

ТЕТЯНА ХРАБАН,

кандидат філологічних наук, доцент, завідувачка кафедри іноземних мов Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут (01011, Київ, вул. Князів Острозьких, 45/1)

TETIANA KHRABAN,

PhD in Philology, Associate Professor, Head of the Foreign Languages Department, The Heroes of Kruty Military Institute of Telecommunications and Information Technology (45/1, Kniiaziv Ostrozkykh St., Kyiv, 01011)

xraban.tatyana@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-51695170>

МИХАЙЛО ХРАБАН,

науковий співробітник наукового центру зв'язку та інформатизації Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут (01011, Київ, вул. Князів Острозьких, 45/1)

MYKHAILO KHRABAN,

Research Fellow at the Scientific Center, The Heroes of Kruty Military Institute of Telecommunications and Information Technology (45/1, Kniiaziv Ostrozkykh St., Kyiv, 01011)

mikhailkhraban@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-7771-2307>

Відображення в мас-медіа наслідків впливу війни на гендерну сегрегацію на українському ринку праці

Вступ

Сталий розвиток промисловості нині є пріоритетом для України, причому забезпечення гендерної рівності являє собою перспективний підхід для більш стабільного економічного поступу країни. Досягнення якомога вищого рівня гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок є ключовими аспектами однієї з 17 цілей, визначених у Порядку денному в галузі сталого розвитку до 2030 року, затвердженому Організацією Об'єднаних Націй (United Nations, 2017). Країни з різними релігійними та культурними традиціями домагаються успіхів у подоланні гендерної нерівності практично в усіх головних

Цитування: Храбан, Т., Храбан, М. (2024). Відображення в мас-медіа наслідків впливу війни на гендерну сегрегацію на українському ринку праці. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 2, 85–100, <https://doi.org/10.15407/sociology2024.02.85>.

сферах життя, однак, згідно з доповіддю «Глобальний гендерний розрив» (Global Gender Gap Report, 2023), спільною тенденцією для всіх країн є збереження гендерної нерівності щодо доступу жінок до політичних прав і можливостей. Виклики досягненню гендерної рівності чоловіків і жінок з огляду на їхні права та можливості найчастіше постають також у всіх царинах економічного життя та на всіх рівнях господарської діяльності (розрив в участі, оплаті праці, просуванні службовими щаблями), в освітній сфері (диспропорція між жінками та чоловіками в початковій, середній та вищій освіті), в участі в політичному лідерстві (незбалансований рівень представництва жінок і чоловіків у законодавчих органах), у кар'єрному зростанні (існування явних та прихованих бар'єрів, що перешкоджають просуванню жінок службовою драбиною та обмежують їхні шанси на збільшення доходу) (Anastasiou, 2015). Між країнами існують значні відмінності в темпах досягнення гендерної рівності, «причому ймовірний період подолання гендерного розриву більший у країнах, що розвиваються» (Sorgner, 2021). Засоби та інструменти досягнення гендерної рівності мають обмежений локальний характер, отже, необхідне «глибше розуміння економічних, соціально-демографічних, інституційних та культурних умов у конкретних регіонах, які можуть впливати на гендерну рівність усередині країн» (Sorgner, 2021).

Наразі чинниками, які справляють основний вплив на вибір обґрунтованого вектора руху до цілей досягнення гендерної рівності в Україні, є побічні ефекти воєнного конфлікту — «війни руйнують фізичний і людський капітал, перешкоджають наданню послуг, збільшують державні видатки на військові потреби, порушують ефективне функціонування ринків і транспортної інфраструктури, призводять до банкрутства, втечі капіталу та міграції кваліфікованих працівників» (Collier, 2003). Наслідки запровадження воєнного стану та загальної мобілізації в Україні стали причиною перерозподілу працівників-жінок і чоловіків за секторами та галузями економіки, а також усередині них — за типами професій, тобто феноменом, який, з одного боку, являє собою індикатор досягнення гендерної рівності, а з іншого — зазнає очевидних трансформацій під час війни, є гендерна сегрегація. Сегрегація може бути горизонтальною, коли жінки та чоловіки зосереджені в різних секторах, галузях, професіях, видах виробництва та в бізнесі різного розміру, а також вертикальною, коли гендерні розбіжності проявляються у посадах із різним статусом, управлінськими обов'язками або потенціалом просування по службі (Carranza, 2023). Саме по собі збільшення кількості жінок у складі робочої сили може не сприяти подоланню гендерної нерівності у випадку, коли сегрегація у сфері зайнятості виражається в тому, що жінки працюють у низькооплачуваних сферах або існують обмеження використання жіночої праці на деяких видах робіт, що стає причиною низького рівня заробітної плати. Що більше, сегрегація у сфері зайнятості може звести нанівець зусилля зі стимулювання активності жінок на ринку праці (Carranza, 2023).

Подолання сегрегації у сфері зайнятості та здобуття гендерного паритету на робочих місцях є очевидною вимогою для досягнення гендерної рівності. Розуміння цієї зумовленості має вирішальне значення для розроблення конструктивної політики, спрямованої на збільшення частки жінок у загальній кількості

робочої сили, що має важливі наслідки для економічного зростання країни, добробуту населення, ефективності підприємств і компаній, соціальної мобільності поколінь.

Теоретичні засади дослідження

Професійній сегрегації за гендерною ознакою традиційно приділяють велику увагу вчені й дослідники в галузі суспільних наук. Сегрегація у сфері зайнятості значною мірою залежить від місцевих соціальних норм і переконань, наявного відсотка жінок у тій чи іншій професії, пропозицій робочої сили і локальних обмежень попиту на неї на ринку праці (Carranza, 2023). Пояснення причин гендерної сегрегації в період індустріалізації можна знайти в економічних і соціальних теоріях. Економічні теорії пропонують полярні підходи для пояснення гендерної сегрегації. Перші наголошують позитивний вплив економічного розвитку на зменшення гендерної сегрегації, наприклад, завдяки створенню можливостей для працевлаштування жінок, стимулюванню інвестицій у людський капітал та подоланню традиційних соціальних норм щодо ролі жінок у суспільстві. Прихильники другої концепції, навпаки, стверджують, що структурні зміни збільшують гендерну сегрегацію, виштовхуючи жінок на низькооплачувану роботу (Sorgner, 2021). Теорія фемінізації U (англ. *the feminization U*, або *feminization hypothesis*) спромоглася примирити ці дві концепції. Згідно з теорією фемінізації U, участь жінок у робочій силі знижується на початковому етапі індустріалізації та підвищується після досягнення певного рівня розвитку. Є кілька причин такої нелінійної залежності. На ранніх етапах розвитку, коли в економіці домінує сільське господарство, більшість жінок залучені до господарської діяльності, наприклад працюючи на сімейних фермах. Мірою того, як економіка переходить від сільського господарства до промислового виробництва, відсоток жінок у робочій силі знижується. Поясненнями зниження показника кількості жінок у робочій силі на цьому етапі економічного розвитку є низький рівень освіти жінок, неможливість поєднання найманої праці з доглядом за дітьми, існування соціальних норм, які не дозволяють жінкам працювати поза домом, та ін. На пізніших етапах розвитку економічна активність жінок знову зростає завдяки структурним змінам, які приводять до появи більш прийнятних для жінок форм зайнятості, а також через підвищення рівня освіти, зниження народжуваності, що безпосередньо впливає на розширення можливостей жіночої зайнятості (Sorgner, 2021). Теорія фемінізації U набула подальшого розвитку в гіпотезі фемінізації S (англ. *the feminization S hypothesis*), запропонованій Д. Істин та А. Пракаш (Eastin, 2013). У своєму емпіричному дослідженні Істин і Пракаш проаналізували дані стосовно 146 найменш розвинених країн світу за період 1980–2005 років і дійшли висновку, що гендерна сегрегація знижується на початкових етапах розвитку, потім зростає і врешті-решт знову уповільнюється після певного економічного порога.

Альтернативне пояснення гендерної сегрегації пропонують соціологічні концепції, які пов'язані як з теорією раціонального вибору, так і з теорією стереотипізації. Згідно з цими теоріями, жінки схильні обирати гендерно-типіві

професії, що призводить до двох різновидів гендерної сегрегації на ринку праці: 1) галузева, коли спостерігається кількісна перевага жінок у певних секторах, таких як освіта, охорона здоров'я, соціальні послуги, та недопредставленість жінок в інших секторах, таких як виробництво, будівництво тощо; 2) професійна, коли спостерігається кількісна перевага жінок у таких професіях, як няні, прибиральниці, та недопредставленість в інших на кшталт електриків та інженерів. Однак гендерна сегрегація може сприйматися крізь призму легітимованих різними ідеологіями та підтримуваних суспільством стереотипів стосовно чоловічих та жіночих рис і навичок (Khan, 2023).

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Роль історичних подій у досягненні гендерної рівності в сучасних суспільствах висвітлюється в низці праць (Zhu, 2019; Goldin, 2013). Дослідники вказують, що для пояснення сучасних гендерних відмінностей у суспільствах важливе значення має існування додаткових історичних детермінант, які зберігаються впродовж тривалого часу навіть після зміни історичних умов. У контексті подій, що відбуваються в Україні, для цієї статті найбільше значення мають праці, які вивчають воєнні конфлікти та роль гендеру в них, а також гендерні наслідки конкретних конфліктів та важливість гендерної рівності в миротворчих процесах (Teso, 2019; Goldin, 2013; Forsberg, 2020; Caprioli, 2005; Prügl, 2023; Melander, 2005; Cohen, 2022; Buvinic, 2013; Birchall, 2019; Khraban, 2024; Храбан, 2023). У певних наукових працях стверджують, що гендер має центральне значення для розуміння безпеки та конфліктів. При цьому слід підкреслити, що гендер ніколи не є єдиною причиною або рушійною силою конфлікту і що «він завжди переплітається з іншими соціальними, економічними, культурними та політичними чинниками» (Birchall, 2019), тож кількісна оцінка важливості гендеру як чинника методологічно неможлива (Birchall, 2019). Використання гендерної перспективи під час аналізу збройних конфліктів означає «врахування як біологічної статі учасників і жертв, так і соціальних ролей та очікувань, які пронизують суспільні відносини» (Bjarnegård, 2015). У дослідженнях наводять переконливі докази того, що переконання та цінності, які лежать в основі нерівності гендерних ролей і владних стосунків, відіграють важливу роль у підтримці та увічненні конфліктів. Один із ключових результатів досліджень полягає у формулюванні гіпотези, що суспільства, в яких спостерігається більша гендерна рівність, є більш схильними до злагоди та дружніх стосунків, ніж суспільства з меншою гендерною рівністю. Е. Форсберг та Л. Олсон (Forsberg, 2020) виділили три окремі фактори, на яких ґрунтується це припущення: 1) функціонування форм значної гендерної нерівності, які сприяють формуванню переконань, що насильство є законним та ефективним інструментом для розв'язання конфліктів; 2) існування в суспільстві високого потенціалу гендерної рівності, що передбачає вищі інвестиції в жінок; це зумовлює значно вищий рівень соціально-класової структури та соціальної стратифікації суспільства, що, своєю чергою, сприяє мирному розв'язанню конфліктів; 3) сталий соціально-економічний розвиток, який забезпечує фінансову можливість вербування молодих

чоловіків у збройні угруповання, що може спричинити громадянську війну і збройні конфлікти всередині держави (Forsberg, 2020). Попри те, що всі три пояснення пов'язані з гендерною рівністю, в них ідеться про різні механізми, впливу на військові конфлікти (Forsberg, 2020). Тому необхідні додаткові дослідження, що використовують кількісні параметри вимірювання кореляційних зв'язків між гендерною нерівністю та можливістю виникнення конфлікту.

Точне і переконливе вимірювання гендерної рівності пов'язане з численними труднощами, тому в більшості досліджень використовують низку різних альтернативних показників, таких як кількість жінок у парламенті, рівень народжуваності, рівень освіти, відсоток жінок у робочій силі (Prügl, 2023; Cohen, 2022; Birchall, 2019).

Наступний напрям дослідження гендерних аспектів війни стосується вивчення типів гендерних наслідків воєнних конфліктів. М. Бувінік з колегами (Buvinic, 2013) зазначають, що наслідки воєнних конфліктів є різномірними та можуть або посилювати, або послаблювати вже наявну гендерну нерівність. Прямими наслідками впливу воєнних конфліктів є: (а) підвищення рівня смертності та захворюваності (особливо серед чоловіків і дітей), а також збільшення кількості вдів; (б) вимушене переміщення і міграція; (с) втрата активів і доходів унаслідок порушення роботи ринку, руйнування та пошкодження інфраструктури. Опосередкованими наслідками, які спричинені надмірною чоловічою смертністю, є: міграція; зміна традиційних ролей жінок у домогосподарстві внаслідок збільшення тривалості робочого дня; коригування часу і зусиль на ведення домашнього господарства; скорочення (або збільшення) особистих інвестицій у здоров'я або освіти дітей; залучення жінок до участі в політичному і громадянському житті; трансформація шлюбних і партнерських відносин; зниження (зростання) рівня народжуваності (Buvinic, 2013). Слід зазначити, що величина і типи гендерних наслідків воєнних конфліктів залежать від комбінації багатьох параметрів, що є специфічними для різних країн залежно від «структури економіки та зайнятості, економічних систем, ступеня захисту жінок або ухвалення політичних рішень» (Tusińska, 2021). У цьому контексті, дослідження гендерних наслідків воєнного конфлікту в Україні можуть зробити внесок у переосмислення взаємозв'язку між змінами в гендерних відносинах, з одного боку, та економічними перетвореннями — з іншого.

Мета статті — окреслити наслідки впливу війни на гендерну сегрегацію на українському ринку праці, що акцентуються в українських мас-медіа.

Матеріали і методи

Це дослідження проведено у річищі якісних підходів, серед яких було віддано перевагу контент-аналізу. Дослідження, що використовують контент-аналіз, фокусуються на характеристиках мови як комунікації, приділяючи увагу змісту або контекстуальному значенню тексту. Текстові дані можуть бути представлені в усній або письмовій формі й отримані з оповідань, відкритих опитувань, інтерв'ю, спостережень або друкованих видань, як-от статті, книги та настанови (Kondracki, 2002). Контент-аналіз виходить за рамки простого підрахунку

слів і переходить до глибшого вивчення мови шляхом класифікації великого обсягу тексту на ефективну кількість категорій, які передають схожі смисли (Hsieh, 2005). Слід зазначити такі позитивні аспекти використання контент-аналізу. По-перше, контент-аналіз не пов'язаний з будь-якою конкретною наукою, і в ньому менше жорстких правил, яких потрібно дотримуватися. Таким чином, знижується ризик плутанини в питаннях, що стосуються філософських концепцій і дискусій (Bengtsson, 2016). По-друге, контент-аналіз можна застосувати в дослідженні широкого спектра явищ і процесів, які становлять науковий інтерес. Ще одна важлива перевага — аналітична гнучкість. Наприклад, аналіз контенту можна проводити на двох рівнях. На першому рівні маніфестний зміст тексту може бути зафіксований і розкритий у низці текстових статистик. На другому рівні дослідника цікавить латентний зміст і глибинний смисл, закладений у тексті, який може потребувати додаткової інтерпретації (Hurst, 2023). Наше дослідження проведено в кілька етапів. На першому етапі було обрано метод збирання даних, визначено розмір вибірки та одиниці аналізу. Контент-аналіз можна використовувати стосовно всіх типів письмових текстів, але під час війни, коли можливість проведення статистичних досліджень обмежена, а медіа відіграють ключову роль у визначенні проблем та викликів, з якими стикаються жінки, ми обрали онлайн-публікації як найбільш відповідний матеріал для вивчення. На думку А. Мозер та І. Корстьєнс (Moser, 2018), контент-аналіз не завжди передбачає великі вибірки. Розмір вибірки має визначатися виходячи з інформаційних потреб, щоб можна було з достатньою впевненістю дати відповідь на питання дослідження. Тому проміжок часу розміщення публікацій в онлайн-просторі був обмежений періодом з листопада 2023 року по лютий 2024-го. Таке обмеження дало можливість зосередитися на тих публікаціях, які відображають процеси, що відбуваються під час війни. На підставі запиту в пошуковій системі Google із ключовими словами «жінка», «професія», «війна», ми знайшли тринадцять публікацій (див.: Додаток), які висвітлюють тему гендерної сегрегації в Україні. Публікації являють собою інтерв'ю з керівними працівниками, спеціалістами та службовцями Державного центру зайнятості, а також інтерв'ю, в яких жінки, що перебувають на території України, діляться своїм досвідом працевлаштування та роботи під час війни. На другому етапі ми зосередились на виборі типу контент-аналізу. Було обрано спрямований (дедуктивний) контент-аналіз виходячи з певних міркувань: спрямований (дедуктивний) контент-аналіз довів свою ефективність під час проведення досліджень, які ґрунтуються на наукових теоріях і результатах попередніх досліджень; цей підхід часто використовують у розвідках, мета яких — доповнити наявну інформацію про феномен (Humble, 2022). На третьому етапі було здійснено кодування, спрямоване на розорблення кодів шляхом ущільнення значних обсягів текстової інформації без зміни її основного змісту. Кодування — це ретельний процес, який допомагає дослідникові відмовитися від упереджень та інших помилок у судженнях і визначити, що насправді маніфестовано в даних (Hurst, 2023). Розвиток комп'ютерних технологій сприяв удосконаленню інструментів і методів контент-аналізу. Заміна ручного кодування машинним із використанням програмного забезпечення і штучного інтелекту надає явні переваги для

контент-аналізу завдяки високій надійності, високій валідності та достатній ефективності, тому для початкового кодування було використано програмне забезпечення NVivo 8. Утім, хоча комп'ютерні інструменти контент-аналізу знаходять дедалі більше застосування, вони, як правило, вивчають явний зміст. Коли дослідникам необхідно вивчити латентний зміст (тобто вивести зі змісту смисл, символіку і закономірності), доводиться, як і раніше, покладатися на трудомісткий ручний контент-аналіз (Lee, 2020). Компромiс між валідністю ручного контент-аналізу та ефективністю комп'ютерного контент-аналізу в дослідженні було досягнуто завдяки використанню «гібридного» підходу, який поєднує переваги обох концепцій аналізу.

Наступний крок — подальше групування розроблених кодів у значущі тематичні групи з метою увиразнити смисл даних, що представляють виявлені закономірності. Четвертий етап — інтерпретація отриманих результатів, які було розглянуто в ракурсі причинності, тобто вони були проаналізовані крізь призму мотивації (Khraban, 2021). Для фінальної перевірки було розглянуто, наскільки висновки відповідають науковим даним і чи є результат обґрунтованим і логічним.

Обмеження

Це дослідження має низку обмежень. Так, в пошуку матеріалу дослідження не було враховано жанрові відмінності публікацій, контекст (національний/локальний), різний статус інформації. Наступне обмеження стосується вибору якісного типу контент-аналізу. Висновки, отримані в цьому дослідженні, можуть бути розширені в майбутньому зі зверненням до кількісного типу контент-аналізу, який уможливиться за умови звернення безпосередньо до даних Державної служби статистики, Державної служби зайнятості, обласних центрів зайнятості, результатів репрезентативних соціологічних досліджень.

Результати та дискусії

Результати кодування текстових матеріалів інтерв'ювання було зведено в таблицю.

Таблиця

Кодування інтернет-публікацій з метою визначення тенденцій гендерної професійної сегрегації

Приклади гендерних наративів у мас-медіа	Коди	Теми
<p>Повномасштабна війна, коли багато чоловіків захищають Україну.</p> <p>У зв'язку з призовом на військову службу чоловіків у роботодавців виникають труднощі з укомплектуванням вакансій.</p> <p>За різними підрахунками, Україна втратила до третини робочого потенціалу.</p> <p>Нині навіть за гроші винайняти фахового тракториста — важко.</p>	<p>Виїзд за кордон</p> <p>Мобілізація</p> <p>Брак кадрів</p> <p>Дефіцит фахівців</p> <p>Внутрішня міграція населення</p>	<p>Конфігурація ринку праці</p>

Приклади гендерних нарративів у мас-медіа	Коди	Теми
<p><i>Якщо характеризувати якісний склад цих вакансій, то 47% — це вакансії для робітників і це переважно робітники з інструментом.</i></p> <p><i>У зв'язку із призовом чоловіків на військову службу виникають певні труднощі з укомплектуванням вакансій за професіями, на які традиційно більше працевлаштовувалися чоловіки (будівельники, електрогазоварники, слюсарі, електромонтери, водії тощо).</i></p> <p><i>Решта — це вакансії для найпростіших професій.</i></p> <p><i>На сьогодні найбільше потребуються водіїв, продавців продовольчих, непродовольчих товарів, близько 100-ні таких вакансій. Потрібні менеджери, бухгалтери, швачки, охоронники, лікарі різного профілю і медсестри.</i></p> <p><i>Також спостерігається дефіцит робітників, наприклад швачок.</i></p>	<p>Фізична праця з підвищенням навантаженням.</p> <p>Виробництво</p> <p>Робочі спеціальності</p> <p>Професії, які не вимагають фундаментальних знань</p>	<p>Зміни в якісному складі вакансій</p>
<p><i>Знаходять собі роботу навіть на великих підприємствах, де раніше працювали здебільшого чоловіки.</i></p> <p><i>Видобуток корисних копалин, кування чавуну та керування важким обладнанням — це лише невелика частина робіт, які українським жінкам раніше не дозволяли виконувати, а зараз вони змушені цим займатись, оскільки чоловіків мобілізували на війну.</i></p> <p><i>Жінки готові йти працювати на такі вакансії, але це — поодинокі, не масові випадки.</i></p> <p><i>У жінки є земля, а обробити нікому.</i></p> <p><i>Жінки в активному пошуку офіційного заробітку.</i></p> <p><i>Аби працевлаштуватися, часто їм доводиться проходити перекваліфікацію.</i></p> <p><i>Її місією стало утримувати сімейний бізнес на плаву.</i></p> <p><i>Вона сподівається повернути кермо влади своєму чоловікові, коли Україна здобуде перемогу.</i></p>	<p>Прагматичні міркування</p> <p>Нестандартні рішення</p> <p>Адаптація</p>	<p>Зміна професії (кваліфікації)</p>
<p><i>Головне тепер — не стать чи вік потенційного співробітника, а кваліфікація, стресостійкість і бажання працювати.</i></p> <p><i>Охоче беруться за роботу, на перший погляд, не притаманну жінкам, але де є вакансії.</i></p> <p><i>З початком повномасштабного вторгнення українки швидко мобілізувались — гуманітарні та військові волонтерки, дружини підприємців-добровольців у всіх галузях, включно з фермерством і логістикою, які стали керувати бізнесом чоловіків, медицині, які долучились до лав ЗСУ чи регулярно вахтовим методом працюють у прифронтових містах.</i></p> <p><i>І жінки зі своїми «софт скілз», емпатією, гнучкістю, відповідальністю, багатозадачністю, вмінням будувати партнерські відносини, знаходити і зберігати баланс інтересів у такій справі будуть неперевершені. Але для цього необхідні знання.</i></p>	<p>Старанність</p> <p>Комунікативні навички</p> <p>Гнучкість</p> <p>Відповідальність</p> <p>Багатозадачність</p> <p>Мотивація</p> <p>Сміливість</p> <p>Наполегливість</p>	<p>Конкурентоспроможність жінок на ринку праці</p>

Приклади гендерних наративів у мас-медіа	Коди	Теми
<p><i>Рятувати економіку і розв'язувати гострі соціальні проблеми доведеться жінкам. Але для цього необхідно подолати гендерний розрив в оплаті праці, зайнятості, освіти й створити екосистему, яка сприятиме розвитку жіночого підприємництва та посиленню ролі соціального бізнесу.</i></p> <p><i>До того ж саме матері частіше беруть неоплачувану відпустку для догляду за дитиною, інвестуючи у дітей, а не в себе, час та гроші.</i></p> <p><i>До речі, навчається жінка безкоштовно, бо отримала спеціальний ваучер від центру зайнятості.</i></p>	<p>Шкільна та дошкільна освіта Розвиток жіночого підприємництва Створення необхідних умов для конкуренції на ринку праці</p>	<p>Державна гендерна політика</p>

Кодування текстового матеріалу дало нам змогу вирізнити такі теми: «Конфігурація ринку праці», «Зміни у якісному складі вакансій», «Зміна професії (кваліфікації)», «Конкурентоспроможність жінок на ринку праці», «Державна гендерна політика». Лексичне наповнення тематичної групи «Конфігурація ринку праці» вказує на чинники, що вплинули на дисбаланс, який склався на початок 2024 року в Україні у гендерному складі робочій силі. Такими факторами є: вимушене переміщення людей з одного регіону в інший у межах України, зовнішня міграція, спрямована за межі країни, загальна мобілізація, втрати військових та цивільного населення під час військових операцій, збільшення непрацевдатних осіб та осіб, які набули інвалідність. Лексичне наповнення тематичних груп «Зміни у якісному складі вакансій» та «Зміна професії (кваліфікації)» вказує на зміни, які відбулися на українському ринку зайнятості з початку війни. В Україні виникла ситуація, за якої одночасно діють два фактори. З одного боку, це гостра потреба в заповненні вакансій із тих професій, які традиційно вважалися чоловічими. З іншого — погіршення матеріального становища жінок. Фінансові труднощі та неможливість гарантувати собі та своїй сім'ї мінімальний рівень фінансової стабільності з різних причин (переміщення з одного регіону в інший, втрата роботи, пошкоджене або знищене житло тощо) підштовхують жінок до переосмислення гендерних ідентичностей у сім'ї та суспільстві, завдяки чому вони демонструють готовність займати робочі місця з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці: водолаз-сапер, заправник на АЗС, тракторист-машиніст, машиніст електровоза, електрогазоварник, електромонтер, водій навантажувача-електрокара, верстатник деревообробних верстатів, слюсар металоскладальних робіт, далекобійник, електромонтер тягових підстанцій служби енергозабезпечення, намотувальник електричних елементів служби ремонту та ін.

Можливості працевлаштування жінок продовжують зростати завдяки диференційованому попиту, що, безперечно, сприяє зниженню горизонтальної гендерної сегрегації, яка проявляється у вигляді нерівномірної концентрації жінок і чоловіків у різних галузях і професіях. Але слід зазначити, що гендерна сегрегація і далі зберігається на рівні оплати праці. Так, зазначають, що українські жінки досі отримують менше за свою працю порівняно з чоловіками. Держслужба статистики у 2021 році підрахувала, що українки отримували 79,3% від

заробітної плати чоловіків, фактично кожен п'ятий робочий день працюючи безкоштовно (Україна у цифрах, 2022), і на цьому етапі заповнення жінками вакансій тих професій, які традиційно вважалися чоловічими, не може подолати цей розрив. Крім того, на початок 2024 року можна лише говорити про тенденцію заповнення жінками вакансій із тих професій, що традиційно вважалися чоловічими, оскільки це явище ще не набуло глобального характеру і може розглядатися, радше як виняток. Чинником, який стримує цей процес, є попит на професії, які не вимагають фундаментальних знань, традиційно вважалися жіночими та попит на які зріс під час війни. Здебільшого, це професії, що пов'язані з виробництвом і робітничими спеціальностями (кухар, швачка, продавець продовольчих товарів, касир, укладальник-пакувальник, підсобний робітник, оператор лінії у виробництві харчової продукції тощо). Оскільки професії, які традиційно вважалися чоловічими, часто пов'язані з важкою фізичною працею, жінки, не витримуючи важких фізичних навантажень, можуть віддавати перевагу роботі з меншим навантаженням, навіть попри те, що вона менш оплачувана. З огляду на обставини, коли вакансії робітничих спеціальностей заповнюють жінки, які, маючи відповідну освіту та кваліфікацію, раніше обіймали посади, що потребують спеціальної освіти та кваліфікації, ми можемо припустити, що під час війни посилюється вертикальна сегрегація, коли гендерні відмінності проявляються щодо посад і ролей з різним статусом або потенціалом просування по службі (Carranza, 2023). Таким чином, ми підтверджуємо висновок, зроблений Е. Карранза з колегами (Carranza, 2023), які стверджують, що «саме по собі активне залучення жінок як робочої сили може не сприяти підвищенню гендерної рівності, якщо сегрегація у сфері зайнятості передбачає, що жінки працюють за професіями (на посадах, робочих місцях), які є малодохідними, або вони зайняті в обмеженій кількості професій, що призводить до нижчої заробітної плати».

Лексичне наповнення тематичних груп «Конкурентоспроможність жінок на ринку праці» і «Державна гендерна політика» дає змогу побачити можливі шляхи подолання гендерної сегрегації та досягнення гендерної рівності в Україні. Тематична група «Конкурентоспроможність жінок на ринку праці» уможливорює виявлення потенціалу рис особистості, або некогнітивних навичок як потужних предикторів конкурентоспроможності на ринку праці. В умовах війни жінки змушені порушувати стереотипні соціальні норми та демонструвати такі некогнітивні навички, як мотивація, сміливість і наполегливість, які пов'язані з іншою особистісною рисою, а саме конкурентоспроможністю (Alan, 2019). Останнім часом з'явилася велика кількість емпіричних робіт, які наводять докази того, що схильність до конкуренції також пов'язана з успіхом на ринку праці та величиною заробітної плати (Lackner, 2021; Lüthi, 2023). Проте без впровадження в суспільну свідомість нових стандартів поведінки жінок та зміни соціальних норм, що має здійснюватися на державному рівні, подолання гендерної сегрегації в Україні може мати короткотривалий характер та повернутися до своїх колишніх параметрів після закінчення воєнного конфлікту.

Тематична група «Державна гендерна політика» надає уявлення про те, наскільки державна політика у сфері зайнятості сприяє подоланню гендерної

сегрегації. У цьому ракурсі можна відзначити ініціативи з розвитку бізнесу в Україні, завдяки чому відбувається ліквідація гендерного розриву в доступі жінок до активів і капіталу, необхідних для інвестування в прибуткові галузі з метою підприємництва. Також слід відзначити реалізацію навчальної програми «Мрій і досягай», яка розроблена Impact Force та UN Women і стосується таких галузей, як цифровий маркетинг, бізнес-стратегія та інтеграція стійких, соціально відповідальних бізнес-моделей. Однак слід визнати, що ці ініціативи стосуються незначної кількості жінок і не можуть бути пов'язані з радикальними гендерними зрушеннями в суспільстві. Разом з тим відсутність або недостатнє стимулювання розвитку дошкільної освіти можуть звести нанівець ті позитивні моменти у зменшенні гендерної сегрегації, яке спостерігається в Україні у воєнний час. Відсутність з боку держави належної уваги до зміни в суспільстві гендерних норм, що стосуються розподілу домашніх обов'язків, спричинятиметься до сегрегації у сфері зайнятості, примушуючи жінок обирати роботу та професії, які дозволяють гнучко розподіляти час (Carranza, 2023). На жаль, ці норми змінюються дуже повільно; проте перспективні програми мають бути спрямовані на те, щоб зменшити тягар домашніх обов'язків для жінок (Carranza, 2023).

Висновки

В умовах кризи воєнного часу проблема гендерної сегрегації вирізняється високим ступенем негативної динаміки. На сьогоднішній день сформувався особливий ринок жіночої робочої сили, для якого є характерним зниження соціального статусу жіночої праці порівняно з довоєнним періодом. Залучення жінок у професії, які традиційно вважалися чоловічими та часто пов'язані з важкою фізичною працею, призводить до того, що жінки, не витримують важких фізичних навантажень і надають перевагу роботі з меншим навантаженням і менш оплачуваній. Зазвичай це професії, які пов'язані з виробництвом і робітничими спеціальностями, і ті, що не вимагають фундаментальних знань. Освіта та кваліфікація жінок перестають відігравати вирішальне значення при виборі роботи, тож під час війни посилюється вертикальна сегрегація, коли саме жінки відчувають проблеми щодо кар'єрного та професійного зростання. Така ситуація може призвести до ще більшого закріплення в суспільстві стереотипів, згідно з якими чоловіків вважають більш придатними для керівних посад, а також до зниження трудової мотивації та кар'єрних устремлень жінок.

Під час війни в гендерній політиці на державному рівні часто не беруть до уваги кілька чинників: професійні та кар'єрні устремління жінок, наявність конкретного напрямку освіти та практичний досвід роботи в певній сфері, мобільність, міжгендерні стосунки та співпраця, а також просування жінок на різні рівні керівництва. Це призводить до того, що у країні фактично відсутні ефективні важелі подолання гендерної сегрегації у коротко- та середньотерміновій перспективі, а рівність обох соціальних статей на ринку праці є практично декларативною.

Усупереч тому, що гендерна сегрегація — явище глобальне, у різних регіонах України вона може сильно різнитися, тому необхідні додаткові дослідження

впливу на гендерну сегрегацію на українському ринку праці таких чинників, як культурна спадщина, історичний розвиток, географічне розташування, релігійні вірування тощо.

ДОДАТОК

В Україні за час великої війни побільшало жінок на «чоловічих» посадах. Взято з: <https://www.volynnews.com/news/all/v-ukrayini-za-chas-velykoji-viyny-pobilshalo-zhinok-na-cholovichykh-posadakh/>

Волосевіч, І. (2023). Вплив повномасштабної війни на вибір професії. Взято з: chrome-extension://faiidnbmnnbpcjcgclcfindmkaj/https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/publication/ukr_2023_vplyv_povnomashtabnoi_viyny_na_vybir_profesii.pdf

Воскресенська, Н. (2023). На Волині працевлаштували понад 1 000 переселенців від початку повномасштабної війни. Взято з: <https://suspilne.media/573397-na-volini-pracvastuvali-ponad-1-000-pereselenciv-vid-pocatku-povnomashtabnoi-vijni/>

Дячкіна, А. (2024). В Україні за час великої війни побільшало жінок на «чоловічих» посадах. Взято з: <https://www.epravda.com.ua/news/2024/01/12/708665/>

Жирий, К. (2023). Шахти України вперше в історії наймають жінок через дефіцит чоловіків, — Reuters. Взято з: <https://www.unian.ua/economics/other/poki-choloviki-na-viyni-ukrajinski-shahti-naumayut-zhinok-cherez-nestachu-kadriv-reuters-12463428.html>

Жінки освоюють «чоловічі» професії: на Буковині кардинально змінився ринок праці через війну. (2024). Взято з: <https://bukovyna.online/2024/01/13/j%20d1%96nki-osvouyut-cholov%20d1%96ch%20d1%96-profes%20d1%96%20d1%97-na-b/>

Левчук, Н. (2023). Якою буде роль жінок у відновленні України? Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/10/30/706030/>

Ловіцька, Л. (2023). Проблеми на ринку праці в Україні: жінки масово освоюють «чоловічі» професії через війну. Взято з: <https://finance.today.ua/problems-na-rinku-pratsi-v-ukrayini-zhinki-masovo-osvouyut-cholovichi-profesiyi-cherez-vijnu/>

Лоскун, О. (2024). В Україні жінки освоюють «чоловічі професії»: яку роботу пропонують їм і на які спеціальності є попит. Взято з: <https://tsn.ua/exclusive/v-ukrayini-zhinki-osvouyut-cholovichi-profesiyi-yaku-robotu-proponuyut-yim-i-na-scho-ye-popit-2501932.html>

Тиравський, В. (2024). Українські жінки ламають гендерні стереотипи та активно опановують «чоловічі» професії. Взято з: <https://foreignukraines.com/2023/05/26/ukrainian-women-began-to-actively-master-mens-professions/>

Тисячна, Т. (2023). Через війну багато жінок освоюють «чоловічі» професії. Взято з: <https://social.com.ua/roboata/cherez-vijnu-bagato-zhinok-osvouyut-cholovichi-profesiyi/>

Чернуха, О. (2024). Працюють навіть далекобійницями: скільки жінок на Волині опановують «чоловічі» професії. Взято з: <https://suspilne.media/664432-pracuut-navit-dalekobijnikamiskilki-zinok-na-volini-opanovuut-colovici-profesii/>

Шевчук, Б. (2023). Потрібні водії, продавці і менеджери: як змінився ринок праці на Волині і які професії найзатребуваніші. Взято з: <https://suspilne.media/473893-ak-vijna-vplivula-na-rinok-praci-intervu-z-direktorkou-volinskogo-centru-zajnatosti/>

Джерела / References

Alan, S., Ertac, S. (2019). Mitigating the Gender Gap in the Willingness to Compete: Evidence from a Randomized Field Experiment. *Journal of the European Economic Association*, 17(4), 1147-1185. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvy036>

Anastasiou, S., Filippidis, K., Stergiou, K. (2015). Economic Recession, Austerity and Gender Inequality at Work. Evidence from Greece and Other Balkan Countries. *Procedia Economics and Finance*, 24, 41-49. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00610-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00610-3)

Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.001>

- Birchall, J. (2019). *Gender as a causal factor in conflict*. K4D Helpdesk Report 549. Brighton, UK: Institute of Development Studies. Retrieved from: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpgclefi ndmkaj/https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c866142ed915d07cc393a23/549_Gender_as_A_Causal_Factor_in_Conflict.pdf
- Bjarnegård, E., Melander, E., Bardall, G., Brounéus, K., Forsberg, E. et al. (2015). Gender, peace and armed conflict. In: Ian Davis (Ed.), *SIPRI Yearbook 2015: Armaments, Disarmament and International Security* (pp. 101-109). Oxford: Oxford University Press.
- Buvinic, M., Das Gupta, M., Casabonne, U., Verwimp, P. (2013). Violent Conflict and Gender Inequality: An Overview. *The World Bank Research Observer*, 28(1), 110-138. <https://doi.org/10.1093/wbro/lks011>
- Caprioli, M. (2005). Primed for Violence: The Role of Gender Inequality in Predicting Internal Conflict. *International Studies Quarterly*, 49(2), 161-178. <https://doi.org/10.1111/j.0020-8833.2005.00340.x>
- Carranza, E., Das S., Kotikula, A. (2023). *Gender-based employment segregation: understanding causes and policy interventions*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Cohen, D.K., Karim, S.M. (2022). Does More Equality for Women Mean Less War? Rethinking Sex and Gender Inequality and Political Violence. *International Organization*, 76(2), 414-444. <https://doi.org/10.1017/S0020818321000333>
- Collier, P., Elliott, L., Hegre, H., Hoeffler A., Reynal-Querol, M., Sambanis, N. (2003). *Breaking the Conflict Trap: Civil War and Development Policy*. World Bank Policy Research Report: 56793. Washington, DC: World Bank. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/10986/13938>
- Eastin, J., Prakash, A. (2013). Economic Development and Gender Equality: Is There a Gender Kuznets Curve? *World Politics*, 65(1), 156-186. <https://doi.org/10.1017/S0043887112000275>
- Forsberg, E., Olsson, L. (2020). Examining Gender Inequality and Armed Conflict at the Subnational Level. *Journal of Global Security Studies*, 6. <https://doi.org/10.1093/jogss/ogaa023>.
- Goldin, C., Olivetti, C. (2013). Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 103(3), 257-262. <https://doi.org/10.1257/aer.103.3.257>
- Hsieh, H., Shannon, S. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Humble, N., Mozelius, P. (2022). Content analysis or thematic analysis: Similarities, differences and applications in qualitative research. *European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies*, 21(1). <https://doi.org/10.34190/ecrm.21.1.316>
- Hurst, A. (2023). *Introduction to qualitative research methods*. Oregon State University: Corvallis, OR. Retrieved from: <https://open.oregonstate.edu/qualresearchmethods/front-matter/preface/>
- Khan, M.Z., Said, R., Mazlan, N.S., Nor N.M. (2023). Measuring the occupational segregation of males and females in Pakistan in a multigroup context. *Palgrave Communications*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01498-6>
- Khraban, T. (2021). Psychoanalytic Interpretation as a Research Method for Studying Military Discourse. *Alfred Nobel University Journal of Philology*, 2, 184-192. <https://doi.org/10.32342/2523-4463-2021-2-22-17>
- Khraban, T. (2024). Developing a Well-balanced Military Identity among Female Military Personnel. *Polish Sociological Review*, 1(225), 69-82. <https://doi.org/10.26412/psr225.04>
- Khraban, T., Samoylenko, K. (2023). Representations of servicewomen by the Ukrainian media during the Russian-Ukrainian war. [In Ukrainian]. *Ukrainiskyi Socium*, 2(85), 145-167. <https://doi.org/10.15407/socium2023.02.145> [= Храбан, Т.Є., Самойленко, К.О. (2023). Висвітлення образів військовослужбовиць в українських медіа в період російсько-української війни. *Український соціум*, 2(85), 145-167.]
- Kondracki, N.L., Wellman, N.S., Amundson, D.R. (2002). Content analysis: review of methods and their applications in nutrition education. *Journal of nutrition education and behavior*, 34(4), 224-230. [https://doi.org/10.1016/s1499-4046\(06\)60097-3](https://doi.org/10.1016/s1499-4046(06)60097-3)

Lackner, M. (2021). Gender differences in competitiveness. *IZA World of Labor*, 236. <https://doi.org/10.15185/izawol.236.v2>

Lee, B. (2020). Methodology Matters; Even More. *European Management Review*, 17(1), 279-284. <https://doi.org/1111/emre.12398>

Lüthi, S., Wolter, S.C. (2023). Is being competitive always an advantage? Competitiveness, gender, and labour market success. *Labour Economics*, 85, 102457. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102457>

Melander, E. (2005). Gender Equality and Intrastate Armed Conflict. *International Studies Quarterly*, 49(4), 695-714. <http://www.jstor.org/stable/3693506>

Moser, A., Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 3: Sampling, data collection and analysis. *The European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375091>

Prügl, E. (2023). Gender as a cause of violent conflict. *International Affairs*, 99(5), 1885-1902. <https://doi.org/10.1093/ia/iiaa184>

Sorgner, A. (2021). *Gender and industrialization: Developments and trends in the context of developing countries*. United nations industrial development organization, Vienna.

Teso, E. (2019). The Long-Term Effect of Demographic Shocks on the Evolution of Gender Roles: Evidence from the Transatlantic Slave Trade. *Journal of the European Economic Association*, 17(2), 497-534. <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvy010>

Tusińska, M. (2021). Gender and Economic Downturn. The Focus on Women and the Pandemic Crisis. *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric*, 66(4), 513-530. <https://doi.org/10.2478/slgr-2021-0029>

Ukraine in Figures: Statistical Collection 2021. (2022). [In Ukrainian]. Kyiv: State Statistics Service of Ukraine in Kyiv. Retrieved from: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_Ukraine%20in%20figures_21u.pdf [=Україна у цифрах статистичний збірник 2021. (2022). Київ: Державна служба статистики України.]

United Nations. (2017). *Resolution adopted by the General Assembly on 6 July 2017*. Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development. Retrieved from: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://ggim.un.org/documents/a_res_71_313.pdf

World Economic Forum: *Global Gender Gap Report 2023* (2023). Switzerland: Cologny/Geneva. 381. Retrieved from: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/>

Zhu, N., Chang, L. (2019). Evolved but Not Fixed: A Life History Account of Gender Roles and Gender Inequality. *Frontiers in psychology*, 10, 1709. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01709>

Отримано / Received 13.02.2024

ТЕТЯНА ХРАБАН, МИХАЙЛО ХРАБАН

Відображення в мас-медіа наслідків впливу війни на гендерну сегрегацію на українському ринку праці

Мета статті — окреслити наслідки впливу війни на гендерну сегрегацію на українському ринку праці, що акцентуються в українських мас-медіа. Матеріали і методи. Дослідження проведено у річищі якісних підходів. Для проведення цього дослідження було віддано перевагу контент-аналізу. Матеріалом послужили текстові онлайн-публікації, а саме інтерв'ю з керівними працівниками, спеціалістами та службовцями Державного центру зайнятості, а також інтерв'ю, в яких жінки, що перебувають на території України, діляться своїм досвідом працевлаштування та роботи під час війни. Результати та дискусії. В Україні виникла ситуація, за якої одночасно діють два чинники. З одного боку, це гостра потреба в заповненні вакансій тих професій, які традиційно вважалися чоловічими. З іншого боку — погіршення

матеріального становища жінок. Фінансові труднощі та неможливість з різних причин гарантувати собі та своїй сім'ї мінімальний рівень фінансової стабільності підтовхують жінок до переосмислення гендерних ідентичностей у сім'ї та суспільстві, завдяки чому вони демонструють готовність займати робочі місця з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці. Можливості працевлаштування жінок продовжують зростати завдяки диференційованому попиту, що, безумовно, сприяє зниженню горизонтальної гендерної сегрегації. Чинником, який стримує цей процес, є попит на професії, які не вимагають фундаментальних знань, традиційно вважалися жіночими та попит на які зріс під час війни. Здебільшого це професії, пов'язані з виробництвом і робітничими спеціальностями. З огляду на обставини, коли вакансії робітничих спеціальностей заповнюються жінками, які, маючи відповідну освіту та кваліфікацію, раніше обіймали робочі місця, що потребують спеціальної освіти та кваліфікації, ми можемо припустити, що під час війни посилюється вертикальна сегрегація, коли гендерні відмінності проявляються щодо посад і ролей з різним статусом або потенціалом просування по службі. У царині гендерної державної політики можна відзначити ініціативи з розвитку бізнесу в Україні, завдяки чому відбувається ліквідація гендерного розриву в доступі жінок до активів і капіталу, необхідних для інвестування в прибуткові галузі з метою підприємництва. Але ці ініціативи стосуються незначної кількості жінок і не можуть бути пов'язані з радикальними гендерними зрушеннями в суспільстві. Разом з тим відсутність або недостатнє стимулювання розвитку дошкільної освіти може звести нанівець ті позитивні моменти у зменшенні горизонтальної гендерної сегрегації, яке спостерігається в Україні у воєнний час. Таким чином, в Україні фактично відсутні ефективні важелі подолання гендерної сегрегації у коротко- та середньотерміновій перспективі, а рівність обох соціальних статей на ринку праці є практично декларативною. Висновки. В умовах кризи воєнного часу проблема гендерної сегрегації виявляє високий ступінь негативної динаміки. На сьогоднішній день сформувалася особливий ринок жіночої робочої сили, для якого є характерним зниження соціального статусу жіночої праці порівняльно з довоєнним періодом. Така ситуація може призвести до ще більшого закріплення в суспільстві стереотипів, за якими чоловіків вважають більш придатними для керівних посад, а також до зниження трудової мотивації та кар'єрних устремлінь жінок.

Ключові слова: гендер, гендерна сегрегація, ринок праці, гендерна політика

TETIANA KHRABAN, MYKHAILO KHRABAN

Media coverage of the impact of the war on gender segregation in the Ukrainian labor market

The article aims to outline the trends of gender professional segregation occurring in Ukraine during the military conflict. Materials and Methods. The research was carried out with the use of qualitative methods. A content analysis was chosen for this study. The material consists of online textual publications, which include interviews with managers, specialists, and employees of the State Employment Center. It also includes interviews in which women residing on the territory of Ukraine share their experiences of employment and work during the war. Results and Discussion. In Ukraine today, two factors operate in parallel. On the one hand, there is an urgent need to fill vacancies in professions that have traditionally been dominated by men. On the other hand, the financial situation of women is on the decline. Women are forced to rethink their gender identity in the family and in society because of financial difficulties and their inability to guarantee a minimum of financial stability for themselves and their families. This leads them to be willing to accept jobs with working conditions that are particularly harmful and difficult. Employment opportunities for women are increasing due to differentiated demand, which contributes to the reduction of horizontal gender segregation. One factor that impedes this process is the demand for professions traditionally considered women's domains, which do not require basic skills, and for which demand increased during the war. These professions are mainly related to manufacturing and working specialties. Given that educated and skilled women occupy blue-collar jobs, we can expect

vertical segregation to intensify during wartime, when gender differences are manifested in positions and roles with differing status or potential for advancement. In the area of state gender policy, Ukraine has business development initiatives that reduce the gender gap in women's access to assets and capital to invest in profitable entrepreneurial industries. However, these initiatives only involve a limited number of women and cannot be associated with radical gender changes in society. At the same time, the positive aspects of reducing horizontal gender segregation observed in Ukraine during wartime may be negated by the lack of or insufficient incentives for the development of preschool education. Thus, there are few effective levers to overcome gender segregation in Ukraine in the short and medium term. Achieving gender equality in the labor market is practically declaratory. Conclusions. In the context of the wartime crisis, gender segregation is a significant issue with negative consequences. A market specifically for women's labor is emerging, and the social status of women's work is declining compared to pre-war times. This situation may reinforce societal stereotypes that view men as more suitable for leadership positions, potentially decreasing women's motivation and career aspirations.

Keywords: *gender, gender segregation, labor market, gender policy*