

УДК 331.5:305-055.2(477)

DOI 10.32755/sjeducation.2024.02.148

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ГЕНДЕРНОГО ЗАМІЩЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Назарко Світлана Олексіївна, кандидат економічних наук,
доцент, учений секретар,

*Пенітенціарна академія України
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,
e-mail: S.Nazarko@ukr.net)*

ORCID: 0000-0002-4841-9201;

Суворова Світлана Геннадіївна, кандидат економічних
наук, доцент, доцент кафедри економіки

*та соціальних дисциплін,
Пенітенціарна академія України
(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,
e-mail: svetlanasuvorovach@gmail.com)*

ORCID: 0000-0001-7089-2524

Сучасне суспільство стирає традиційні гендерні межі у професійній діяльності працівників різного рівня, статусу, сфери зайнятості. Професії, які раніше вважалися суто чоловічими, нині ефективно виконують жінки. Це свідчить не лише про їх високу кваліфікацію та професіоналізм, але й про вміння перевтілюватися заради власної вигоди і суспільної необхідності. В умовах війни росії проти України попит на так звані «чоловічі» професії серед жінок значно зріс. Це обумовлено необхідністю заповнення трудового ресурсу у стратегічно важливих галузях: оборонній, промисловій, транспортній, будівельній тощо.

Актуальність дослідження полягає в аналізі соціально-економічних наслідків цього процесу та його впливу на гендерне заміщення трудового ресурсу. Важливо оцінити, як залучення жінок до традиційно чоловічих професій впливає на продуктивність праці, рівень зайнятості та соціальну інтеграцію жінки в умовах сьогодення. Дослідження також сприятиме розробці рекомендацій щодо підтримки гендерної рівності на ринку праці в умовах кризи. Загалом вивчення цієї теми є необхідним фактором, який впливає на формування ефективної економіко-правової політики в Україні.

Дедалі частіші випадки освоєння жінками «чоловічих» професій мають як позитивні, так і негативні фактори. До позитивних належать розширення економічних можливостей для жінок, зменшення гендерних стереотипів і підвищення ефективності праці за рахунок різноманітності вільної трудової сфери. Негативні фактори: потенційна дискримінація, фізичні навантаження, які є складними для деяких жінок, та соціальні конфлікти через порушення традиційних гендерних ролей. Дослідження цих факторів

важливе для розробки політики, спрямованої на сприяння рівноправ'ю на ринку праці та забезпечення гармонійного співіснування всіх працівників. Це допоможе створити ефективне робоче середовище, яке максимально використовуватиме трудові ресурси всіх працівників незалежно від гендерної належності.

Ключові слова: професія, гендерне заміщення, трудові ресурси, трудовий потенціал, соціальна інтеграція, «чоловічі» професії.

ECONOMIC AND LEGAL JUSTIFICATION OF THE CURRENT STATE OF GENDER REPLACEMENT OF LABOR POTENTIAL

Nazarko Svitlana, PhD in Economics,
Associate Professor, Learned Secretary,
Penitentiary Academy of Ukraine
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,
e-mail: S.Nazarko@ukr.net)
ORCID: 0000-0002-4841-9201;

Suvorova Svitlana, PhD in Economics,
Associate Professor, Associate Professor at the Department
of Economics and Social Sciences,
Penitentiary Academy of Ukraine
(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,
e-mail: svetlanasuvorovach@gmail.com)
ORCID: 0000-0001-7089-2524

Modern society erases traditional gender boundaries in the professional activities of employees of different levels, statuses, and fields of employment. Professions that were previously considered purely male are now effectively performed by women. This testifies not only to their high qualification and professionalism, but also to the ability to reincarnate for their own benefit and social necessity. In the conditions of Russia's war against Ukraine, the demand for so-called «male» professions among women has increased significantly. This is due to the need to fill the workforce in strategically important sectors – in defense, industry, transport, construction, etc.

The relevance of the study lies in the analysis of the socio-economic consequences of this process and its impact on the gender replacement of labor resources. It is important to assess how the involvement of women in traditionally male professions affects labor productivity, the level of employment and social integration of women in today's conditions. The study will also contribute to the development of recommendations to support gender equality in the labor market in times of crisis. In general, the study of this topic is a necessary factor influencing the formation of an effective economic and legal policy in Ukraine.

The increasing number of cases of women taking up «male» professions has both positive and negative factors. The positives include expanding economic opportunities for women, reducing gender stereotypes, and increasing labor

efficiency due to the diversity of the free labor sphere. Negative factors include potential discrimination, physical exertion that is difficult for some women, and social conflicts due to the violation of traditional gender roles. The study of these factors is important for the development of policies aimed at promoting equality in the labor market and ensuring the harmonious coexistence of all workers. This will help create an effective work environment that maximizes the labor resources of all employees, regardless of gender.

Key words: *profession, gender substitution, labor resources, labor potential, social integration, «male» professions.*

Постановка проблеми. Проблема з гендерним заміщенням трудового потенціалу існувала завжди. У сучасних економічних та соціальних умовах така проблема набула особливого значення. Гендерне розрізнення між жінками і чоловіками завжди ґрунтувалося на специфіці трудових обов'язків. Віддавна жінці в сім'ї відводилася роль берегині сімейного вогнища, а чоловік мав забезпечувати родину, дбати про її добробут і потреби. Сучасні жінки довели, що немає нічого неможливого, що можна виконувати «чоловічу» роботу й отримувати гідну заробітну плату, при цьому залишатися успішною матір'ю і ефективним управлінцем. Поєднання, здавалося б, несуміжних обов'язків дає свої плоди. Якщо в економічному сенсі ці проблеми не мають особливої ваги, то нормативно-правове регулювання цього питання має низку проблем, розв'язанням яких варто займатися вже зараз. В умовах довготривалої війни росії проти України актуальність заміщення «чоловічих» професій жінками значно зросла. У той час, коли чоловіки боронять державу від агресора, жінки змушені допомагати економіці в тилу. Саме тому останнім часом через нестачу чоловічого ресурсу все частіше можна зустріти жінок у металургійній, будівельній, ІТ-галузі. Чи є таке працевлаштування ефективним, пропонуємо розглянути в цьому дослідженні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питання гендеру у сфері трудових відносин займалося чимало вітчизняних науковців. Вахлакова В. В., Крамчанінова А. О. та Голікова В. А. [2] розглядали особливості проблем гендерного нерівноправ'я на ринку праці в Україні, оскільки останнім часом проблема гендеру постала особливо гостро. Кравчук О. І. [3] у власному дослідженні пропонує звернути увагу

на гендерні відносини на ринку праці в Україні. Вітчизняні дослідники Сафонік Н. П. та Богомол К. С. [4] досліджували питання застосування гендерно орієнтованого підходу у сфері трудових відносин та підприємницької діяльності.

Однак, незважаючи на існування наукових праць щодо ролі жінки в «чоловічих» професіях, питання залишається відкритим і потребує додаткового опрацювання.

Мета дослідження полягає у визначенні економіко-правових аспектів та розробці рекомендацій для ефективного гендерного заміщення трудового потенціалу з метою забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сучасному суспільстві.

Виклад основного матеріалу. В Україні все більше жінок працевлаштовуються на посади, які традиційно донедавна вважалися чоловічими. Головним чином на цей факт вплинула мобілізація і дефіцит кадрів, що наклав усю країну після повномасштабного вторгнення. Серед основних причин дефіциту кадрів також відзначають вимушену міграцію та внутрішнє переселення українців. Саме тому дедалі частіше починають з'являтися професії машиністки, вантажниці, водійки, слюсарки тощо.

За даними Державної служби зайнятості, станом на 1 лютого 2024 року в Україні налічувалося 101,4 тис. безробітних українців, з них 24,9 тис. (24 %) – чоловіки, а 76,5 тис. (76 %) – жінки (рисунок).

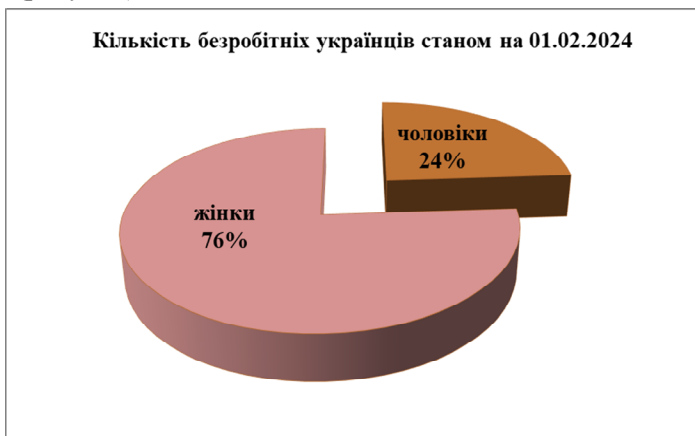


Рис. Кількість безробітних українців станом 01.02.2024 року [1]

Варто зазначити, що юридичне підґрунтя для поділу професій за гендерним статусом в Україні відсутнє. Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, де працю жінок забороняли чи обмежували, скасували ще 2017 року. Раніше до цього переліку входило близько 450 професій. Це й професії у сфері металообробки, електротехнічного та хімічного виробництва, лісозаготівельної галузі тощо.

За словами В. В. Вахлакової, А. О. Крамчанінова та В. А. Голікової, в Україні, як і по всьому світу, досі існує дискримінація між чоловіками і жінками. Рівність між чоловіками та жінками повинна стати реальністю в новій демократичній Україні, яка прагне приєднатися до європейської спільноти. Питання гендерної рівності на ринку праці слід розглядати в кількох контекстах. Подолання цієї проблеми призведе як до позитивних, так і до негативних наслідків. Нині більше жінок зосереджуються на розвитку власної кар'єри, проте вони відчувають страх перед материнством через відсутність вільного часу, перевантаження на роботі та вдома. Зважаючи на це, необхідно знайти баланс між сімейними і трудовими обов'язками, щоб відповідати на структурні, соціальні та економічні зміни, які відбуваються у сфері сім'ї та зайнятості [2, с. 17].

Кравчук О. І. вважає, що в Україні жінки й досі стикаються з перешкодами, пов'язаними з реалізацією своїх законних прав у сфері зайнятості. Для розв'язання наявних проблем у сфері жіночої зайнятості державними урядовими установами вживаються заходи, які поступово впливають на зменшення гендерної оцінки працівника. Значною мірою цьому сприяє ефективна система соціальних гарантій, що передбачає залучення жінок до оплачуваної праці, внесення змін до законодавства України у сфері трудового права, яке підсилює сприяння зайнятості жінок у так званих «чоловічих» професіях. Необхідно розробити нові нормативні акти, спрямовані на подолання гендерної нерівності в усіх сферах суспільного життя [3].

Вітчизняне законодавство забороняє вказувати у вакансіях вимоги щодо статі, віку, раси та інші характерні ознаки кандидатів. Ще донедавна роботодавці, керуючись стереотипами, у процесі пошуку відповідного кандидата на певну посаду,

в оголошеннях про відкриту вакансію використовували дискримінаційні вимоги в описі вакансій. Нині ситуація змінюється, і роботодавці, які шукають працівників на «традиційно чоловічі» професії, наголошують, що вони відкриті для кандидатів обох статей. Це означає, що жінки мають рівні можливості з чоловіками отримати бажане робоче місце. Важливим є також те, що цей підхід сприяє руйнуванню гендерних стереотипів на ринку праці. Законодавчі обмеження щодо дискримінації стають ефективним інструментом для забезпечення рівних прав і можливостей. Це створює сприятливі умови для розвитку інклюзивного і справедливого ринку праці. Завдяки таким змінам жінки дедалі більше долучаються до професій, які раніше вважалися суто чоловічими.

За словами Сафонік Н. П. та Богомол К. С., сучасні зміни в економіці та вплив світових тенденцій ринку праці потребують урахування гендерних аспектів. Проблема забезпечення гендерної рівності у сфері трудових відносин та в підприємницькій діяльності зумовлена низкою факторів, включно з політичною та економічною ситуацією в країні, високим рівнем тіньової економіки, суспільними стереотипами, різницею в рівні освіти та інноваційно-цифровими технологіями [4].

Принцип рівності є конституційною гарантією правового статусу особи і протилежним поняттю дискримінації. Відповідно до вітчизняного законодавства дискримінація визначається як ситуація, коли особа або група осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками зазнає обмежень у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі. Це визначено Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5]. Винятком є випадки, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, і способи досягнення цієї мети є належними та необхідними.

Ситуації, які час від часу виникають у суспільстві, змушують шукати нові сфери зайнятості, виживати і отримувати дохід. Усе більше жінок прагнуть змінити своє життя під впли-

вом різних подій. Рушійним фактором у цьому є близька чи знайома людина, яка до цього займалася певним видом діяльності. Наприклад, жінка може забажати стати водійкою після того, коли чоловік пішов захищати країну, а їй доводиться вести бізнес і виховувати дітей. І хоча нині вже нікого не здивує жінка за кермом, ще є певні ситуації, коли жінка управляє вантажівкою, поїздом чи іншими транспортними засобами, які раніше асоціювалися із чоловіками.

Нині в суспільстві через брак чоловіків жінки беруть на себе нові ролі: сантехніка, будівельника, слюсаря тощо. З кожним днем попит на нові професії зростає. Жінка стала гідною заміною чоловікам у професійній сфері. Звичайно, більшість таких «перетворень», на жаль, вимушені – через різні негативні обставини. За даними Державного центру зайнятості, 75 % зареєстрованих безробітних в Україні становлять жінки, які активно шукають роботу. Багато з них проходять перекваліфікацію, щоб збільшити свої шанси на працевлаштування. Така ситуація свідчить про зростаючу гнучкість та адаптивність жінок на ринку праці. Вони демонструють готовність освоювати нові навички та працювати в різних галузях, розширюючи таким чином свій професійний горизонт [6].

Нині великі комерційні компанії і мережеві магазини у своєму складі мають переважну кількість жінок. Наприклад, компанія Meest сформувала в себе цілі команди з жінок, які обіймають «чоловічі» посади. Загалом це три категорії персоналу: працівниці складських приміщень, сортувальних центрів, а також керівниці операційних відділень. За прогнозами керівників, кількість жінок у компанії лише збільшуватиметься. Інша компанія – мережа магазинів АТБ – у своєму складі має 56 тисяч працівників, з яких 67 % становлять жінки [7].

Важливо розуміти, що не всі жінки мають змогу виконувати «чоловічу» роботу, зокрема через фізичні, соціальні та економічні обмеження. Частина з них проходить перекваліфікацію та обирає вакансії, які традиційно вважаються «чоловічими». Проте навіть за умови наявності бажання та кваліфікації жінки стикаються з додатковими бар'єрами, такими як недостатня підтримка з боку роботодавців, відсут-

ність відповідних умов праці та стереотипи, що все ще зберігаються у суспільстві. Тому забезпечення рівних можливостей для жінок у «чоловічих» професіях залишається актуальним завданням для економічного та соціального розвитку країни.

Зважаючи на попит, пов'язаний з «чоловічими» професіями, Мінекономіки планує на державному рівні займатися перенавчанням жінок у нових для них сферах зайнятості. Загалом програми перекваліфікації українців, що залишаються в тилу, потребують підвищеної уваги, оскільки сприяють адаптації робочої сили до сучасних потреб ринку праці. Одним із визначальних особливостей таких програм є навчання професій, що мають високий попит. Це забезпечить ефективне використання наявного людського ресурсу і підтримає економіку держави, оскільки робота в певних сферах зайнятості, де бракує працівників, буде продовжена. Головним чином це стосується жінок, які сьогодні освоюють професії, що традиційно вважалися «чоловічими». Такі зміни у професійній структурі ринку праці зумовлені поточними соціально-економічними та воєнними реаліями.

Ефективна перекваліфікація можлива за умови наявності фінансової підтримки як з боку держави, так і бізнесу. Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) розглядає можливість фінансування низки програм, де головними політичними гравцями у «чоловічій» професійній ланці є жінки. Залучення іноземних інвестицій до програм перекваліфікації матиме на меті сприяти покращенню економічної ситуації та зниженню рівня безробіття. Майбутні державні програми з перекваліфікації мають бути скоординовані з приватними ініціаторами, для яких особливу роль відіграє не гендерна належність, а професійні якості людини і вміння працювати. Цей факт забезпечить ефективне використання ресурсів і має позитивно вплинути на економіку держави загалом.

Основним завданням для державних органів нині залишається питання створення навчальних програм, які б відповідали сучасним потребам ринку праці. Для цього необхідно проводити аналіз поточного стану ринку праці та прогнозувати його розвиток. Навчальні програми повинні містити теоретич-

ну та практичну підготовку, що забезпечить швидку адаптацію до нових професій. Необхідним елементом є залучення кваліфікованих викладачів та експертів галузі. Загалом програми перекваліфікації зможуть стати важливим інструментом економічного розвитку і тим самим підвищити рівень зайнятості в Україні. Цей крок потребує системного підходу та координації зусиль держави, бізнесу й міжнародних організацій.

Варто наголосити на тому, що позитивний вплив участі жінок у виконанні «чоловічих» професій на економіку має як свої переваги, так і недоліки. До переваг належать сприяння розширенню ринку праці і забезпечення більших можливостей для жінок, підвищення їх економічної самостійності й незалежності. Жінки, які обіймають «чоловічі» професії, можуть вносити нові ідеї та розробляти новаторські підходи, що сприятимуть подальшому впровадженню інновацій в обрану сферу. Диверсифікація гендерного складу працівників може покращити робочу ефективність і сприяти зниженню витрат на найм. Зростання кількісного показника жінок у «чоловічих» професіях може також зменшити існуючі стереотипи щодо належності гендеру до робочого середовища, а також сприяти рівним умовам і можливостям у сфері зайнятості. Крім того, до позитивного впливу також варто віднести підвищення навичок та кваліфікацію жінок у нових обраних сферах. Розширення можливостей для жінок у «чоловічих» професіях сприяє соціальній інтеграції і підвищенню статусу жінки в суспільстві.

Зростання чисельності жінок у «чоловічих» професіях потребує додаткових заходів з організації робочого середовища та адаптації інфраструктури до потреб жіночої частини працівників. Поряд з цим збільшення чисельності жінок у таких професіях тягне за собою зміни культурних уявлень і соціальних норм, разом з тим часу й низки додаткових зусиль для досягнення рівноправ'я та взаєморозуміння в процесі виконання трудових обов'язків. Загалом збільшення кількості жінок у «чоловічих» професіях у найближчому майбутньому має стати рушійним кроком на шляху до більш справедливого і ефективного ринку праці, сприяючи загальному економічному зростанню і сталому розвитку суспільства.

Збільшення кількості жінок у «чоловічих» професіях в Україні викликає певні негативні фактори, які також варто враховувати. Першим негативним фактором є конкуренція за робочі місця між чоловіками і жінками, що цілком можливо призведе до соціального напруження і конфліктів у трудових колективах. Це особливо актуально в умовах високого рівня безробіття та обмеженості вакансій у деяких сферах зайнятості.

Окрім цього, жінки можуть стикатися з дискримінацією та упередженим ставленням до себе в процесі виконання трудових обов'язків, оскільки усталені стереотипи щодо ролі жінок і чоловіків у суспільстві все ще впливають на ставлення до них, і це може призвести до менш сприятливих умов праці, несправедливих оцінок та перешкод у кар'єрному зростанні.

Важливо відзначити, що до негативних тенденцій заміщення «чоловічих» професій жінками належать і фізичні вимоги деяких професій, традиційно пов'язаних з чоловіками. Вказані професії можуть бути важкими для деяких жінок, а це, своєю чергою, може призвести до підвищеного ризику травматизму та погіршення здоров'я. Роботодавці не завжди можуть бути готові забезпечити відповідні умови праці та адаптувати робоче середовище до потреб жінки.

Одним із визначальних аспектів є вплив професії на сімейне життя і баланс між роботою та особистим життям. Жінки, зайняті у важких фізичних або високостресових професіях, можуть мати додаткові складнощі в поєднанні професійних обов'язків з роллю матері та виконанням повсякденних справ. Досить часто в трудовому середовищі є ризик виникнення проблем, пов'язаних з адаптацією жінок до професійної культури, яка історично склалася в «чоловічих» професіях. Це може впливати на збільшення часу й зусиль для подолання бар'єрів і досягнення гармонійного співіснування в колективі.

Соціальні зміни, пов'язані зі збільшенням кількості жінок у «чоловічих» професіях, можуть підсилювати вплив на молоде покоління, формуючи нові уявлення про гендерні ролі. Це може мати як позитивні наслідки, так і викликати неоднозначну реакцію серед тих, хто ще не подолав гендерні стереотипи в суспільстві. Тому, хоча залучення жінок до «чолові-

чих» професій позитивно впливає на економіку і суспільство, загалом важливо враховувати й негативні наслідки для досягнення гармонійного трудового середовища.

Висновки. Збільшення кількості жінок, які виконують «чоловічі» професії, є наслідком багатьох факторів, включно з міграцією, мобілізацією та соціальними змінами. Це явище має як позитивні, так і негативні наслідки для суспільства зокрема та економіки в цілому. Позитивні аспекти пов'язані з розширенням економічних можливостей для жінок, зменшенням гендерних стереотипів та підвищенням загальної ефективності праці. З іншого боку, виникають ризики дискримінації, фізичних та психологічних навантажень, а також потенційних конфліктів через порушення традиційних гендерних ролей. Для суспільства такий крок означає більше рівноправ'я та підвищення соціальної інтеграції. Такі процеси сприяють створенню більш відкритого й толерантного середовища. Для економіки це розширення людського капіталу і зменшення дефіциту робочої сили в певних галузях.

У дослідженні встановлено, що попри всі несприятливі обставини, пов'язані зі стереотипами та гендерними ролями, на майбутній розвиток держави цей процес вплине позитивно, якщо будуть створені відповідні умови, які б сприяли підтримці гендерної рівності на ринку праці. Такий процес відзначатиметься стабільно економічним зростанням, соціальною згуртованістю та поліпшенням якості життя. Водночас важливо враховувати й долати негативні наслідки, які виникають під час таких змін, задля встановлення гармонії в суспільстві.

Перспективами подальших досліджень є вивчення економічних та правових аспектів сучасного стану гендерного заміщення трудового потенціалу з метою оптимізації політики на рівні підприємств та національних урядів.

Список використаних джерел

1. Чоловіча робота на жіночі плечі: як війна змінила ринок праці в Україні? *Тукїїв*. 2024. URL: <https://tykyiv.com/finances/cholovicha-robot-na-zhinochi-plechi-iak-viina-zminila-rinok-pratsi-v-ukrayini/> (дата звернення: 01.07.2024).

2. Вахлакова В. В., Крамчанінова А. О., Голікова В. А. Дослідження проблем гендерного нерівноправ'я на ринку праці України. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2020. № 2 (258). С. 13–19. URL: scholar.archive.org (дата звернення: 01.07.2024).

3. Кравчук О. І. Гендерні відносини на ринку праці України. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/99ec3e39-ffe6-4bc2-a409-36bab90eccf8/content?page=393> scholar.archive.org (дата звернення: 01.07.2024).

4. Сафонік Н. П., Богомол К. С. Загальні аспекти застосування гендерно орієнтованого підходу у сфері трудових відносин та підприємницької діяльності. *Економіка і суспільство*. 2022. № 35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1065> (дата звернення: 01.07.2024).

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> (дата звернення: 01.07.2024).

6. Буряк І. Жінки в «чоловічих професіях» – які спеціальності мають найбільший попит. *Новини LIVE*. 2024. URL: <https://armiya.novyny.live/zhinki-v-cholovichikh-profesiiakh-iaki-spetsialnosti-maiut-naibilshii-popit-149118.html> (дата звернення: 01.07.2024).

7. (Не)жіночі професії. Як війна змінила ринок праці, а українки все частіше опановують «чоловічі» посади. *РБК-Україна*. 2024. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/ne-zhinochi-profesiyi-k-viyna-zminila-rinok-1716467637.html> (дата звернення: 01.07.2024).

References

1. Men's work on women's shoulders: how did the war change the labor market in Ukraine? (2024), *TyKyiv*, available at: <https://tykyiv.com/finances/cholovicha-robot-na-zhinochi-plechi-iak-viina-zminila-rinok-pratsi-v-ukrayini/> (accessed 01 July 2024).

2. Vakhlakova, V. V., Kramchaninova, A. O. and Golikova, V. A. (2020), Study of problems of gender inequality in the labor market of Ukraine, *Bulletin of the Eastern Ukrainian National University named*

after Volodymyr Dahl, No. 2 (258), pp. 13–19, available at: scholar.archive.org (accessed 01 July 2024).

3. Kravchuk, O. I. (2022), Gender relations in the labor market of Ukraine, available at: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/99ec3e39-ffe6-4bc2-a409-36bab90eccf8/content#page=393> scholar.archive.org (accessed 01 July 2024).

4. Safonik, N. P. and Bogomol, K. S. (2022), General, aspects of applying a gender-oriented approach in the field of labor relations and entrepreneurial activity, *Economy and society*, No. 35, available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1065> (accessed 01 July 2024).

5. Ukraine (2012), *On the principles of preventing and countering discrimination in Ukraine* : Law of Ukraine, dated 06.09.2012, No. 5207-VI, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (accessed 01 July 2024).

6. Buryak, I. (2024), Women in "male professions" – which specialties have the greatest demand, *Novyny LIVE*, available at: <https://armiya.novyny.live/zhinki-v-cholovichikh-profesiiakh-iaki-spetsialnosti-maiut-naibilshii-popit-149118.html> (accessed 01 July 2024).

7. (Non)female professions (2024), As the war changed the labor market, Ukrainian women are increasingly taking over "male" positions, *RBK-Ukraine*, available at: <https://www.rbc.ua/rus/news/ne-zhinochi-profesiyi-k-viy-na-zminila-rinok-1716467637.html> (accessed 01 July 2024).