

DOI 10.31558/2307-2318.2024.2.16

УДК 331.105.2:338.24:316.334.1

JELClassification: J16, J71, L16

Чорнобаєв А.А.

аспірант, Донецький національний університет імені Василя Стуса,

ORCID: 0009-0009-9903-4844

a.chornobaiev@donnu.edu.ua**ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ ЯК ЧИННИКА
МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті досліджується проблематика дефіциту кадрів на ринку праці і пов'язане з цим зміщення уваги роботодавців промислового сектору економіки України на працівниць жіночої статі у технічних спеціальностях в умовах воєнного стану. Стаття спрямована на аналіз статистичних і аналітичних даних щодо поточного та очікуваного кадрового забезпечення підприємств. Проаналізовано інформацію стосовно гендерних змін у технічних професіях після 2022 року; визначено ключові фактори, що впливають на цей процес та окреслено перспектив подальшого розвитку даної тенденції в умовах воєнного стану в Україні у таких галузях, як машинобудування, металургія, енергетика транспорт та переробна промисловість. Проаналізовано статистичні дані Державної служби статистики України та українських онлайн-порталів з пошуку роботи, які свідчать про зростання частки жінок у технічних професіях 2023 році, зумовлене не тільки міграцією чоловіків й потребою у кваліфікованих кадрах, але й поступовою зміною суспільних стереотипів відносно ролі жінок у суспільстві. Розглянуто питання інтеграції жінок у виробничі процеси традиційно притаманні чоловікам, що може сприяти подоланню гендерних стереотипів та відкриває нові можливості для кар'єрного зростання жінок.

Ключові слова: економічна політика, ринок праці, промисловість, гендерний розподіл, технічні професії, перекваліфікація, жінки

Табл. – 2, Літ. – 12

Chornobaiev A.A

Phd student, Vasyl' Stus Donetsk National University

ORCID: 0009-0009-9903-4844

a.chornobaiev@donnu.edu.ua**WOMEN IN INDUSTRY: PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE
UKRAINIAN LABOR MARKET AS A COMPONENT OF THE PROCESS OF
MODERNIZING THE ECONOMIC POLICY OF ENTERPRISES**

The article examines the problem of labor shortage in the labor market and the associated shift of attention of employers in the industrial sector of the Ukrainian economy to female workers in technical specialties under martial law. The article is aimed at analyzing statistical and analytical data on the current and expected staffing of enterprises. It investigates information on gender changes in technical professions after 2022, identifies the key factors influencing this process, and outlines the prospects for further development of this trend in the context of martial law in Ukraine in such industries as mechanical engineering, metallurgy, energy, transport and processing industry. Statistical data of the State Statistics

Service of Ukraine and Ukrainian online job search portals were analyzed, which indicate an increase in the share of women in technical professions in 2023, caused not only by the migration of men and the need for qualified personnel, but also by a gradual change in social stereotypes regarding the role of women in society. The issue of integrating women into production processes traditionally inherent in men is considered, which can contribute to overcoming gender stereotypes and opens up new opportunities for their career growth.

Keywords: economic policy, labor market, industry, gender distribution, technical professions, retraining, women

Постановка проблеми. Останнім часом велика увага звертається на проблематику гендерних змін у сфері праці в Україні, зокрема на зростаючу роль жінок у технічних спеціальностях. В умовах воєнного стану ця тема набуває особливої актуальності для науковців та практиків у галузі соціології, економіки та гендерних досліджень. Результати наукових робіт відображають важливість створення оптимальних умов для залучення жінок до технічних професій та їх інтеграції в нові робочі середовища. Повномасштабне вторгнення, що розпочалася у 2022 році, суттєво змінило структуру ринку праці, створивши нові виклики для промисловості та змусивши роботодавців переглянути свої кадрові стратегії. Особливу увагу почали приділяти залученню жінок на посади технічної та інженерної направленості, таких як машинобудування, металургія, енергетика, управління транспортними засобами, машинами та устаткуванням. Традиційно, технічні професії в Україні були переважно чоловічими, але в умовах воєнного стану і пов'язаною з цим мобілізацією чоловіків працездатного віку та іншими міграційними процесами, виник значний дефіцит у забезпеченні промисловості кваліфікованими кадрами. Ця ситуація змушує роботодавців адаптуватися до нових умов, відкриваючи можливості для жінок займати відповідні посади. Водночас, інтеграція жінок у ці сфери не лише вирішує проблему нестачі робочої сили, але й сприяє подоланню гендерних стереотипів, розширюючи горизонти кар'єрного зростання та розвитку для жінок. Однак, процес залучення працівниць жіночої статі на посади технічної направленості вимагає впровадження нових підходів до навчання та перекваліфікації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ряд вчених, серед яких В. Антонюк, І. Бойко, Н. Янченко, О. Дороніна, Т. Лепейко та інші, досліджують стан ринку праці України, фактори що на нього впливають, розробляють теоретико методологічні рекомендації для підприємництва відносно проблематики управління персоналом та корпоративної кадрової політики. Наукове дослідження також базується на працях авторів, серед яких А. Карауц, М. Абдуліна, М. Бабенко, О. Давимук, О. Мірошниченко, А. Єрмоленко, О. Пінчук, А. Прокопенко, В. Савченко, А. Селецький. Їхній аналіз поточного стану та перспектив ринку праці, висновки та рекомендації щодо новітніх методів навчання, відображають ключові аспекти питання перекваліфікації та навчання на технічні спеціальності, що становлять важливу основу для подальших досліджень та розробок у цій сфері.

Мета статті полягає у дослідженні гендерних аспектів розвитку українського ринку праці у сегменті технічних професій в умовах воєнного стану в Україні, визначенні ключових факторів, що впливають на цей процес та окресленні перспектив подальшого розвитку ринку праці в контексті модернізації економічної політики промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу. Повномасштабне вторгнення розпочате росією у 2022 році проти України завдало значної шкоди українській економіці, зокрема промислового сектору, спричинивши спад промислового виробництва. Багато промислових підприємств припинили свою діяльність або були змушені залишитися на

окупованих територіях. Відбулася не лише масштабна релокація бізнесу до більш безпечних регіонів, що потребувало значних зусиль і витрат на відновлення виробництва, а разом із тим і зниження інвестиційної та інноваційної активності.

Українські науковці активно аналізують вплив та наслідки війни для промисловості, та зазначають що після сильного провалу у 2022 році, за останній рік спостерігається активне поживлення на споживчому ринку та економіці країни в цілому. Згідно з результатами опитування підприємств Нацбанком у квітні 2024 року, мали місце позитивні очікування бізнесу щодо ділової активності в найближчий період. За умови стабільного функціонування енергосистеми респонденти очікували на подальше збільшення обсягів виготовленої продукції та обсягів нових замовлень на продукцію, зокрема експортних, хоча і зауважували, що ситуація на ринку праці залишається нестійкою [1].

Разом з тим, варто зазначити, що ресурси держави необхідні для підтримки темпів відновлення значно зменшилися порівняно з 2021 роком та існує великий ризик їх подальшого скорочення. Так, лише за період травня місяця 2024 року індекс очікувань ділової активності (ЮДА) навпаки, різко впали до 48.0 з 52.3 у квітні. через посилення інтенсивності бойових дій та обстрілів інфраструктурних об'єктів, дефіцит електроенергії, зростання виробничих витрат через високі ціни на пальне та здорожчання логістики, послаблення інвестиційного попиту, погіршення курсових очікувань, значний дефіцит кваліфікованих кадрів, а також невизначеність щодо подальшого перебігу бойових дій та умов мобілізації співробітників. Всі ці фактори ускладнили економічну активність та вплинули на погіршення очікувань підприємств усіх секторів [2].

Одним із таких важливих факторів якому варто приділити особливу увагу є наявність трудових ресурсів відповідного кваліфікаційному рівню, які могли б забезпечити поточні потреби роботодавців.

Таблиця 1 – Очікування респондентів щодо змін кількості працівників на їх підприємствах у наступні 12 місяців

Підприємства	Збільшиться	Зменшиться	Кількість відповідей	Баланс відповідей					Зміна в п. п. I кв.
				I кв. 2023	II кв. 2023	III кв. 2023	IV кв. 2023	I кв. 2024	
Усі підприємства	11,3	17,6	655	-16	-3,8	-7	-6,5	-6,3	10,1
у тому числі									
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	11,4	31,8	44	-18	-13	-17	-27	-21	-2,7
Переробна промисловість	10	20	120	-19	-7,5	-6,6	-4,2	-10	9
Постачання електроенергії, газу, пари, водопостачання, каналізація, поводження з відходами	3,3	20	30	-5,9	-3	-16	-6,7	-17	-11
Будівництво	15	35	20	-33	5	-16	-24	-20	13,3

Джерело: розраховано і складено за даними НБУ, Ділові очікування підприємств України, I квартал 2024 року [3].

За результатами опитувань у першому кварталі 2024 року, участь в яких брали 655 підприємств, залишаються негативними оцінки респондентів щодо зміни кількості працівників на їхніх підприємствах у наступні 12 місяців: баланс відповідей - 6.3% (у IV кварталі 2023 року – 6.5%). Найбільш песимістичні у своїх прогнозах респонденти добувної промисловості, будівництва, а також енерго- та водопостачання (баланси відповідей - 20.5% та - 16.7% відповідно) [3]. Проте якщо розглядати даний показник в розрізі року, бачимо що позитивно налаштованих підприємств стає більше, зокрема в переробній промисловості (приріст за остання 12 місяців склав + 9 пунктів). Проте загалом можна зробити висновок, що саме промислові підприємства та підприємства сфери обслуговування найбільше очікують кадрового голоду.

Варто зазначити, що у промисловості проблеми з кадровим забезпеченням існували й раніше, однак саме зараз цей фактор може стати визначальним серед тих які здатні обмежити темпи економічного росту. Ще в 2021 році аналітики відзначають, що великим промисловим підприємствам, які працювали у сфері енергетики, металургії, машинобудування, в оборонній, будівельній галузях і хімічній промисловості, не вистачало молодих кваліфікованих кадрів технічних спеціальностей. «Серйозна проблема для багатьох промислових підприємств країни – гострий дефіцит кваліфікованих кадрів технічних спеціальностей. Причому це стосується як фахівців із вищою освітою – інженерів-конструкторів, так і зі спеціальною – токарів, фрезерувальників та ін. Завод відчуває дефіцит у фахівцях машинобудівних спеціальностей. Але і виші відчувають дефіцит студентів технічних спеціальностей» - так, керівники компанії «Українські енергетичні машини» описували поточний стан кадрового забезпечення ще до повномасштабного вторгнення [4].

Паралельно з цим посилюється тінізація ринку праці – зростає кількість працівників без офіційного оформлення і зарплатами "в конвертах". Як наслідок, такі особи не мають соціальних гарантій, їх робочий час не зараховується до трудового стажу. За оцінками Державної служби зайнятості України, станом на березень 2023 року близько 3 млн осіб працювали без офіційного оформлення, що становить понад 20% працездатного населення України [5]. У таких умовах об'єктивна оцінка стану ринку праці та загального кадрового потенціалу значно ускладнюються, особливо для підприємств які ведуть свою господарську діяльність "по білому", в рамках чинного законодавства.

Воєнний стан, введений в Україні у 2022 році, спричинив суттєві зміни на ринку праці викликали необхідність швидкої адаптації та переорієнтації трудових ресурсів. Однією з найпомітніших тенденцій стала поступова зміна гендерного складу працівників у технічних спеціальностях та важких роботах, що привернуло значну увагу як науковців, так і практиків.

Згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року, дозволено застосування праці жінок на важких роботах, на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці та на підземних роботах (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою. Працівників і працівниць, які мають дітей (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року), у період дії воєнного стану можна залучати за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, направляти у відрядження [6]. Даний закон став ще одним приводом для промислових підприємств звернути увагу на працівниць жіночої статі з метою вирішення свої поточних кадрових завдань.

За даними опитування «Психологічні маркери війни», жовтень 2022 р., ситуація із зайнятістю жінок на ринку праці значно гірша порівняно з чоловіками. Зокрема, майже 41% жінок непрацевлаштовано порівняно з 26% чоловіків. Натомість частка чоловіків,

які працюють віддалено / або у звичному режимі, становить 62% порівняно з 51% жінок. Це свідчить, що конкурентоспроможність жінок на ринку праці залишається недостатньо високою. Водночас масовий відтік кваліфікованих працівників чоловічої статі протягом 2022 - 2023 років супроводжувався певним збільшенням частки жінок у структурі зайнятості. Згідно з даними Пенсійного фонду України, частка зайнятих жінок протягом 2022 р. зросла на 1% і це показний буде рости надалі [7].

Це потенційне зростання зумовлено декількома ключовими факторами:

1. Міграція чоловіків: чоловіки працездатного віку продовжують виїжджати з країни, мобілізовуватися до Збройних Сил України або відмовлятися від офіційного працевлаштування, що поглиблює дефіцит робочої сили.

2. Потреба у кваліфікованих кадрах: відновлення та розширення виробництва на оборонних та інших стратегічних підприємствах, а також додаткова конкуренція спричинена релокацією підприємств в безпечніші регіони, що вимагає швидкого залучення нових працівників, серед яких усе частіше опиняються жінки.

3. Зміна гендерних стереотипів: війна сприяє процесу зміни суспільного сприйняття ролі жінок, які дедалі частіше розглядаються як рівноправні учасники виробничих процесів.

Дія цих факторів також підтверджуються результатами опитування роботодавців у лютому 2023 р. Частка жінок, зайнятих на економічно активних підприємствах, які брали участь в опитуванні, становила 48%, тобто майже половину.

Істотними відмінностями характеризується зайнятість жінок у різних секторах економіки. На основі отриманих даних можна констатувати наявність умовно «чоловічих» і «жіночих» секторів. Так, найменша частка зайнятих жінок відзначається у секторах будівництва, добувної промисловості, сільському господарстві, енергетиці, а також у секторі надання інших послуг. У цих секторах частка зайнятих жінок становить від 17 до 35%. Отримані в ході дослідження експертні оцінки щодо особливостей найму працівників протягом 2022 р. засвідчили, що реакцією бізнесу на відчутний дефіцит працівників традиційно чоловічих професій стали спроби залучення жінок до роботи за такими професіями. У багатьох підприємств з'являються успішні кейси з перенавчання жіночого персоналу для заміщення вакантних місць за професіями зварників, водіїв навантажувачів, водіїв тощо [7].

Інтеграція жінок у технічні професії не тільки відповідає потребам ринку праці, але й сприяє подоланню гендерних стереотипів щодо ролі жінок у суспільстві. Війна призвела до змін у сприйнятті жінок як працівників: їх почали бачити як стійких і працьовитих професіоналів. Це відкриває нові можливості для кар'єрного зростання та розвитку жінок у технічних галузях.

Український онлайн-портал з пошуку роботи Work.ua звітує, що протягом двох років повномасштабної війни спостерігається збільшення частки жінок та молоді до 25 років на ринку праці. Тобто, порівнявши склад нових шукачів, які створили резюме на порталі у січні 2022 та 2024 року, на Work.ua дійшли висновку, що частка жінок збільшилася з 57% до 62%. Таким чином, середньостатистичним кандидатом на ринку праці зараз є молода жінка з досвідом роботи.

За спостереженнями у розрізі окремих професій 100% пропозицій роботи припадає на чоловіків за наступними посадами: виконроб, замірник, електрослюсар, порізчик, складальник, установник, інженер з технічного нагляду, мебляр, автоелектрик, слюсар, майстер СТО, фарбувальник, електрик, інкасатор, автослюсар, кур'єр, зварювальник. Але це ще не означає, що жінки не опановують такі «чоловічі» професії. «Безпосередньо від роботодавців ми знаємо про кейси успішного навчання та працевлаштування жінок на посади оператора котельні, оператора виробництва, інкасатора тощо. Але часто жінки отримують ці посади після проходження навчання у

межах конкретного підприємства. Тобто вони не проходять шлях кандидата, який шукає роботу, і не відображаються у статистиці відгуків на вакансії», — пояснюють у Work.ua. [8].

Однією з головних проблем на ринку праці є професійно-кваліфікаційний дисбаланс і певні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили. Сьогодні роботодавці мають найбільший попит на кваліфікованих робітників фізичної праці. Проте, навіть враховуючи те, що серед зареєстрованих безробітних, 43% мають вищу освіту, а в деяких великих містах ця кількість досягає 60% і вище, основною проблемою є невідповідність поточного стану підготовки робочої сили потребам економіки. Освітні плани та програми підготовки робочої сили, розроблені ще до війни, не змінювались, що ускладнює пристосування до сучасних вимог ринку.

У професійному розрізі найбільше вакансій подається до служби зайнятості роботодавцями для працевлаштування:

кваліфікованих робітників з інструментом – 22% всіх поданих вакансій (швачка, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік, електрогазозварник, пекар, слюсар-електрик);

робітників з обслуговування устаткування та машин – 17% (водій, тракторист-машиніст с/г виробництва, токарь, оператор заправних станцій, машиніст екскаватора, водій навантажувача, фрезерувальник, оператор верстатів, машиніст крана) [9].

Державний центр зайнятості надає інформацію про значне перевищення кількості вакансій над пропозицією робочої сили (кількістю безробітних) за низкою спеціальностей, переважно технічного напрямку, що ще раз підкреслює необхідність пошуку кадрового потенціалу/резерву. (табл. 2).

Таблиця 2 – Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи, зареєстрованих в Державній службі зайнятості станом на 1 травня 2024 року., осіб

Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність шукачів роботи у статусі безробітного, осіб	Співвідношення вакансій до безробітних
інженер	2149.2	293	251	1,2
інженер-енергетик	2143.2	59	27	2,2
електрик дільниці	3113	141	37	3,8
механік	3115	143	107	1,3
технолог	3119	88	60	1,5
електрозварник ручного зварювання	7212	144	74	1,9
електрогазозварник	7212	536	271	2,0
слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	7231	377	164	2,3
слюсар-ремонтник	7233	615	512	1,2
токарь	8211	339	117	2,9
фрезерувальник	8211	154	23	6,7

Джерело: складено за даними Державного центру зайнятості, Статистичні дані у розрізі професій та видів економічної діяльності [10].

Уряд також працює над реалізацією програм, які сприяють навчанню та перенавчанню українців, враховуючи гостру проблему пов'язану зі структурним

безробіттям. Тобто коли фах людей, що є на ринку праці, не відповідає потребам роботодавців, які шукають співробітників. Одна з ініціатив, яка покликана розв'язати цю проблему, – це ваучери на навчання від Державної служби зайнятості.

Як зазначає Перший віцепрем'єр-міністр України - Міністр економіки Юлія Свириденко під час виступу на 7-му Українському жіночому конгресі - "Ваучер на навчання - це майже 27 тисяч грн, які можна витратити на саморозвиток та здобуття конкурентного фаху, більш затребуваного на ринку праці. Доступні 124 професії та спеціальності. На сьогодні вже понад 17 тисяч українців отримали такі ваучери. Найчастіше ними користуються саме жінки – 71%. Найпопулярніші спеціальності серед жінок – це психологія, охорона здоров'я, освіта та соціальна робота. Водночас ми спостерігаємо тенденцію, коли жінки обирають і навчання на водійок, охоронниць, трактористок, токарів, електрогазозварювальників, і навіть була жінка, яка навчалася на машиністку електропотяга"[11].

Міністерка також нагадала, що Мінекономіки залучає партнерів для надання підтримки українцям в навчанні та перекваліфікації. Зокрема, Projector Foundation за підтримки Мінекономіки запустив проєкт із безоплатного навчання жінок - впродовж року 1000 українок матимуть можливість здобути безоплатну освіту у сфері креативних та IT-індустрій. Учасницями цього проєкту можуть стати внутрішньо переміщені жінки, а також жінки, які виїхали з України та отримали статус тимчасового захисту в іншій країні [11].

Важливо відмітити зусилля уряду щодо створення додаткових робочих місць, зокрема для жінок. Метою такої діяльності є створення нових робочих місць для стимуляції економічних процесів пов'язаних з відновленням та підвищення бюджетних доходів, проте даний підхід не завжди враховує необхідність акцентування уваги на забезпечення ринку праці спеціалістами, особливо промислового сектор економіки. Враховуючи це, уряд має активніше звертатися до жіночого населення для сприяння їх залученості у інженерно-технічній сфері, сприяючи їх навчанню та перекваліфікації у цих напрямках.

Активна агітація з боку уряду повинна включати створення спеціалізованих освітніх програм, інформаційних кампаній та підтримку ініціатив, які підвищують привабливість технічних професій для жінок. Це сприятиме не лише вирішенню поточних проблем на ринку праці, але й забезпечить сталий розвиток економіки, забезпечуючи її висококваліфікованими кадрами. Проте наразі можна спостерігати що дана функція виконується самотужки підприємницьким сектором.

За результатами опитувань в рамках дослідженні «Future of Ukraine Workforce 2023», значна кількість підприємців змушені залучати недосвідчених працівників іноді без необхідної спеціальності. Щоб усунути прогалину в навичках, 52% опитаних проводять навчання для своїх співробітників, 40% наймають нових співробітників, а 33% залучають підрядників. Ці цифри якраз актуалізують раніше зазначені тренди та створюють запит до формування нових компетенцій. Під час індивідуальних інтерв'ю бізнесмени підкресливали, що вимушені були самостійно тренувати та підвищувати кваліфікацію своїх співробітників [12].

Практична реалізація цього тренду включає зокрема впровадження програм підготовки жінок до роботи на станках та устаткуванні, організацію курсів практичного навчання та менторства, а також співпрацю з навчальними закладами для розробки нових навчальних програм.

Важливими методами навчання в таких умовах можуть бути:

1. Розробка гнучкі навчальні програми які враховують індивідуальні потреби та рівень підготовки кожної учасниці. Це дозволить ефективно адаптувати навчання до особливостей кожної студентки та забезпечити максимальний рівень засвоєння

матеріалу.

2. Практичне навчання на місці: організація практичних занять на місці роботи дозволить жінкам ознайомитися з устаткуванням та станками підприємства. Багато підприємств організують стажування та практичні заняття безпосередньо на виробництві, що дозволяє швидше освоїтися та інтегруватися в колектив.

3. Онлайн-курси та вебінари: Використання онлайн-курсів та вебінарів для засвоєння теоретичного матеріалу дозволить жінкам навчатися у зручній для них час та темпі, що особливо важливо для тих, хто поєднує навчання з сімейними обов'язками або роботою.

Одним із ключових напрямів модернізації освіти на промислових підприємствах можуть стати програми перепідготовки персоналу жіночої статі для поглиблення їх інтеграції виробничі процеси. Однак, існуюча система освіти незважаючи на те, що охоплює широкий спектр програм підготовки, не є адаптивною і не стимулює жіноче населення до участі пропонуючи механізми здорової конкуренції з чоловіками.

Експерти які спеціалізуються на українському ринку праці стверджують, що масового руху жінок до опанування чоловічих професій не спостерігають. адже кандидаток не вистачає і на «жіночі» професії. Проте, існує впевненість що впровадження рівності між гендерами і вільних можливостей на ринку праці, це довготривалий неминучий тренд — зазначає Наталія Слинко HR-експертка, власниця консалтингової компанії TalentMatch.

На думку Олени Журочкиної, HR-експертки — «Більшість роботодавців хочуть, щоб жінки самі якимось чином перекваліфікувалися і приходили до них вже готовими спеціалістами. А жінки перекваліфіковуватися не мотивовані, бо це вимагає сил, часу і коштів. Тому ринок праці має згенерувати короткострокові курси перекваліфікації для жінок різного віку, вчитися на яких було би зручно та економічно вигідно. Щоб жінка після такої перекваліфікації могла заробляти більше, а не менше. Інакше звідки візьметься мотивація? Це може спрацювати для невеликих регіональних містечок» [8].

Деяка кількість, зокрема промислових підприємств, вже сьогодні розробляють спеціальні навчальні програми для жінок, системи перекваліфікації під конкретні посади, які раніше обіймали чоловіки і готові надалі вкладати додатково власні ресурси і час, для підготовки кваліфікованих спеціалістів саме жіночої статі, пропонуючи спеціальні умови праці відмінні від вже існуючих. Такими спеціальними умовами можуть бути: зменшені часи роботи, або подовження виробничого циклу; передача в підпорядкування додаткового обслуговуючого персоналу для виконання важкої фізичної праці; розподіл виробничих нарядів виключно на денні робочі години, тощо. Як відзначають аналітики порталу Work.ua. — особливі успіхи в даному напрямку демонструють на виробництві, в агросекторі, серед мереж заправних станцій тощо.

Також, для реалізації задуму слід враховувати і класичні формати впровадження навчального процесу, які можуть бути корисними. Забезпечення поступового залучення жінок у робочий процес, починаючи з допоміжних завдань та поступово переходячи до більш складних обов'язків після успішного завершення навчання, а також організація навчання у форматі тандемів, де досвідчені працівники стануть наставниками для новачків, сприяючи швидкому засвоєнню навичок, інтеграції в колектив та виявленню неочевидних бар'єрів які можуть виникнути підчас освоєння працівницею особливостей виробничого процесу.

Також в контексті ознайомлення з виробничим процесом і покращення процесу підготовки, промислові підприємства можуть активно залучати інструменти мікронавчання, шляхом створення ознайомчих навчальних матеріалів по роботі з устаткуванням, використанню відповідного програмного забезпечення, демонстрацією технологічного процесу, тощо. Такий підхід дозволяє одразу продемонструвати

потенційному робітнику/робітниці важкість умов праці, тверезо оцінити власні спроможності, та знизити рівень упередженості щодо входження в професію.

Важливим елементом в оновленій системі підготовки персоналу промислових підприємств має стати розвиток культури рівності. Створення умов для відкритого діалогу та взаємоповаги між працівниками сприятиме подоланню упереджень і стереотипів, пов'язаних із гендерними ролями. Важливо також впроваджувати політику рівних можливостей у питаннях найму, просування по службі та доступу до навчання та розвитку. Наприклад, компанії можуть забезпечувати рівний доступ до професійних курсів і тренінгів, підтримувати жіночі ініціативи та забезпечувати рівноправні умови праці. Okремо варто виділити проблематику рівності оплати за однакову роботу. Цю проблему в Україні визнають на вищому рівні. Український уряд планує скоротити різницю в оплаті праці чоловіків та жінок до 2030 року з 18,6% до 13,6%, бо таким зараз є показник ЄС [8].

Такі заходи не тільки підвищать ефективність кадрової політики але й сприятимуть створенню інклюзивного робочого середовища, де кожен працівник відчуває себе цінним і важливим членом команди. Впровадження таких ініціатив може також позитивно вплинути на імідж підприємства, підвищуючи його привабливість та конкурентну позицію на ринку праці.

Висновки. Результати аналізу впливу війни на ринок праці України демонструють песимістичні тенденції щодо забезпечення роботодавців кваліфікованими кадрами у промисловості, особливо з технічних спеціальностей. Це зумовлює тренд на залучення жінок до роботи на традиційно "чоловічих" посадах, що раніше вважалися недоступними. Держава та бізнес вживають заходів для стимулювання цього процесу, пропонуючи жінкам програми перекваліфікації та навчання. Проте, темпи інтеграції жінок у технічні професії не відповідають потребам ринку праці.

Для вирішення цієї проблеми, вважаємо за необхідне розширювати доступ жінок до освіти та професійної підготовки у технічних галузях, стимулювати керівниками підприємств зміну у стереотипах щодо гендерних ролей всередині своїх організаційних структур та створювати інклюзивне робоче середовище, де жінки зможуть відчувати себе рівними та цінними членами команди.

Важливо зазначити, що війна надає жінкам України унікальну можливість зламати гендерні стереотипи та здобути нові професії, а впровадження цих заходів сприятиме не лише подоланню дефіциту кадрів, але й гендерній рівності та загальному розвитку економіки України на основі модернізованої економічної політики окремих підприємств, що ґрунтуватиметься на нових трендах зайнятості персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Національний банк України (2024). Бізнес другий місяць поспіль позитивно оцінив результати своєї діяльності – підсумки опитування підприємств у квітні URL <https://bank.gov.ua/ua/news/all/biznes-drugiy-misyats-pospil-pozitivno-otsiniv-rezultati-svoyeyi-diyalnosti--pidsumki-opituvannya-pidpriyemstv-u-kvitni> (дата звернення: 30.05.2024).
2. Національний банк України (2024). Бізнес негативно оцінив ділову активність – підсумки опитування підприємств у травні URL <https://bank.gov.ua/ua/news/all/biznes-negativno-otsiniv-dilovu-aktivnist--pidsumki-opituvannya-pidpriyemstv-u-travni> (дата звернення: 03.06.2024).
3. Національний банк України, Ділові очікування підприємств України, I квартал 2024 року URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BOS_2024-Q1.pdf?v=7 (дата звернення: 28.05.2024).
4. Бойко І. (2021, 01 жовтня). Великі промислові підприємства скаржаться на

дефіцит молодих кваліфікованих кадрів. УНІАН. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/veliki-promislovi-pidpriyemstva-skarzhatsya-na-deficit-molodih-kvalifikovanih-kadriv-novini-ukrajina-11563432.html> (дата звернення: 28.04.2024).

5. Робоча сила в Україні: як війна впливає на її майбутнє? URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/> (дата звернення: 01.05.2024).

6. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

7. М. Судаков, Л. Лісогор, Звіт. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 15.05.2024).

8. М. Бабенко, Водійки, інженерки, розробниці. Як стирається межа між чоловічою і жіночою роботою URL: <https://thepage.ua/ua/economy/rinok-praci-v-ukrayini-2024-yak-zhinki-opanovuyut-cholovichi-profesiyi> (дата звернення: 15.05.2024).

9. Яких працівників потребують українські роботодавці сьогодні та яку зарплату готові платити? - Державна служба зайнятості інформує.

URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/yakykh-pratsivnykiv-potrebuiut-ukrainski-robotodavtsi-sohodni-ta-iaku-zarplatu-hotovi-platyty-derzhavna-sluzhba-zainiatosti> (дата звернення: 01.05.2024).

10. Державний центр зайнятості (2024). Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи, зареєстрованих в Державній службі зайнятості станом на 1 травня 2024 року. Статистичні дані у розрізі професій та видів економічної діяльності. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69> (дата звернення: 02.06.2024).

11. Міністерство економіки України, Уряд пропонує низку програм щоб допомогти жінкам досягти більшої фінансової спроможності, Ю. Свириденко, URL: https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=3232f409-61fb-4dfe-8d4f-a072a1f38864&title=UriadProponuNizku&fbclid=IwAR2-IgKXpHolGHfCNMuJcgOWm7_5PORd1AYAbL6p4pBwRc72vkjsZL2GbpI (дата звернення: 27.05.2024).

12. Future of Ukraine Workforce, Authors: Andriy Karakuts, Yuriy Schedrin, Oleksandra Davymuka URL: <https://cpd.com.ua/future-of-ukraine-workforce.pdf> (дата звернення: 01.05.2024).