

ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Вапнярчук Н.М.,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник
Науково-дослідного інституту державного будівництва
та місцевого самоврядування
Національної академії правових наук України*

Вапнярчук Н.М. Питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні в умовах війни.

У статті розглянуто актуальні питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні, зокрема в умовах воєнного стану. Зазначено, що в основі українського законодавства, що регулює питання гендерної рівності у трудових правовідносинах лежать міжнародно-правові документи, в яких визначено підходи до становлення рівних гендерних прав. Зокрема, вітчизняну нормативно-правову базу з питань гендерної рівності у трудових правовідносинах складають: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці» та інші, а також постанови Кабінету Міністрів України та укази Президента України у цій сфері. Зроблено висновок, що для досягнення гендерної рівності в Україні необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм законодавства, а й створити ефективний механізм реалізації цих норм. Оскільки формування дієвого організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, є обов'язковою умовою для діяльності демократичної незалежної правової держави, розвитку усвідомленого громадянського суспільства та перспективи європейської інтеграції. Констатовано, що міжнародні організації й сьогодні наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні, незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, покликаних вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці. Брак послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності. Встановлено,

що сьогодні в умовах повномасштабної війни державою вже робляться певні кроки у цьому напрямку, які спрямовані, насамперед, на те, щоб адаптувати до сьогодення сферу праці та трудові відносини. Зокрема, українські органи влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови системи реагування та протидії будь-якому виду насильства, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків.

Ключові слова: гендерна нерівність, ринок праці, трудові правовідносини, працівники, держава, війна, національне законодавство, міжнародно-правові документи.

Vapnyarchuk N.M. The issue of legal provision of gender equality in labor relations in Ukraine during the war.

The article deals with current issues of legal provision of gender equality in labor relations in Ukraine, in particular, in the conditions of martial law. It is noted that the basis of Ukrainian legislation regulating the issue of gender equality in labor relations is international legal documents, which define approaches to the establishment of equal gender rights. In particular, the national legal framework on issues of gender equality in labor relations consists of: the Constitution of Ukraine, the Code of Labor Laws of Ukraine, laws of Ukraine "On ensuring equal rights and opportunities of women and men", "On employment of the population", "On the principles of prevention and countering discrimination in Ukraine", "On wages", "On holidays", "On labor protection" and others, as well as resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine and decrees of the President of Ukraine in this area. It was concluded that in order to achieve gender equality in Ukraine, it is necessary not only to establish the principle of equality by adopting the relevant legal norms, but also to create an effective mechanism for the implementation of these norms. Since the formation of an effective organizational mechanism for ensuring the implementation of

gender policy, that is, an effective policy of equal rights and opportunities for women and men, is a mandatory condition for the operation of a democratic independent legal state, the development of an informed civil society and the perspective of European integration. It was established that even today international organizations emphasize the relevance of gender issues in Ukraine, despite the presence of international and national legal acts designed to solve the problems of gender inequality in the labor market. The lack of consistency, systematicity and coordination of joint efforts of state institutions and civil society organizations prevents the achievement of significant changes in overcoming gender inequality. It has been established that today, in the conditions of a full-scale war, the state is already taking certain steps in this direction, which are aimed, first of all, at adapting the sphere of work and labor relations to the present. In particular, the Ukrainian authorities, together with public organizations and international partners, intensified work on building a system for responding to and countering any type of violence, helping victims of war and ensuring equal opportunities for women and men.

Key words: gender inequality, labor market, labor relations, workers, state, war, national legislation, international legal documents.

Постановка проблеми. Для кожної людини, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Це означає що одним із основних завдань нашої держави є забезпечення рівності громадян у всіх суспільних відносинах, зокрема у трудових. Забезпечення гендерної рівності є дуже важливим елементом розвитку сучасної демократичної держави, особливо сьогодні, коли в Україні триває війна з російським агресором. Тому наша держава повинна потурбуватися не тільки про закріплення цього принципу на законодавчому рівні, а й про механізми забезпечення його на місцях та варіанти захисту для громадян у разі його порушення. Оскільки 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 неспинно 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.

Питання гендерної нерівності (особливо на ринку праці) потребують особливої уваги в контексті європейської інтеграції України. Тому вкрай важливо, щоб гендерна складова стала частиною Плану відновлення після перемоги України.

Стан дослідження. Питання пов'язані з дослідженням гендерної рівності у трудових правовідносинах розглядали у своїх працях О. Антон, Н. Болотіна, В. Бурак, М. Венедіктова, І. Ветухова, О. Гаврилюк, В. Жернаков, М. Іншин, В. Кононенко, Д. Кравцов, Т. Красюк, О. Процевський, О. Середа, С. Сільченко, А. Слюсар, О. Черноус, В. Юровська, Г. Яковлева, О. Яковлев, О. Ярошенко та ін.

Мета статті полягає в дослідженні актуальних питань правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні. Оскільки невирішеність проблем, пов'язаних з дотриманням гендерної рівності у трудових правовідносинах, викликає потребу в подальших дослідженнях цього питання з метою подолання гендерної нерівності та посилення правового захисту від гендерної дискримінації особливо в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. В основі українського законодавства, що регулює питання гендерної рівності у трудових правовідносинах лежать міжнародні документи, такі як Статут ООН і Статут Міжнародного Суду від 26.06.1945, Загальна декларація прав людини від 10.12.1948, Європейська соціальна хартія (переглянута) Ради Європи від 03.05.1996, а також Конвенції МОП №100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29.06.1951, «Про політичні права жінок» від 20.12.1952, №103 «Про охорону материнства» від 28.06.1952, №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25.06.1958, №156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23.06.1981 та ін. Також було підписано Угоду про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом (2014), відповідно до якої держава взяла на себе зобов'язання щодо надання гарантій забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок під час здобуття ними освіти та працевлаштування.

Визначені в актах міжнародного законодавства підходи до становлення рівних гендерних прав дали поштовх для прийняття актів національного законодавства щодо регулювання цих питань та закріплення принципу гендерної рівності в середині країни, вимагаючи подальшого розвитку внутрішньої нормативно-правової бази. Так, до вітчизняної нормативно-правової бази з питань гендерної рівності у трудових правовідносинах на сьогоднішній день ми можемо віднести: Конституцію України від 28.06.1996, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971, за-

кони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012. До підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах слід віднести: постанови Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28.11.2018, «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми» від 05.09.2007, «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 11.04.2018 та укази Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25.04.2001, «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26.07.2005, «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24.03.2021, «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019.

Отже, основні засади забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах закріплені в Конституції України, зокрема ст. 24 проголошується, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [1] та надалі розширені в законах та підзаконних нормативно-правових актах України.

Так, відповідно до ст. 2¹ 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, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [2].

Окрема глава (XII) КЗпП України присвячена праці жінок, зокрема встановлено заборону за-

стосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 174); встановлено обмеження праці жінок на роботах у нічний час, визначено пільги для вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Зафіксовано право на відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною, перерви для годування дитини. Також надано гарантії під час прийняття на роботу та щодо заборони звільнення вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей (статті 175-186); покладено обов'язок на власника на прохання жінки установити їй неповний робочий день чи тиждень. Проте слід зауважити, що у зв'язку з військовою агресією росії, в Україні Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 було введено правовий режим воєнного стану, який також вплинув на характер трудових відносин, в тому числі й з жінками. Так, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [3] були внесені зміни щодо праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, де у ч. 1 ст. 9 дозволяється залучати жінок до таких робіт за їх згодою, але є певні винятки – це окрема категорія жінок, а саме: вагітні та ті, які мають дитину віком до 1 року. Також ч. 2 ст. 9 Закону визначає, що: «Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону, тобто вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження». Отже з вищевикладеного можемо зробити висновок, що відповідний Закон розширює види робіт на які можуть залучатися жінки, але однією з умов є їх згода на це.

Також на розвиток указаних вище міжнародних документів та положень Конституції України було прийнято Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4], основна мета якого «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України». Щодо трудових відносин, то в цьому Законі визначено принцип рівності жінок та чоловіків у працевлаштуванні, підвищення кваліфікації,

просуванні у кар'єрі, отриманні однакової оплати праці, якщо вони знаходяться на рівнозначних посадах, та мають однакову кваліфікацію та ін. Зокрема, передбачено рівну можливість як жінок так і чоловіків щодо суміщення сімейних обов'язків з роботою; визначено рівність чоловіків і жінок у здійсненні підприємницької діяльності; встановлена заборона щодо оголошення роботодавцями вакансій із зазначенням статі, за винятком, якщо специфічної роботи; зазначено обов'язки роботодавців створити гідні умови при працевлаштуванні чоловіків і жінок та під час перебування ними у трудових правовідносинах, у яких буде панувати рівність та не буде місця дискримінації та надати їм можливість працювати відповідно до своєї кваліфікації з відповідної оплатою праці та пакетом соціальних послуг.

Наступним за своєю важливістю у сфері забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах став Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5], який визначає організаційно-правові основи щодо недопущення дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей для реалізації прав і свобод людини і громадянина. Є й інші закони України, які можна вважати спеціальними, щодо закріплення рівності жінок і чоловіків у трудових правовідносинах, наприклад, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, «Про оплату праці» від 24.03.1995, «Про відпустки» від 15.11.1996, «Про охорону праці» від 14.10.1992 та ін.

Водночас для досягнення гендерної рівності в Україні необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм законодавства, а й створити ефективний механізм реалізації цих норм. Як зазначає Ю. М. Тодика, недостатньо мати матеріальні норми, розвинену систему законодавства, а потрібні чіткі механізми їх втілення в життя [6, с. 336-337]. Оскільки формування дієвого організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав та можливості для жінок і чоловіків, є обов'язковою умовою для діяльності демократичної незалежної правової держави, розвитку усвідомленого громадянського суспільства та перспективи європейської інтеграції.

Міжнародні організації і сьогодні наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні, незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, покликаних вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці. Брак послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності [7]. Зокрема, згідно з Global Gender Gap Report, який щороку випускає World Economic Forum, гендерний роз-

рив за 2022 р. в Україні становив 29 %. Це означає, якщо чоловік заробляє 100 грн, то за аналогічну роботу жінка такого самого рівня компетенцій та освіти отримує лише 71 грн. В індексі гендерного розриву Україна перебуває на 81-му місці зі 147 досліджуваних країн. Дослідження також свідчить, що в Україні цей показник минулого року погіршився на 0,7 % [8].

Гендерна нерівність у соціально-трудових відносинах за ознакою статі виявляється, здебільшого, через нерівні можливості отримання професійної освіти, підвищення кваліфікації та перепідготовки, зокрема отримання практичного досвіду; необґрунтовану різницю в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання між чоловіками та жінками; а також у безпідставних відмінностях в умовах праці та організації робочого часу, вимогах до найму на роботу. У воєнний час така тенденція значно погіршилась, оскільки на тлі воєнних дій і значного зростання кількості та складності побутових питань (зокрема відсутності електричної енергії, води, зв'язку, руйнації житла тощо) жінки змушені віддавати перевагу справам, що пов'язані із виживанням домогосподарств, а це часто призводить до відмови від власної кар'єри та інших способів самореалізації. Зазначене стосується передусім тих сімей, які залишилися в Україні й в яких чоловіки мобілізовані, загинули чи отримали тяжкі травми.

Що стосується оплати праці, то в Україні, згідно з даними Державної служби статистики, протягом 2022 р. середньомісячна заробітна плата зросла проти показника 2021 р. на 6,1 % – з 14 016 грн до 14 859 грн. Найбільшого рівня середньомісячна зарплата досягла за підсумками IV кварталу – 16 477 грн. У зв'язку з воєнними діями, Державна служба статистики не має можливості проводити відповідні обстеження. Між тим, у 2021 р. у жінок середньомісячна заробітна плата була на 18,4 % нижча, ніж відповідний показник у чоловіків (13802 грн – у жінок і 16912 грн – у чоловіків). Така ситуація спостерігається в більшості видів економічної діяльності. Також, зберігається проблема безробіття серед жінок. За даними Державної служби зайнятості України (ДСЗУ), станом на 01 квітня 2023 р., мали статус офіційно зареєстрованого безробітного 137,3 тис осіб. З них чоловіки становили 28 %, жінки – 72 % [9].

Водночас слід зазначити, що сьогодні в умовах воєнного стану державою робляться певні кроки стосовно питань боротьби з дискримінацією працівника. Так, 12 травня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-IX (набув чинності 27.05.2022) [10], який розроблено з метою посилення захисту прав працівників внаслідок реалізації домовленостей, передбачених

Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014), імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці. Законом внесено зміни до деяких законодавчих актів України, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін. Так, зміни спрямовані на посилення захисту прав працівників щодо питань недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин, а саме: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутись до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; (в) врегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Також Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [11] доповнили статтю 23 КЗпП України нормою, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення.

Ці зміни насамперед спрямовані насамперед на те, щоб адаптувати до сьогодення сферу праці та трудові відносини. Переконані, прийняття цих законодавчих актів сприятиме приведенню

вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства ЄС, практики МОП та матиме позитивний вплив на ринкове середовище.

Отже, можемо констатувати, що вже сьогодні в умовах повномасштабної війни українські органи влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами вже активізували роботу щодо розбудови системи реагування та протидії будь-якому виду насильства, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків, зокрема: набули чинності закони щодо протидії дискримінації за ознакою статі в рекламі, а також щодо рівних можливостей матері й батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період; ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року та операційний план з її реалізації до 2024 року; на виконання Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року ухвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план її реалізації до 2024 року; розпочато проєкт групових занять з психологічної підтримки жінок та дівчат «Тримайся, сестер», що реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» у межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні»; запущено проєкт «Women for Ukraine» для допомоги українкам, які втратили роботу і/або дохід внаслідок війни, знайти нові можливості для працевлаштування та професійного розвитку [12].

Висновки. Дослідивши актуальні питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні, зокрема в умовах воєнного стану, було зроблено наступні висновки.

Зазначено, що в основі українського законодавства, що регулює питання гендерної рівності у трудових правовідносинах лежать міжнародно-правові документи, в яких визначено підходи до становлення рівних гендерних прав. Вітчизняну нормативно-правову базу з питань гендерної рівності у трудових правовідносинах складають: Конституцію України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці» та інші, а також постанови Кабінету Міністрів України та укази Президента України у цій сфері.

Зроблено висновок, що для досягнення гендерної рівності в Україні необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм законодавства, а й створити ефективний механізм реалізації цих норм. Оскільки формування дієвого організаційного

механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав та можливості для жінок і чоловіків, є обов'язковою умовою для діяльності демократичної незалежної правової держави, розвитку усвідомленого громадянського суспільства та перспективи європейської інтеграції.

Констатовано, що міжнародні організації й сьогодні наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні, незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, покликаних вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці. Брак послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності.

Встановлено, що сьогодні в умовах повномасштабної війни державою вже робляться певні кроки у цьому напрямку, які спрямовані насамперед на те, щоб адаптувати до сьогодення сферу праці та трудові відносини. Зокрема, українські органи влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови системи реагування та протидії будь-якому виду насильства, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від

- 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
6. Тодыка Ю.Н. Конституция Украины: проблемы теории и практики: монография. Харьков : Фолио, 2000. 152 с.
7. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny>.
8. Global Gender Gap Report 2022. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/>.
9. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
12. Підсумки року: гендерна рівність, запобігання та протидія домашньому насильству, допомога постраждалим від війни українцям. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/novyny/pidsumky-roku-gender-na-rivnist-zapobigannya-ta-protydiya-domashnomu-nasyilstvu-dopomoga-0>.