

**УДК: 331.5.021:305(477)**

**Череп А.В., Веремєєнко Д.С.**

Запорізький національний університет

## **ПОЕТАПНІ ПІДХОДИ ДО ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

**Cherap A., Veremeienko D.**

### **GRADUAL APPROACHES TO OVERCOMING GENDER ASYMMETRY IN THE LABOR MARKET IN UKRAINE**

Негативні тенденції, пов'язані із зайнятістю жінок, погано впливають на демографію нації, а також на соціальні зв'язки. Незважаючи на те, що стаття 17 Закону України «Про забезпечення прав і можливостей жінок і чоловіків» проголошує рівність у прийомі на роботу, кар'єрних сходинках, підвищенні фахових знань та перепідготовці – нерівність між чоловіками та жінками в трудових умовах залишається головною проблемою на ринку праці. Фактичні дані свідчать про те, що жінки стикаються з більшою кількістю перешкод у професійному та кар'єрному просуванні, а кількість пропозицій щодо працевлаштування для жінок визначається значно більш обмеженим вибором професій. Крім того, жінки частіше, ніж чоловіки, втрачають роботу з приводу життєвих обставин (вагітність, догляд за дитиною, догляд за домом тощо). Оскільки жінки становлять більшість безробітних, питання жіночого безробіття продовжує залишатися дуже важливим на практиці, незважаючи на теоретичні дослідження [1].

Лучанська А. С. та Мороз С. В. створили покроковий план вирівнювання гендерної асиметрії у сфері трудових відносин для боротьби з цією шкідливою тенденцією в суспільстві [2, с. 64]:

1. Прийняти законодавчі акти, що стосуються питання гендерної нерівності, і проводити постійний правовий гендерний аналіз.

2. Створити принципово іншу ментальну культуру в суспільстві, яка передбачає справжню рівність між статями в суспільстві загалом і на ринку праці зокрема, а не просто декларативну рівність.

3. Через центри зайнятості створити мережеву систему постійного гендерного моніторингу проблем нерівності на ринку праці.

4. Забезпечити створення та впровадження унікальних програм працевлаштування, професійної орієнтації та навчання, а також впровадити нові соціально орієнтовані технології роботи з людьми в центрах зайнятості з метою підтримки жінок на ринку праці.

Така стратегія, на наш погляд, зараз зіткнеться зі значними проблемами, оскільки для досягнення першого пункту важливо уникнути прикрого існування антидискримінаційного блоку в правовій базі, що регулює працевлаштування, що, на мою думку, дуже складно реалізувати. Дослідження В. В. Сичової поряд із пошуком інноваційних стратегій і методів подолання гендерної нерівності та досягненні гендерного паритету (на що й так націлені більшість науковців у цій справі), зосереджено на розриві в оплаті праці. Це, на наш погляд, дійсно мудрий вибір, якому варто віддати пріоритет у державній політиці рівних можливостей.

#### **Список використаних джерел:**

1. Восьний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Восьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – № 1. – С. 69 – 80.

2. Мороз С.В., Лучанська А.С. Дискримінація на ринку праці. Вісник Хмельницького національного університету. 2019, № 2. С. 62-67.

**УДК 338.48**