

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-419-1-17>

THE MAIN TASKS OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE FIELD OF EMPLOYMENT TO OVERCOME GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ЩОДО ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Strashko L. V.

*Postgraduate student,
Classical Private University,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Страшко Л. В.

*аспірант,
Класичний приватний університет,
м. Запоріжжя, Україна*

Одним з надважливих завдань забезпечення безбар'єрності на ринку праці є спрямування державної політики зайнятості на усунення будь-яких проявів гендерної нерівності. Україна, як і багато інших держав, стикається з проблемою працевлаштування жінок та забезпеченням їх гідною оплатою праці, про що свідчать дані Державної служби зайнятості України: станом на 1 лютого 2024 року статус офіційно зареєстрованих безробітних мали 101,4 тис. осіб, з них чоловіки склали лише 24%, натомість жінки – 76% [2].

Значний рівень безробіття серед жінок в умовах воєнного стану, швидше за все, й надалі змушуватиме їх шукати неформальну зайнятість без офіційного оформлення трудових відносин, гідної заробітної плати та за відсутності соціальної захищеності [3].

Загалом під терміном «гендерна політика» розуміється діяльність органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства та міжнародних організацій щодо розробки механізмів забезпечення принципу гендерної рівності та ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі на регіональному, національному та міжнародному рівнях [4, с. 221].

Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [7]. Гендерна рівність на ринку праці передбачає рівні права для жінок і чоловіків на робочому місці, а також їхню однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя [5].

У вересні 2020 року Україна отримала офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц» – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх, приєднавшись до якої Україна, відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р, взяла на себе зобов'язання в п'яти сферах: 1) реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею; 2) наскрізну інтеграцію гендерного компоненту в освітній процес; 3) розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення; 4) забезпечення ефективної реалізації законодавства у сфері протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству; 5) зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків – за один вид діяльності має бути рівна оплата праці незалежно від статі.

Нова стратегія Ради Європи щодо забезпечення гендерної рівності на 2024–2029 рр. окреслює виклики, що виникають, в тому числі пов'язані з усуненням стійких гендерних розривів у зайнятості, оплаті праці, бідності та пенсіях, гендерній сегрегації в освіті та на ринку праці й незбалансованому розподілі неоплачуваної праці по догляду та домашніх обов'язків між жінками та чоловіками. Відповідний виклик знову визнано (як і в попередній стратегії) ключовим фактором у просуванні до економічної незалежності жінок у новій стратегії [10].

З урахуванням окреслених у стратегії Ради Європи щодо забезпечення гендерної рівності на 2024–2029 рр. [10] завдань та українських реалій, виділимо основні напрями щодо подолання гендерної нерівності:

1. Зміна стереотипів щодо ролей статей у суспільстві та протидія дискримінаційним практикам при прийомі на роботу та просуванні по службі. Для зміни гендерних стереотипів і досягнення справедливого розподілу можливостей необхідні широкомасштабні соціокультурні та політичні зміни, які Україна вже почала втілювати в життя, ухваливши Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року [8]. Важливо пов'язати розробку національних стратегій та планів із досягнення гендерної рівності з виділенням достатнього фінансування для їхньої реалізації.

2. Забезпечення в трудовому законодавстві більш гнучких та рівних умов праці для жінок; скасування обмежень, які протирічать принципу недискримінації; ухвалення Закону України «Про рівне винагородження за рівноцінну працю», концепцію проекту якого було розроблено Міністерством економіки України ще у 2021 році.

3. Заохочення жінок до зайнятості у високооплачуваних секторах; вжиття заходів щодо подолання гендерних стереотипів у виборі освіти і професії. Все це потребує цілеспрямованих змін у

сферах загальної та професійної освіти. Для подолання гендерних стереотипів у виборі професій як одного з виявів гендерної нерівності необхідно забезпечувати оптимізацію мережі закладів професійно-технічної освіти, що задовольнятиме потреби регіонів у фахівцях та мобільність робітників на ринку праці. Крім того, повномасштабна війна створює запит на пришвидшення встановлення гендерної рівності у сфері зайнятості. Тому досить важливим є створення державних програм, які б забезпечували жінкам можливість отримувати новий досвід та знання, а також моральну підтримку в процесі оволодіння новою професією або перекваліфікації [3].

4. Формування конкурентоспроможної заробітної плати в різних секторах ринку праці; підвищення рівня мінімальної заробітної плати, що може хоча і опосередковано та все ж призвести до скорочення гендерної різниці в оплаті праці через нерівномірний розподіл жінок і чоловіків у різних секторах ринку праці.

5. Ретельне вивчення впливу великого сектору неофіційної зайнятості на гендерну рівність; заклик до рівної оплати за працю рівної цінності та до переходу від неформальної до формальної зайнятості, а також до універсальної політики соціального захисту [6].

6. Зміцнення потенціалу діючих служб зайнятості щодо задоволення різноманітних потреб жінок та чоловіків і подолання гендерних стереотипів [6]. Мова йде, в першу чергу, про те, що безробітні жінки і чоловіки зустрічаються з різними труднощами, а тому їх потрібно вивчати і враховувати під час надання їм послуг центрами зайнятості.

7. Збільшення державних інвестицій в економіку догляду, соціальну інфраструктуру, включаючи універсальні соціальні послуги та підтримку на основі рівності та недискримінації, з метою вирішення проблеми неоплачуваної праці по догляду та сприяння гідній праці для жінок.

8. Проведення інформаційних кампаній з метою популяризації робітничо-технічних спеціальностей і заохочення роботодавців до сплати заробітних плат, гідних для життя, незалежно від статі працівників.

9. Посилення міжнародного співробітництва з метою розвитку у сфері гендерної рівності; забезпечення більш ефективного використання (фінансової та нефінансової) підтримки міжнародних донорів, спрямованої на допомогу Україні більш активно просувати питання гендерної рівності у всіх секторах та на всіх рівнях влади [9, с. 76].

10. Зміцнення комунікацій та співпраці між державними органами та організаціями громадянського суспільства, у тому числі через збільшення частоти та ефективності офіційного спілкування із жіночими ОГС (наприклад, зустрічей та консультацій) та покращення

якості державної підтримки, що сприяє їхній роботі (наприклад, фінансування для забезпечення їхньої організаційної стійкості; надання податкових пільг; створення сприятливого середовища, яке допоможе протидіяти антигендерним рухам) [9, с. 77].

Міжнародний досвід подолання гендерної нерівності на ринку праці доводить, що завдяки налагодженій співпраці держави, роботодавців, працівників та активній інформаційно-просвітницькій кампанії можна досягти позитивних результатів у сфері гендерної рівності на ринку праці [3]. Тому для ефективного розв'язання проблеми гендерної нерівності важливо залучити до соціального діалогу органи публічного управління, громадські організації, роботодавців та працівників. Спільними зусиллями слід запровадити відповідні політики в усіх сферах. Тільки шляхом колективних дій, зі змінами законодавства та культурних стереотипів, можна досягти справедливого та рівного трудового середовища для всіх громадян України, незалежно від їх статі [1].

Література:

1. Гендерна рівність і права жінок на ринку праці / КАДРОВИК.ua. URL: <https://www.kadrovik.ua/novyny/genderna-rivnist-i-prava-zhinok-na-gynku-pratsi>
2. Гендерний розрив в оплаті праці: досвід України (частина 2) / ЮрФем.ua. URL: <https://jurfem.com.ua/gender-gap-p2/>
3. Гендерні диспропорції в Україні під час війни / Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny>
4. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
5. Жінки та чоловіки на ринку праці / Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf
6. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС». Київ: Компанія ВАІТЕ, 2011. 32 с.
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
8. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

9. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок в Україні через ефективну співпрацю в цілях розвитку та фінансування / ООН-Жінки. URL: <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/4/Advancing%20gender%20equality%20and%20womens%20empowerment%20in%20Ukraine%20UKR.pdf>

10. Стратегія гендерної рівності РЄ (на 2024–2029 рр.) / СМ(2024)17. UR: <https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517>