УДК 349.2/.3-055,2:355.422(477)

https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-7(35)-429-441

Кузьма Тетяна Миколаївна кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри міжнародних відносин, Рівненський державний гуманітарний університет, вул. Степана Бандери, 12, м. Рівне, 33028, тел.: (097) 645-91-96, https://orcid.org/0000-0001-6761-4873

Опанасюк Тетяна Анатоліївна кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри міжнародних відносин, Рівненський державний гуманітарний університет, вул. Степана Бандери, 12, м. Рівне, 33028, тел.: (096) 778-10-62, https://orcid.org/0000-0001-8836-4973

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Анотація. У даній статті аналізуються положення законодавства України, що стосуються трудових прав жінок та їх обмеження в умовах воєнного стану.

Жінки в цей час, коли значна частина чоловіків стали на захист нашої держави, стикаються з додатковими навантаженнями. З одного боку, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» розширилися можливості залучення до важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах жінок, з іншого – жінки виконують ще й всі домашні справи щодо ведення господарства і виховання дітей. Значних змін зазнали положення щодо часу відпочинку та відпусток, що є проблемним в умовах виконання жінками професійних обов'язків і суміщення їх з хатніми турботами.

Зважаючи на те, що війна триває, до даного закону вносяться зміни та доповнення і, вочевидь, його положення потрібно і надалі вдосконалювати, у тому числі задля належного захисту прав працівників в умовах воєнного стану.

Через прямі воєнні втрати переважно серед працездатних чоловіків в Україні варто очікувати збільшення ваги жіночої праці. У зв'язку з чим в дослідженні розкривається важливість розробки державних програм, які б забезпечували жінкам можливість отримувати новий досвід та знання, а також моральну підтримку в процесі оволодіння новою професією або перекваліфікацією. Завдяки такій підтримці й правильному професійному спрямуванню, жінки набуватимуть можливості отримувати гідну заробітну плату. Адже наразі спостерігається суттєва різниця в оплаті праці чоловіків та жінок.

Автори визначають *напрями подальших напрацювань в сфері захисту трудових прав жінок в умовах воєнного стану:* подолання професійної сегрегації, але з врахуванням фізіологічних закономірностей; розв'язання

проблеми балансу між сферою праці, сімейними обов'язками та домашнім господарством; забезпечення громадського контролю щодо порушення законів і норм трудової політики на робочих місцях щодо жінок; інвестиції в розвиток і навчання жіночого персоналу тощо.

Ключові слова: право жінок на працю, трудові відносини, воєнний стан, reskilling, upskilling.

Kuzma Tetiana Mykolaivna Candidate of Historical Sciences, associate professor, Rivne State Humanitarian University, St. Stepana Bandera, 12, Rivne, 33028, tel.: (097) 645-91-96, https://orcid.org/0000-0001-6761-4873

Opanasiuk Tetiana Anatolyivna Candidate of Historical Sciences, associate professor, Rivne State Humanitarian University, St. Stepana Bandera, 12, Rivne, 33028, tel.: (096) 778-10-62, https://orcid.org/0000-0001-8836-4973

PROBLEMS IN PROTEGTING WOMEN'S LABOR RIGHTS UNDER MARTIAL LAW

Abstract. This article analyzes the statements of Ukrainian legislation regarding women's labor rights and their limitations under martial law conditions.

During this time, when a significant number of men a large number of men have stood up to defend our state, women are facing additional burdens. On the one hand, the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations Under Martial Law" has expanded the opportunities for women to engage in heavy work and jobs with harmful or dangerous conditions, as well as underground work. On the other hand, women are also responsible for all household chores and childcare. Significant changes have been made to the statements regarding rest time and vacations, which are problematic in the context of women fulfilling their professional duties while managing household responsibilities.

Given that the war continues, amendments and additions are being made to this law, and evidently, its statements need to be further improved to ensure the proper protection of workers' rights under martial law conditions. Due to direct wartime losses predominantly among working-age men in Ukraine, an increase in the significance of women's labor is expected. Therefore, this study highlights the importance of developing state programs that provide women with opportunities to gain new experiences and knowledge, as well as moral support in the process of mastering a new profession or retraining. With such support and proper professional guidance, women will have the opportunity to receive decent wages. Currently, there is a significant wage disparity between men and women.

The authors identify the directions for further work in the field of protecting women's labor rights under martial law: overcoming professional segregation while considering physiological factors; addressing the issue of balancing work, family

obligations, and household management; ensuring public oversight regarding violations of laws and labor policy norms at workplaces concerning women; investing in the development and training of female personnel, among others.

Keywords: women's right to work, labor relations, martial law, reskilling, upskilling.

Постановка проблеми. У будь-якій правовій демократичній державі найвищою соціальною цінністю є людина та її права. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність, утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Особливо актуальним питання захисту прав людини стало під час російської агресії в Україну, що призвела до катастрофічних наслідків в економіці, жахливих обсягів руйнувань, (при)зупинення роботи підприємств, установ, організацій. Повномасштабне російське вторгнення зачепило кожну українську сім'ю і кожну жінку зокрема. Адже чимало жінок з дітьми попросили тимчасового прихистку за кордоном, частина стала до лав ЗСУ, організувала чи долучилася до волонтерського хабу. Втім війна зумовлює мобілізацію ресурсів, в тому числі і трудових. Тож однією з основних очікуваних ролей жінок стає трудова зайнятість з усім її тягарем – роботи в професійній сфері, хатні турботи, сільське домашнє господарства тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми правового становища жінок і питання, що стосуються захисту їх трудових прав у період воєнних дій актуальні серед дослідників. Науковою розвідкою теми захисту трудових прав жінок загалом займалися, зокрема: М. Кузнецова, І.Прус, Г.Лук'янова, О. Середа, О. Ярошенко, О.Соловйов та інші вчені. При цьому актуальність та необхідність подальшого вивчення даної проблеми посилюється з тривалістю конфлікту. На жаль, із протяжністю війни це питання буде становити науковий інтерес в нашому суспільстві.

Мета статті - на основі аналізу чинного законодавства проаналізувати особливості захисту трудових жінок під час дії правового режиму воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. В контексті побудови громадянського суспільства, правової держави в Україні, а також її європейської інтеграції вважливим є виключення гендерної дискримінації. Кожна працездатна людина має рівний обсяг прав та можливостей, з урахуванням пільг та обмежень, встановлених законодавством, для отримання роботи не в залежності від її статі, а виходячи з рівня фахових теоретичних знань, певних практичних вмінь та навичок, освіти тощо. Це твердження знайшло своє відображення в Конституції України та Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8].

З початку повномасштабної війни в Україні через нестачу кадрів суттєво побільшало жінок у нетипових для них «чоловічих» професіях. У Державній

службі зайнятості діють програми перекваліфікації та ваучери на навчання. За даними Державної служби зайнятості, частина жінок, які проходили навчання у 2023 році обирали професії машиніста котельні, водія громадського транспорту, верстатника, електрозварювальника. Ваучери на навчання жінки отримували для опанування спеціальності тракториста, електромонтера, слюсаря-ремонтника, сапера тощо [18]. Втім можна скільки завгодно говорити про гендерну рівність та допоки жінка буде самостійно виконувати хатні обов'язки, цього досягти не вдасться. А в умовах війни це поготів.

Коли ми говоримо про забезпечення рівних прав і можливостей в праці чоловіка і жінки, ми повинні розуміти, що йдеться про працю однієї ваги. Тобто ту трудову функцію, яке не передбачає використання фізичної сили. Природно, фізіологічні можливості чоловічого і жіночого організмів різняться. До того ж вік працездатності жінки фактично співпадає з її репродуктивним часом. Це той фактор, який ніколи не буде притаманний чоловікам. І попри (не)бажання жінки в певний час реалізуватися як матір, її ставлення до даного питання впродовж життя може змінюватися. Тому об'єктивно вона не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві, у зв'язку з чим деякі трудові права жінок захищенні законодавством про охорону праці.

В ст. 10 Закону України «Про охорону праці» зазначається: «Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством [13]. Такі ж положення закріпленні в ст. 174 Кодексу законів про працю України [3].

Щодо граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками, то вони встановлені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 року № 241 «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» [9].

Тут варто зазначити, що ще в 2017 році Верховна Рада України переглянула і скасувала наказ міністерства охорони здоров'я № 256, який забороняв жінкам працювати на роботах із важкими та шкідливими умовами праці [7]. Метою цього кроку було обмежити дискримінацію жінок у трудових відносинах, створення безпечних умов праці для усіх людей незалежно від статі, боротьба із гендерною сегрегацією під час працевлаштування та викорінення сексизму на роботі. Тобто, з одного боку, скасовується підзаконний

нормативно правовий акт, який забороняв для жінок працевлаштовуватися за певними «важкими» та «шкідливими» професіями, водночас закон продовжує цю заборону.

Також ст. 175 Кодексу законів про працю України визначає, що залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей економіки України, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Зазначені у статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї [3].

Варто зауважити, що такі заборони ґрунтуються на медичних дослідженнях впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу на стан специфічних функцій жіночого організму. Усі патологічні процеси, які несуть загрозу жіночому репродуктивному здоров'ю визначено відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. № 1662 «Про затвердження переліку професійних захворювань» (IV розділ «Захворювання, пов'язані з фізичним перевантаженням та перенапруженням окремих органів і систем») [10]. Детальніше про вплив негативних виробничих факторів на жіночий організм можна ознайомитися в працях доктора медичних наук В.С.Ткачишин [16, с. 50].

Отож законодавство, проголошуючи фактичну рівність в правовому статусі між чоловіком і жінкою, продовжує все ж таки захищати жінку як потенційну матір, яка повинна дбати про продовження здорового роду.

З повномасштабною збройною агресією росії, по всій території України Указом Президента України від 24 лютого 2022 р.«Про введення воєнного стану в Україні» [6], затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 р.[11] було запроваджено правовий режим воєнного стану.

Конституція України в ст. 64 передбачає, що в умовах воєнного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод людини і громадянина із зазначенням строку таких обмежень, в тому числі це стосується положень ст.44, 45,46 Основного закону – права на працю, право на страйк та право працюючих на відпочинок [4].

Під час дії воєнного стану набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р., який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні. Положення вказаного закону дозволяють більш гнучко регулювати трудові відносини, була передбачена можливість призупинення дії трудового договору, запроваджувалася низка додаткових гарантій для працівника, до прикладу можливість розірвати договір у строк, який вказаний у заяві тощо) та роботодавця (можливість звільнення працівника навіть у період його тимчасової непрацездатності тощо).

Даний нормативно-правовий акт в ст. 9 визначає особливості залучення до роботи деяких категорій працівників. Так, 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 зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах [12]. Тобто ті положення, які діють в мирний час щодо неможливості використанні праці жінок на шкідливому, небезпечному виробництві або важких роботах, в умовах воєнного стану обмежуються неможливістю залучення тільки вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до року, що обґрунтовується великим ризиком для життя, здоров'я жінки і дитини в її утробі, та післяпологовим станом. В решті випадків лише за згодою жінки її можуть залучати до таких робіт. Враховуючи те, що роботодавець в умовах високого рівня безробіття, знаходиться в пріоритетному становищі на ринку праці, він може спекулювати таким положенням, ставлячи жінку перед вибором потенційної втрати роботи або згодою на такого роду роботи.

Також ст. 8 зазначає, що у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року. Таким чином, порівнюючи положення Кодексу законів про працю України і ст. 8 і 9 зазначеного Закону, ми бачимо різницю в застосуванні праці жінок, передусім тих, які мають дітей. В Кодексі законів про працю забороняється залучати жінок, які мають дитину до 3 років, натомість в Законі вік обмежено одним роком. Також під час воєнного стану розширено перелік робіт, на яких можуть працювати жінки. А ще працівники, які мають дітей, крім випадків, визначених ст. 8 Закону, у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження [12].

У період дії воєнного стану не застосовуються норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України, а саме: при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину (ч.1 ст.54 КЗпПУ) та тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем (ч.2 ст.54 КЗпПУ) [12].

Важливим питанням є інститут відпусток в умовах дії правового режиму воєнного стану. Так, відповідно до ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік [12]. Тобто, якщо працівник має право на щорічну основну відпустку більшої тривалості ніж 24 календарні дні, то роботодавець має право, а не обов'язок обмежити тривалість відпустки працівнику 24 календарні дні.

Згідно п.2 ст. 12 даного закону, якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не

використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати [12]. В такому випадку працівник повинен написати заяву про своє бажання використати таку відпустку. Отже, надання відпустки понад 24 дні є в умовах воєнного стану правом, а не обов'язком роботодавця.

Щодо питання регулювання цільових відпусток, зокрема соціальних, якими, як правило, зазвичай користуються жінки, закон встановлює, що у період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати [12].

Варто зазначити, що згідно змін до закону від 13 липня 2023 р. у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами за бажанням жінки та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 календарних днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана жінкою частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів. При цьому загальна тривалість відпустки не може перевищувати сумарно 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів) [12].

Важливим є те, що у згадані винятки не включається додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, яка надається в тому числі жінці, яка має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, одинокій матері дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків. Її тривалість становить 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів, а за наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Тобто скористатися такою відпусткою жінка може, а ось чи буде вона оплачуваною – залежить від волі роботодавця, на відмінну від інших соціальних відпусток, на які має право жінка і які в обов'язковому порядку оплачуються.

Зазначені обмеження стосовно надання відпусток без збереження заробітної плати не стосується керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і

закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників [12]. Зміни також стосуються і відпусток без збереження заробітної плати.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівникам у наданні будь-якого виду відпусток, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо вони залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). Раніше відмовити могли лише якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

В кінці 2023 року до закону [12] були внесені зміни, що впродовж періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівників може надавати їм відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, але без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. А якщо працівник виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, то за заявою такого працівника йому в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Отже, роботодавець має право вирішувати на власний розсуд, чи надати працівникам щорічну основну відпустку в умовах воєнного стану повної тривалості, чи обмежити її 24 календарними днями. Ст. 12 закону також доповнено нормою, яка стосується інших видів відпусток. Зокрема, у період воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім згаданих винятків) понад щорічну основну відпустку за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. У працівника залишається право на використання основної відпустки та інших видів відпусток повної тривалості або ж їх залишків після закінчення воєнного стану [12].

У зв'язку з тим, що багато чоловіків стали на захист своєї держави, зазнали травм або загинули, жінки змушені віддавати перевагу справам, що пов'язані із виживанням домогосподарств, турботою про дітей, а це часто призводить до відмови від власної кар'єри та інших способів самореалізації, переходу на менш оплачувану роботу, але з можливістю мати більше вільного часу тощо. Також зберігається проблема безробіття серед жінок. За даними Національного банку України**, станом на кінець жовтня 2023 р., мали статус офіційно зареєстрованого безробітного 97,3 тис осіб. З них чоловіки становили 26 %, жінки – 74 %** [15]. Почасти така ситуація пояснюється й браком достовірних даних, а також тим, що військовий облік змушує більшість безробітних чоловіків самостійно шукати вакансії або ж обирати неформальну зайнятість. Крім того, чоловіки, які проходять військову службу, вважаються задіяними в економічній діяльності країни.

Значний рівень безробіття серед жінок в умовах воєнного стану, швидше за все, й надалі змушуватиме їх шукати неформальну зайнятість без офіційного оформлення трудових відносин, гідної заробітної плати та за відсутності соціальної захищеності. Очікується, що бідність та залежність від соціальних виплат, особливо серед зростаючого числа домогосподарств, очолюваних жінками, збільшуватимуться. Така ситуація посилює тенденцію, що жінки шукатимуть можливості роботи та життя за кордоном. А це, своєю чергою, призведе до подальших утрат людського капіталу [1] .

В умовах повномасштабної війни українські органи влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови системи реагування та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків, зокрема: ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року та операційний план з її реалізації до 2024 року [14]; розпочато проєкт групових занять з психологічної підтримки жінок та дівчат «Тримайся, сістер», що реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» у межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні» [17]; запущено проект *«Women for Ukraine»* для допомоги українкам, які втратили роботу і/або дохід внаслідок війни, знайти нові можливості для працевлаштування та професійного розвитку [19].

Через прямі воєнні втрати переважно серед працездатних чоловіків в Україні варто очікувати збільшення ваги жіночої праці. Тому досить важливим є створення державних програм, які б забезпечували жінкам можливість отримувати новий досвід та знання, а також моральну підтримку в процесі оволодіння новою професією або перекваліфікації. Завдяки такій підтримці й правильному професійному спрямуванню, жінки набуватимуть можливості отримувати гідну заробітну плату.

Варто зауважити, що на Рівненщині незабаром стартує проєкт «Посилення жінок Рівненської області». Його метою буде створення додаткових можливостей жінкам для початку власної справи, перекваліфікації або підвищення існуючої кваліфікації. Програма, яка реалізується Центром підтримки підприємців Дія. Бізнес у Рівному та IOCC-Ukraine за сприяння Рівненської ОДА, охопить як місцевих, так і вимушено переміщених жінок, які обрали Рівненщину своїм прихистком [2]. В межах проєкту проведуть дослідження потреб ринку праці, щоб жінки, які пройдуть навчання чи перекваліфікацію були затребуваними для роботодавців.

Взагалі, ще до повномасштабної агресії росії чимало компаній були готові працевлаштовувати жінок на практично всі посади, за умови, що ті передбачають посильні для них фізичні навантаження. Проте на подібні вакансії відгукувалося набагато менше жінок, ніж чоловіків. Після лютого 2022 року почали активніше залучатися до роботи саме жінки, цим самим підприємства прагнули, поміж іншого, мінімізувати ризики від втрати

співробітників-чоловіків, яких могли мобілізувати до лав ЗСУ. Також багато роботодавців розробляють матрицю кваліфікацій, готуючи фахівців не лише в рамках однієї професії, а й навчаючи їх суміжним, щоб вони у разі потреби могли замінити колегу. Для цієї підготовки акцент також робиться на жінок — знову ж з огляду на ризик втратити фахівця-чоловіка та враховуючи, що жінки більш стабільні і вміють краще працювати в умовах багатозадачності

Не менш важливим є подальше удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення гендерної рівності в оплаті праці, якому *сприятиме ухвалення Закону України «Про рівне винагородження за рівноцінну працю», проєкт якого розроблено Міністерством економіки України [5].* Адже реалізація стратегії зменшення гендерного розриву в оплаті праці, так само як і *створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків працівниками з дітьми, особливо жінок, сприятиме економічному зростанню, активізації повоєнної відбудови.*

В даному контексті варто виділити декілька напрямків щодо подальшого алгоритму напрацювань в сфері захисту трудових прав жінок в умовах воєнного стану:

1) подолання професійної сегрегації, але з врахуванням фізіологічних закономірностей;
2) підготовка програм щодо розв'язання проблеми балансу між сферою праці, сімейними обов'язками та домашнім господарством;
3) громадський контроль щодо порушення законів і норм трудової політики на робочих місцях;
4) reskilling і upskilling – інвестиції в розвиток і навчання жіночого персоналу.

Висновки. Таким чином, з викликами війни зросло навантаження на жінок. В певній мірі це зумовлено вимогами запровадженого військового стану, збільшенням участі чоловіків у заходах оборони держави, то ж жінки змушені брати на себе відповідальність за родину, опановувати нові професії та працювати на кількох роботах одночасно, щоб відновити довоєнний сімейний дохід. З огляду на зазначені фактори, законодавцю варто розвивати безбар'єрність щодо жінок, їх рівність з чоловіками у професійних можливостях, оплаті, ставленні. забезпеченні охорони їх праці. Необхідно розробити нагальні програми щодо врівноваження обов'язків жінки в професійній та домашній сфері, особливо, коли на ній всі сімейні турботи. Ще один напрямок, який потребує актуалізації – скілінг, тобто вдосконалення професійних навичок та набуття нових. Це те, що суспільство має дати жінкам вже зараз і обов'язково після війни.

Література:

1. «Гендерні диспропорції в Україні під час війни»: НІСД [Сайт]. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny (дата доступу: 22.05.2024).

2. Дія. Бізнес у Рівному URL: https://business.diia.gov.ua/rivne (дата доступу: 7.02.2024).
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. ВВР. 1971. № 50. С.375.
4. Конституція України від 28 червня 1996р. *ВВРУ*. № 30. С.141.
5. Мінекономіки ініційовано розроблення законопроєкту про рівне винагородження за рівноцінну працю URL: https://biz.ligazakon.net/news/203702_mnekonomki-rozrobit-zakonoproekt-pro-rvne-vinagorodzhennya-za-rvnotsnnu-pratsyu (дата доступу: 08.02.2024).
6. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text
7. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 жовтня 2017 р. № 1254. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. *ВВРУ*. 2005. № 52. С.561
9. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text
10. Про затвердження переліку професійних захворювань: Постанови Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2000 р. № 1662. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-п#Text
11. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»: Закон України від 24 лютого 2022 р. ВВРУ. 2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text
12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text
13. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. ВВРУ. 1992. № 49. С. 668
14. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-р#Text
15. Статистика. Національний банк України. [Сайт]. URL: https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators#1 (дата доступу: 10.04.2024).
16. Ткачишин В.С. Вплив негативних виробничих факторів на жіночий організм. *Медичні аспекти здоров'я жінки.* № 5 (57). 2012. С. 48 – 51. URL: https://mazg.com.ua/ua/archive/2012/5%2857%29/pages-48-51/vpliv-negativnih-virobnichih-faktoriv-na-zhinochiy-organizm (дата доступу: 13.05.2024).
17. «Тримайся, сістер»: сайт жіночого ветеранського руху «Ветеранка». [Сайт]. URL: https://www.uwvm.org.ua/?p=4634 (дата доступу: 7.02.2024)
18. Ульяненко В. Які «чоловічі» спеціальності обирають жінки під час війни. URL: https://glavcom.ua/country/society/jak-vijna-v-ukrajini-zminila-rinok-pratsi-987238.html (дата доступу: 11.05.2024)
19. «Women for Ukraine» [Сайт]. URL: https://vpolshchi.pl/women-to-ukraine-proyekt-aktivnoyi-uchasti-zhinok-u-procesah-mirotvorennya-i-post-voyennoyi-rozbudovi-u-6826391696800672a (дата доступу: 7.02.2024)

References:

1. «Henderni dysproportsii v Ukraini pid chas viiny»: NISD [Gender disparities in Ukraine during the war]. Retrieved from https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny [in Ukrainian].

2. Diia. Biznes u Rivnomu. (2023). [Action. Business in Rivne]. Retrieved from https://business.diia.gov.ua/rivne [in Ukrainian].

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady. Bulletin of Verkhovna Rada*. 50. Pp. 375.

4. Konstytutsiia Ukrainy [Construction of Ukraine]. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady. Bulletin of Verkhovna Rada*. 30. Pp.141.

5. Minekonomiky initsiiovano rozroblennia zakonoproiektu pro rivne vynahorodzhennia za rivnotsinu pratsiu [The Ministry Economy has initiatedthe development of a draft law on equal remuneration for work of equal value]. (2024). Retrieved from https://biz.ligazakon.net/news/203702_mnekonomki-rozrobit-zakonoproekt-pro-rvne-vinagorodzhennya-za-rvnotsnnu-pratsyu [in Ukrainian].

6. Pro vvedennia voiennoho stanu v Ukraini: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 24 liut. 2022 ruku [On the introduction of martial law in Ukraine. Decree of the President of Ukraine from February 24, 2022]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text [in Ukrainian].

7. Pro vyznannia takym, shcho vtratyv chynnist, nakazu Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy vid 29 hrudnia 1993 roku № 256: Nakaz Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy № 1254. vid 13 zhovtnia 2017 roku [On the recognitionas having lost the validity of the order of the Ministry Health of the Ukraine from July 29, 1993. Order of the Ministry of Health N 1254 from October, 13, 2017]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17Text [in Ukrainian].

8. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 8 veresnia 2005 roku [About ensuring equal rights and opportunities for women and men. The lav of Ukraine from September 8, 2005]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady. Bulletin of Verkhovna Rada.* 52. Pp. 561.

9. Pro zatverdzhennia hranychnykh norm pidiimannia i peremishchennia vazhkykh rechei zhinkamy: Nakaz Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy № 241 vid 10 hrudnia 1993 roku [On the approval of the maximum standards for lifting and moving heavy objects by women. Order of the Ministry of Health N 241 from December, 10, 1993]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text [in Ukrainian].

10. Pro zatverdzhennia pereliku profesiinykh zakhvoriuvan: Postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy № 1662 vid 8 lystopada 2000 roku [On approval of the list of occupational diseases. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine N 1662 from November, 8, 2000]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-p#Text [in Ukrainian].

11. Pro zatverdzhennia Ukazu Prezydenta Ukrainy «Pro vvedennia voiennoho stanu v Ukraini»: Zakon Ukrainy vid 24 liutoho 2022 roku [On the approval of the Decree of the President of Ukraine On the introduction of martial law in Ukraine. Law of Ukraine from February, 24, 3022]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady. Bulletin of Verkhovna Rada.* Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text. [in Ukrainian].

12. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15 bereznya 2022 roku [On the organization of labor relations under martial law. Law of Ukraine from March, 15, 2022]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text [in Ukrainian].

13.Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14 zhovtnya 1992 roku. [About labor protection. Law of Ukraine from October,14, 1992]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady. Bulletin of Verkhovna Rada. Retrieved*. 49. Pp. 668.

14. Pro skhvalennia Derzhavnoi stratehii zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu z yii realizatsii na 2022-2024 roky: Rozporiadzhennia KMU vid 12 serpnya 2022 roku [Approval of the State strategy for ensuring equal rights and opportunities for women and men for the period until 2030 and approval of the operational plan for its implementation for 2022-2024: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine from August, 13, 2022]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-r#Text. [in Ukrainian].

15.Statystyka. Natsionalnyi bank Ukrainy. (2024). [Statistics. National Bank of Ukraine]. (2024). Retrieved from https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators#1 [in Ukrainian].

16. Tkachyshyn, V.S. (2012). Vplyv nehatyvnykh vyrobnychykh faktoriv na zhinochyi orhanizm [The influence of negative production factors on the female body]. *Medychni aspekty zdorovia zhinky – Medical aspects of women's health.* 5 (57). 48 – 51. Retrieved from https://mazg.com.ua/ua/archive/2012/5%2857%29/pages-48-51/vpliv-negativnih-virobnichih-faktoriv-na-zhinochiy-organizm [in Ukrainian].

17. «Trymaisia, sister»: sait zhinochoho veteranskoho rukhu «Veteranka». [Hold on, sister! Website of the women's veteran movement «Veteranka»]. uwvm.org.ua/?p=4634. Retrieved from https://www.uwvm.org.ua/?p=4634 [in Ukrainian].

18. Ulianenko, V. (2024). Yaki «cholovichi» spetsialnosti obyraiut zhinky pid chas viiny. [What male specialties do women choose during the war]. Retrieved from https://glavcom.ua/country/society/jak-vijna-v-ukrajini-zminila-rinok-pratsi-987238.html [in Ukrainian].

19.«Women for Ukraine»: sait. [Site «Women for Ukraine»]. vpolshchi.pl/women-to-ukraine-proyekt-aktivnoyi-uchasti-zhinok-u-procesah-mirotvorennya-i-post-voyennoyi-rozbudovi-u-6826391696800672a. Retrieved from https://vpolshchi.pl/women-to-ukraine-proyekt-aktivnoyi-uchasti-zhinok-u-procesah-mirotvorennya-i-post-voyennoyi-rozbudovi-u-6826391696800672a [in Ukrainian].