

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-493-1-97>

ADMINISTRATIVE AND LEGAL STATUS OF THE STATE LABOR SERVICE OF UKRAINE

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

Burma I. P.

*Applicant of the Research Institute of
Public Law*

Бурма І. П.

*здобувач
Науково-дослідного інституту
публічного права*

Державна служба України з питань праці та її територіальні підрозділи здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, включно з нормами про рівність оплати і недискримінацію. Інспектори праці розглядають скарги щодо гендерної дискримінації при наймі чи звільненні, проводять роз'яснювальну роботу для роботодавців. Як зазначено в одній з публікацій Держпраці, попри наявність законодавчих гарантій рівності, на практиці жінки частіше стикаються з перешкодами у кар'єрному зростанні, стереотипи обмежують їх професійний вибір, а ризик втратити роботу для жінки вищий, ніж для чоловіка [1]. Усвідомлюючи це, місцеві управління Держпраці пропонують роботодавцям рішення: запроваджувати гнучкі форми зайнятості, поважати права працівниць на декретні та сімейні відпустки, забезпечувати рівну оплату.

Важливо відзначити і роль центрів зайнятості на місцях: вони реалізують програми перенавчання для жінок, які втратили роботу (особливо внутрішньо переміщених осіб), надають консультації з відкриття власної справи, організовують ярмарки вакансій з акцентом на розширення вибору професій для жінок.

До спеціалізованих механізмів забезпечення гендерної рівності слід віднести органи та інституції, чия основна або значна діяльність присвячена саме гендерній політиці. На національному рівні головним таким органом є згаданий Урядовий уповноважений з гендерної політики – фактично, спеціальний інститут у системі виконавчої влади, покликаний фокусуватися виключно на питаннях гендерної рівності. Іншим важливим суб'єктом є Омбудсман (Уповноважений Верховної Ради з прав людини) – хоча його мандат ширший, він має окремий департамент або представника, що займається питаннями недискримінації. У щорічних доповідях Омбудсмана традиційно аналізується становище жінок у сфері праці, рівень виконання

державою зобов'язань щодо CEDAW (Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок) та інших міжнародних договорів, вказуються випадки порушення прав працюючих жінок (наприклад, відмова у наймі через майбутню декретну відпустку). Омбудсман може вносити подання органам влади щодо усунення виявленої гендерної дискримінації.

Спеціалізованим механізмом у законодавчій гілці влади є Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості», яке певний проміжок часу існувало в Верховній Раді України [2]. Хоча це не урядовий орган, але його діяльність тісно пов'язана з формуванням гендерної політики. Об'єднання, до складу якого входять депутатки і депутати різних фракцій, ініціює гендерні законопроекти (про гендерні квоти, про протидію сексизму, про рівні можливості у сфері догляду за дітьми тощо), співпрацює з громадськими організаціями і міжнародними структурами. Саме представниці цього об'єднання лобіювали створення посади урядової уповноваженої у 2017 р., а також були рушійною силою ратифікації Стамбульської конвенції у 2022 р..

Окремо варто згадати Раду Європи, ООН та ЄС, які допомагають Україні у розвитку спеціалізованих інституцій. За підтримки ООН в низці міністерств введено інститут гендерних аудиторів та проведено гендерні аудити установ, навчено державних службовців методології гендерного аналізу політик. Програма розвитку ООН (ПРООН) і ООН Жінки допомогли створити мережу гендерних осередків при обласних адміністраціях, які слідкують за дотриманням гендерних принципів на місцевому рівні. Таким чином, спеціалізовані гендерні органи та механізми – це свого роду «інфраструктура рівності», яка пронизує різні рівні влади і забезпечує інтеграцію гендерного компоненту в ухвалення рішень.

Отже, дослідження суб'єктного складу відносин із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні засвідчує наявність складної, багаторівневої та функціонально диференційованої системи суб'єктів, що здійснюють правове регулювання, реалізацію та контроль у відповідній сфері. Теоретико-методологічний інструментарій, що охоплює системний, функціональний, інституційний та нормативно-правовий підходи, дозволяє комплексно охарактеризувати структуру і специфіку взаємодій цих суб'єктів.

Центральну роль у цій системі відіграють органи публічної адміністрації, насамперед Міністерство економіки України, що реалізує політику у сфері праці та зайнятості, а також Міністерство соціальної політики України, яке координує реалізацію політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у соціальній сфері. Їхні повноваження

мають нормативно-правове закріплення, а діяльність спрямована на формування стратегічних документів, впровадження програм підтримки вразливих категорій, здійснення нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю й рівність.

Особливе значення мають також незалежні інституції, зокрема Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, який виступає гарантом додержання прав людини в контексті протидії дискримінації, у тому числі за ознакою статі. Серед суб'єктів адміністративно-правових відносин варто виокремити органи місцевого самоврядування, що наділені компетенцією щодо реалізації політики зайнятості та соціального захисту на територіальному рівні, включно з гендерно-чутливими програмами.

Не менш важливою є участь інститутів громадянського суспільства, зокрема громадських організацій, аналітичних центрів, профспілок, які беруть участь у розробці державної політики, здійснюють громадський моніторинг, адвокацію та експертно-правову підтримку у сфері забезпечення гендерної рівності.

Таким чином, суб'єктний склад адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні характеризується інституційною множинністю, міжвідомчою взаємодією та розподілом функцій між суб'єктами публічного та непублічного права. З урахуванням методологічних підходів сучасної юридичної науки, доцільно говорити про формування цілісного адміністративно-правового механізму, в якому взаємодіють норми, інститути та практики, спрямовані на забезпечення рівного доступу до праці, захист від дискримінації та утвердження гендерно-чутливої моделі державного управління у сфері праці.

Література:

1. Гендерна нерівність на ринку праці в Україні: виклики та шляхи вирішення. URL.: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/henderna-nerivnist-na-rynku-pratsi-v-ukraini-vykyky-ta-shliakhy-vyrishennia/#:~:text=Принцип%20гендерної%20рівності%20жінок%20в,гострою%20проблемою%2C%20що%20гальмує%20економічний>
2. Міжфракційне депутатське об'єднання "Рівні можливості" провело «круглий стіл» - презентацію досліджень проекту «Знову до роботи: реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною». URL.: <https://www.rada.gov.ua/news/Povidomlennya/82942.html>