

партнерства, прозорості, взаємної відповідальності й дотримання міжнародних стандартів комунікації та управління.

Література

1. Взаємодія при розслідуванні економічних злочинів : [монографія] / [кол. авт.: А. Ф. Волобуєв, І. М. Осика, Р. Л. Степанюк та ін.] ; за заг. ред. докт. юрид. наук, проф. А. Ф. Волобуєва. Х. : Курсор, 2009. 320 с.
2. Биргеу М. М. Організація діяльності поліції Республіки Молдова з профілактики злочинів : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2004. 35 с.
3. Панчишин Р. І. Поняття та форми взаємодії органів місцевого самоврядування і місцевих органів державної виконавчої влади [Електронний ресурс]. *Право і суспільство*. 2018. № 6(2). С. 108–113. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2018_6\(2\)_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2018_6(2)_22)
4. Бухарев, В. В. Адміністративно-правові засади забезпечення кібербезпеки України [Текст] : автореферат ... канд. юрид. наук, спец. : 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / В. В. Бухарев. Суми : СумДУ, 2018. 214 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-550-4-6>

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Бурма І. П.

*кандидат юридичних наук,
виконувач обов'язків завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін,
Міжнародний економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'янчука
м. Рівне, Україна*

Незважаючи на наявні законодавчі гарантії, реалії ринку праці України свідчать про існування гендерної дискримінації на різних етапах трудових відносин. Дискримінація за ознакою статі при наймі на роботу, в ході кар'єрного зростання та у повсякденних умовах праці залишається серйозною проблемою. Вона може проявлятися як відкрито, так і у завуальованих формах.

При прийнятті на роботу типові прояви – це необґрунтовані відмови жінкам або чоловікам на певні посади, гендерні стереотипи щодо «чоловічих» та «жіночих» професій, а також приховані упередження

роботодавців щодо, наприклад, молодих жінок дітородного віку. Хоча пряме зазначення статі у вакансіях заборонено, дослідження вказують, що де-факто роботодавці нерідко віддають перевагу кандидатам певної статі на основі стереотипів (наприклад, чоловіків вважають «надійнішими» на керівних чи технічних посадах, а жінок – «більш відповідними» для ролей секретарів, вихователів тощо). Вертикальна сегрегація ринку праці проявляється у феномені «скляної стелі» – невидимого бар'єру, що обмежує просування жінок на вищі посади, попри їх кваліфікацію [2].

У багатьох секторах жінки концентруються на нижчих щаблях ієрархії, тоді як керівні позиції зайняті переважно чоловіками. За офіційними даними, лише близько 29% керівних посад в Україні обіймають жінки (станом на 2021 р.), що хоч і відповідає середньосвітовому показнику, проте далеке від паритету [1]. У довоєнних умовах спостерігалась диспропорційний розподіл між жінками та чоловіками, та їх реалізацією на керівних посадах у сфері господарювання, де лише 36% суб'єктів господарювання станом на 2021 р. очолювали жінки.

Початок повномасштабного вторгнення росії на територію України призвів до зростання рівня безробіття. Станом на кінець березня 2022 року більшість населення України втратили роботу, або зазнали зниження оплати праці. Лише 45 % продовжували працювати в межах умов, що існували для них до повномасштабного вторгнення. Початок повномасштабного вторгнення характеризувався крім того зміною умов праці. Задля забезпечення безпеки населення були сформовані рекомендації щодо переходу на дистанційну форму праці та навчання. При цьому лише 2% осіб із тих, хто став безробітним на початку повномасштабного вторгнення, змогли знайти нову роботу. Задля збереження робочих місць частина роботодавців застосовувала такі методи, як скорочення оплати праці, що поступово було відновлено на початку 2023 року.

Крім того на рівні оплати праці позначився рівень інфляції, що на початку повномасштабного вторгнення склав більше, ніж 20%. Відновлення робочих місць в Україні також не може бути охарактеризовано як рівномірне: у найбільш небезпечних західних областях України такі процеси визначалися як більш ефективні, тоді як центральні регіони, південні та північні території характеризувались відтоком людських ресурсів, скорочення виробництва тощо.

Література

1. Жінки та чоловіки на ринку праці. URL: <https://goo.su/udO9v> (дата звернення 01.10.2025).
2. Забезпечення гендерної рівності у трудовій сфері: виклики та наслідки дискримінації. URL: <https://gclnk.com/YQjrQSxQ> (дата звернення 01.10.2025).