедентними викликами, що постали перед Україною в останні роки. Повномасштабна війна суттєво загострила існуючі соціально-економічні проблеми, підвищивши рівень невизначеності та інтенсивність прояву соціальних ризиків. Одночасно економічні кризи та пандемія погіршили добробут населення, а демографічні загрози (прискорене скорочення та старіння населення) створюють додаткове навантаження на систему соціального захисту. У цих умовах виникає необхідність ефективного управління соціальними ризиками – виявлення, мінімізація та компенсація негативних наслідків подій, що призводять до втрати доходу або погіршення умов життєдіяльності людини. Мета дослідження полягає у визначенні сучасних проблем правового забезпечення управління соціальними ризиками в Україні та виробленні