



УДК 32-027.542:305]331.5

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-10\(52\)-318-330](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-10(52)-318-330)

Тюріна Діна Миколаївна кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Національний університет цивільного захисту України, вул. Чернишевська, 94, м. Харків, 61023, тел.: (050) 24-32-551, <https://orcid.org/0000-0002-1506-5849>

ЕКОСИСТЕМА ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Анотація. У статті обґрунтовано необхідність впровадження екосистемного підходу у процеси формування та реалізації гендерних програм та заходів держави у сфері зайнятості населення у сучасний період.

Екосистему державної гендерної політики визначено як відкриту інтегративну систему взаємопов'язаних елементів, багатовекторна спрямованість, диверсифіковане функціонування та взаємозв'язки яких створюють умови та є факторами досягнення поставлених державою цілей забезпечення гендерної рівності.

Розкрито структуру екосистеми гендерної політики держави, що включає складові: об'єктно-факторну – середовище державної гендерної політики як сукупність галузей та сфер, що є об'єктами і факторами її реалізації; суб'єктно-поведінкову – групи інтересів, які прямо або опосередковано впливають на розроблення та реалізацію гендерних програм та заходів держави; інституційну – механізми розробки та впровадження державних заходів забезпечення гендерної рівності.

Структурні елементи екосистеми є чинниками ефективності гендерної політики держави у сфері зайнятості, вплив яких на визначення її цілей, програм та заходів, на її результати залежить від комплементарності структурних елементів її середовища, ступеня узгодженості інтересів стейкхолдерів, ефективності інституційних механізмів.

Обґрунтовано, що ефективність гендерної політики у сфері зайнятості залежить від гендерного розвитку складових її екосистеми, а саме від подолання гендерної сегрегації у сфері освіти, посилення гендерної чутливості системи соціального забезпечення та захисту, впровадження гендерного підходу щодо охорони здоров'я, формування моделі гендерно орієнтованого бізнесу та корпоративної соціальної відповідальності, удосконалення законодавства у контексті завдань гендерної політики, розвитку гендерної культури шляхом подолання деструктивних гендерних стереотипів та ін.



Ключові слова: сфера зайнятості, державна гендерна політика у сфері зайнятості, екосистема державної гендерної політики, середовище, групи інтересів, інституційні механізми гендерної політики, екосистемні чинники державної політики гендерної рівності.

Tiurina Dina Mykolaivna PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management, National University of Civil Protection of Ukraine, St. Chernyshevskya, 94, Kharkiv, tel.: (050) 24-32-551, <https://orcid.org/0000-0002-1506-5849>

ECOSYSTEM OF STATE GENDER POLICY IN THE SPHERE OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION: ESSENCE AND ROLE IN ENSURING GENDER EQUALITY

Abstract. The article the necessity of implementing an ecosystem approach in the processes of formation and implementation of gender programs and measures of the state in the sphere of population employment in the modern period is substantiated.

The ecosystem of the state gender policy as an open integrative system of interrelated elements, the multi-vector orientation, diversified functioning and interrelationships of which create conditions and are factors in achieving the goals set by the state to ensure gender equality is defined.

The structure of the ecosystem of the state's gender policy includes components: object-factor - the environment of the state's gender policy as a set of industries and spheres that are objects and factors of its implementation; subject-behavioral - interest groups that directly or indirectly influence the development and implementation of gender programs and measures of the state; institutional - mechanisms for the development and implementation of measures to ensure gender equality is disclosed.

The structural elements of the ecosystem are factors of the effectiveness of the gender policy in the field of employment, the impact of which on the definition of its goals, programs and measures, on its results depends on the complementarity of the structural elements of its environment, the degree of coherence of the interests of stakeholders, the effectiveness of institutional mechanisms.

The effectiveness of gender policy in the field of employment depends on the gender development of the components of its ecosystem: overcoming gender segregation in the field of education, strengthening the gender sensitivity of the system of social security and protection, forming a model of gender-oriented business and corporate social responsibility, improvement of legislation in the context of gender policy tasks, development of gender culture by overcoming destructive gender stereotypes, etc.



Keywords: sphere of employment, state gender policy in the sphere of employment, ecosystem of state gender policy, environment, interest groups, institutional mechanisms of gender policy, ecosystem factors of state policy of gender equality.

Постановка проблеми. Забезпечення гендерної рівності є умовою та фактором досягнення стратегічних цілей соціально-економічного розвитку України. Як визначено експертами ПРООН, припинення будь-якої дискримінації щодо жінок і дівчат є не лише основним правом людини, це надзвичайно важливо для сталого майбутнього; доведено, що розширення можливостей жінок і дівчат сприяє економічному зростанню та розвитку. Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей жінок та дівчат визначено однією з пріоритетних цілей сталого розвитку України на період до 2030 року.

Діяльність держави з забезпечення гендерної рівності охоплює різноманітні сфери та галузі суспільного відтворення. Щодо сфери зайнятості населення, то від ефективності державних програм, спрямованих на подолання гендерних розривів доступу жінок і чоловіків до певних сегментів національного ринку праці, в оплаті їх праці, професійному та кар'єрному рості безпосередньо залежить суспільний добробут та економічне зростання. Це доводить актуальність та практичне значення теоретичних та прикладних досліджень умова, факторів та напрямів забезпечення гендерної рівності у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасний період дослідженням економічних, соціальних, політико-правових, психологічних аспектів гендерної політики держави у сфері зайнятості населення присвячено теоретичні та прикладні праці українських дослідників [1-6]. Але екосистемний підхід, застосування якого у наукових дослідженнях суспільних відносин сприяє формуванню системних знань щодо їх сутності, механізму та розвитку, ще не визнано інструментарієм наукового аналізу гендерної політики держави на національному, секторальному, регіональному та галузевому рівнях. Аналіз екосистеми державної гендерної політики у сфері зайнятості дозволить розкрити основні фактори, що впливають на ефективність гендерних програм у цій сфері, та обґрунтувати заходи її підвищення.

Метою статті є розкриття напрямів та факторів ефективності державної гендерної політики у сфері зайнятості населення у сучасний період на основі обґрунтування сутності та структури екосистеми діяльності держави з забезпечення гендерної рівності.

Виклад основного матеріалу. В Україні, відповідно до динаміки показників підіндексу економічної участі та можливостей жінок і чоловіків (Economic Participation and Opportunity), що є складовою Індексу глобального гендерного розриву, протягом тривалого періоду посилюється гендерна незбалансованість у сфері зайнятості населення, що спричиняє негативні



наслідки для соціально-економічного розвитку країни та потребує розробки та здійснення дієвих державних програм подолання гендерних розривів (табл. 1).

Підіндекс економічної участі та можливостей (Economic Participation and Opportunity) є індикатором розривів між жінками та чоловіками на ринку праці, в оплаті праці, у доступі до висококваліфікованої праці, кар'єрному просуванні. Показниками підіндексу є рівень участі жінок і чоловіків у робочій силі, рівність оплати за аналогічну роботу, розрахунковий (очікуваний) трудовий дохід, гендерний паритет щодо законодавців, вищих посадових осіб, менеджерів, професійно-технічних працівників.

Таблиця 1

Україна у рейтингу країн за показниками підіндексу Economic Participation and Opportunity

№	Індекс глобального гендерного розриву, підіндекс економічної участі і можливостей	Показники	Кількість країн	Місце України у рейтингу
1	2	3	4	5
1	Global Gender Gap Report 2018, Economic Participation and Opportunity, у тому числі:	0,747	149	28
	рівень участі в робочій силі	0,829		
	рівність оплати за аналогічну роботу	0,703		
	розрахунковий трудовий дохід	0,631		
	законодавці, вищі посадові особи та менеджери	0,697		
	професійно-технічні працівники	1,000		
2	Global Gender Gap Report 2020. Economic Participation and Opportunity, у тому числі:	0,737	153	39
	рівень участі в робочій силі	0,830		
	рівність оплати за аналогічну роботу	0,690		
	розрахунковий трудовий дохід	0,612		
	законодавці, вищі посадові особи та менеджери	0,679		
	професійно-технічні працівники	1,000		
3	Global Gender Gap Report 2021. Economic Participation and Opportunity, у тому числі	0,732	156	44
	рівень участі в робочій силі	0,835		
	рівність оплати за аналогічну роботу	0,668		
	розрахунковий трудовий дохід	0,598		
	законодавці, вищі посадові особи та менеджери	0,705		
	професійно-технічні працівники	1,000		
4	Global Gender Gap Report 2022. Economic Participation and Opportunity, у тому числі	0,710	146	62
	рівень участі в робочій силі	0,757		
	рівність оплати за аналогічну роботу	0,638		
	розрахунковий трудовий дохід	0,626		
	законодавці, вищі посадові особи та менеджери	0,687		
	професійно-технічні працівники	1,000		



Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
5.	Global Gender Gap Report 2023. Economic Participation and Opportunity, у тому числі	0,714	146	66
	рівень участі в робочій силі	0,760		
	рівність оплати за аналогічну роботу	0,640		
	розрахунковий трудовий дохід	0,633		
	законодавці, вищі посадові особи та менеджери	0,695		
	професійно-технічні працівники	1,000		

Складено на основі джерел: [7-11]

Аналіз даних таблиці 1 дає підстави для висновку про значний рівень дискримінації жінок та стійку тенденцію до зростання гендерного дисбалансу у сфері зайнятості населення України (за інтегральним показником: від 0,747 до 0,714). Не зважаючи на те, що показник розрахункового трудового доходу мав незначну позитивну динаміку – з 0,631 до 0,633, а показник гендерного паритету щодо професійно-технічних працівників незмінно дорівнював 1,000, про зростання гендерних розривів у сфері зайнятості населення свідчать такі дані:

1) переміщення України з 28 місця у рейтингу країн (Global Gender Gap Report 2018-2023 рр.) за підіндексом Economic Participation and Opportunity на 66 місце;

2) значення та від'ємна динаміка:

- інтегрального показника підіндексу: з 0,747 до 0,714;
- показника рівня участі у робочій силі: з 0,829 до 0,760;
- показника рівності оплати за аналогічну роботу: з 0,703 до 0,640;
- показника можливостей доступу жінок до зайнятості як законодавців, вищих посадових осіб та менеджерів з 0,697 до 0,695.

Висновок про збільшення гендерного дисбалансу у сфері зайнятості населення підтверджує інформація Державної служби зайнятості України. Так, станом на перше квітня 2023 року статус офіційно зареєстрованого безробітного мали 137,3 тисячі осіб, з них чоловіки становили 28 %, жінки – 72 %; станом на перше лютого 2024 року цей статус мали 101,4 тисячі осіб, з них чоловіки склали лише 24%, жінки – 76%. У 2022 році середньомісячна заробітна плата у жінок була на 18,4 % нижча, ніж відповідний показник у чоловіків, а саме 13 802 грн – у жінок і 16 912 грн – у чоловіків [12]. У 2023 році середня заробітна плата після оподаткування жінок становила 10312 грн, чоловіків – 15777 грн., тобто гендерний розрив у оплаті праці був понад 5000 грн [13].

Подолання дискримінації жінок у сфері зайнятості населення України є одним із пріоритетних напрямів гендерної політики держави, що обумовлено



багатьма факторами, серед яких велике значення мають демографічні диспропорції щодо чисельності жінок та чоловіків, які знаходять свій прояв у макроекономічних диспропорціях, зокрема щодо часток жінок та чоловіків у ВВП (табл. 2)

Таблиця 2

**Частки жінок та чоловіків у номінальному ВВП України
 (2020-2022 рр.)**

Показники	Роки		
	2020	2021	2022
Номінальний ВВП, млн грн	4194102,0	5459574,0	5191028,0
Чисельність постійного населення, млн осіб	41,7	41,2	41,0
Чисельність жінок, млн осіб	22,4	22,2	22,0
Чисельність чоловіків	19,3	19,0	19,0
Номінальний ВВП на душу населення, грн	100498,94	132513,9	126610,4
Номінальний ВВП жінки, млн грн	2250100,8	2941809,3	2785429,7
Номінальний ВВП чоловіки, млн грн	1944001,2	2517764,7	2405598,3
Частка жінок у номінальному ВВП, %	53,6	53,9	53,7
Частка чоловіків у номінальному ВВП, %	46,4	46,1	46,3
Співвідношення часток жінок та чоловіків у ВВП	1,155	1,169	1,159

Розраховано на основі даних: [14, 15]

Відповідно до даних таблиці 2, частка жінок у ВВП України у період 2020-2021 років збільшилась з 53,6% у 2020 році до 53,9% у 2021 році, відповідно співвідношення часток жінок і чоловіків у номінальному ВВП дорівнювало 1,155 та 1,169. У 2022 році частка жінок також була більшою за частку чоловіків – 53,7 %, співвідношення часток – 1.159.

Диспропорція між частками жінок і чоловіків у ВВП, що склалася в Україні, обумовлює необхідність формування та реалізації гендерно чутливих державних програм забезпечення зайнятості населення, оскільки дискримінація жінок щодо їх доступу до певних сегментів ринку праці, в оплаті праці, до професій та підвищення кваліфікації істотно обмежує потенціал національного людського капіталу економічного зростання та розвитку.

Слід підкреслити, що в умовах воєнного часу інтеграція гендерного підходу у механізм державного регулювання зайнятості набуває ще більшої значущості для соціально-економічного розвитку країни. За оцінкою МВФ, у 2022 році наявне населення України скоротилося до 35,0 млн осіб. Однією з причин була масова зовнішня міграція жінок. За даними Агентства ООН у справах біженців станом на 14 березня 2024 року було зафіксовано по всьому світу 6,486 млн біженців з України. 68% українських біженців становлять жінки, серед яких значна частка – це жінки працездатного віку. За оцінками



Bloomberg Economics, нездатність переконати жодну з 2,8 мільйона жінок працездатного віку повернутися обійдеться Україні в 10% річного довоєнного валового внутрішнього продукту. Виходячи з цих даних, можна стверджувати: якщо у 2021 році номінальний ВВП на душу постійного населення становив 100498,94 грн, то втрати номінального ВВП від зовнішньої міграції 2,8 млн жінок працездатного віку за кожний рік воєнного та післявоєнного періодів, будуть дорівнювати у цінах 2021 року 281397,0 млн грн. Як бачимо, масова зовнішня міграція жінок працездатного віку є реальною загрозою значних втрат ВВП у сучасний та післявоєнний періоди.

Виходячи з наведених даних, подолання гендерних розривів у сфері зайнятості слід визнати пріоритетним напрямом державної гендерної політики, ефективне здійснення якого диктує необхідність застосування екосистемного підходу. Річ у тому, що сфери, галузі, об'єкти та суб'єкти державної гендерної політики є складовими середовища життєдіяльності суспільства, тому її ефективність залежить не тільки від досконалості методів, заходів, механізмів державного регулювання гендерних відносин, а й від її екосистеми, вплив елементів якої може бути як стимулюючим, так і дисфункціональним.

Екосистемний підхід уперше був застосований для аналізу біологічного середовища суспільного відтворення. Саме відносно біологічної сфери у Конвенції про охорону біологічного різноманіття, що була ратифікована в Україні у 1994 році було визначено поняття екосистеми як динамічного комплексу угруповань рослин, тварин і мікроорганізмів, а також їх неживого навколишнього середовища, що взаємодіють як єдине функціональне ціле.

На сьогодні екосистемний підхід вийшов за межі екологічних досліджень. Поняття екосистеми, як підкреслює О. Кілієвич, використовується відповідно до різноманітних за своєю природою систем і процесів, зокрема, й до систем і процесів у сферах управління, вироблення політики [16].

У сучасний період основними об'єктами комплексного наукового аналізу є:

бізнес (підприємницькі) екосистеми, концептуальні основи яких обґрунтовано у книзі М. Родшильда «Біономіка: економіка як бізнес-екосистема». Українські дослідники визначають підприємницьку екосистему як: сукупність юридичних і фізичних осіб з різних секторів, різних за характером діяльності, яка функціонує для розвитку інноваційної та підприємницької діяльності шляхом об'єднання зусиль різні групи зацікавлених сторін. Ключовими компонентами підприємницької екосистеми є розробка політики, інфраструктура, фінанси, інновації, ринки, підтримка, культура та людські ресурси; взаємозалежну структуру, що складається з центральної організації (фірми, бізнес-одиниці або структурного підрозділу) і її оточення, зв'язків між ними і створюваного синергетичного ефекту; платформу, як цілеспрямовано



або спонтанно організований майданчик пошуку клієнтів, компаньйонів, капіталу, товарів і послуг. У сучасний період аналізуються цифрові бізнес-екосистеми;

– екосистеми інновацій, що є відкритими динамічними мережевими (неієрархічними) середовищами, що складаються з організацій, людей та інститутів, які взаємодіють при створенні, використанні та поширенні інновацій]. Термін «інноваційні екосистеми» використовують для опису великого та різноманітного кола учасників і ресурсів, які є необхідними для постійних інновацій у сучасній економіці. Практичним прикладом інноваційної екосистеми є Всеукраїнська Інноваційна екосистема "Sikorsky Challenge Україна" (SCU) – відкрита інноваційна екосистема, що об'єднує інституції країни, зацікавлені у розвитку української інноваційної економіки: університети, наукові установи, органи державної влади та місцевого самоврядування, бізнес-компанії, фонди і громадські організації;

– управлінські екосистеми, зокрема екосистеми управління персоналом, управління людськими ресурсами державної служби тощо;

– екосистема суспільної політики, яку О. Кілієвич визначає як відкриту динамічну цілеспрямовану систему, що утворена складною мережею дієвців і стейкхолдерів, інституцій, процесів і впливів, що в процесі взаємодій формують, реалізують (впроваджують) та оцінюють суспільну (державну) політику [16].

Застосування екосистемного підходу до аналізу гендерної політики держави базується на обґрунтуванні сутності та структури її екосистеми, кожна складова якої та їх інтегративна єдність забезпечують досягнення цілей гендерних програм та заходів держави у різних сферах суспільного життя.

Екосистему гендерної політики, спираючись на розкриття змісту поняття екосистеми у сучасних дослідженнях різних сфер суспільної життєдіяльності, слід визначити як відкриту інтегративну систему взаємопов'язаних елементів, багатовекторна спрямованість, диверсифіковане функціонування та взаємозв'язки яких створюють умови та є факторами досягнення поставлених державою цілей забезпечення гендерної рівності.

Екосистема державної гендерної політики є поліструктурною та характеризується такими взаємопов'язаними аспектами та складовими:

1. Середовище діяльності держави з забезпечення гендерної рівності, яке формують галузі та сфери життєдіяльності суспільства, які, з одного боку, є об'єктом державної гендерної політики, а з іншого боку, від гендерного розвитку яких залежить її ефективність. Вважаємо, що за об'єктно-факторним підходом структурними елементами екосистеми державної гендерної політики є освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення та захист, сфера зайнятості населення, бізнес (сфера ділової активності населення, роботодавці),



гендерне законодавство, гендерна культура, соціальні спільноти та їх гендерна поведінка та ін. Кожна зі складових екосистеми є об'єктом впливу держави та залежно від рівня гендерної чутливості може сприяти / обмежувати досягнення цілей гендерного розвитку.

2. Групи інтересів, що зацікавлені у державних гендерних програмах, їх дії та взаємозв'язки, які мають прямий чи опосередкований вплив на ефективність заходів державної гендерної політики. О. Кілієвич компонентом екосистеми суспільної політики називає дієвців і стейкхолдерів, зокрема творців політики (policymakers) з відповідними владними повноваженнями, аналітиків політики, групи спеціальних інтересів, організації громадянського суспільства, медіа. На його думку, кожна група зацікавлених сторін привносить свої погляди, інтереси та досвід у процес розробки політики [16]. У цьому контексті, екосистема державної гендерної політики – це система відносин, дій та взаємодії її стейкхолдерів – творців політики та груп інтересів, серед яких населення, бізнес, органи державної влади та місцевого самоуправління та ін. Вплив стейкхолдерів на результативність державної гендерної політики визначається їх зацікавленістю у подоланні гендерних розривів суспільстві, може бути різновекторним та суперечливим, можливим є і конфлікт інтересів. Інтереси, дії та взаємодія стейкхолдерів є факторами ефективності гендерної політики держави.

3. Інституційні механізми розроблення та реалізації державної гендерної політики.

Таким чином, у змісті поняття екосистеми гендерної політики держави інтегруються такі її характеристики:

- об'єктно-факторні – середовище гендерної політики як сукупність галузей та сфер, що є об'єктами та факторами її реалізації;
- суб'єктно-поведінкові – діяльність груп інтересів, які прямо або опосередковано впливають на розроблення та реалізацію державних гендерних програм та заходів;
- інституційні – це сформовані державою механізми розробки та впровадження заходів забезпечення гендерної рівності.

Екосистему гендерної політики слід відрізнити від її інституційного середовища, політичного середовища та політичного ландшафту. Інституційне середовище є підсистемою екосистеми гендерної політики держави, поєднуючи формальні та неформальні соціальні норми та правила, інституційні механізми. Це система узгоджених та поєднаних єдиною метою соціальних норм, правил, організацій, установ, механізмів та процесів інституційного забезпечення досягнення цілей політики гендерної рівності. Політичне середовище державної політики, за визначенням О. Делія, включає політичну систему, владу, політичні відносини [17]. Політичний ландшафт, окрім



змістовних характеристик політичного середовища, має ще територіальне втілення, є просторово організованою системою.

Висновки. Проведений аналіз гендерного дисбалансу у сфері зайнятості населення України дозволив обґрунтувати, по-перше, тенденцію до його посилення, по-друге, трансформації гендерних аспектів зайнятості в умовах воєнного часу, по-третє, необхідність, у зв'язку з цим, комплексного удосконалення діяльності держави з подолання гендерних розривів шляхом впровадження екосистемного підходу у процеси формування та реалізації як гендерних програм, так і заходів політики зайнятості. Основними висновками дослідження є такі:

1) екосистема державної гендерної політики – це інтегративна єдність її об'єктно-факторних, суб'єктно-поведінкових та інституційних складових. Її структура включає:

– середовище гендерної політики як сукупність галузей та сфер, що є як об'єктами, так і факторами її реалізації – це освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення та захист, сфера зайнятості населення, бізнес, гендерне законодавство, гендерна культура, соціальні спільноти та їх гендерна поведінка та ін.;

– групи інтересів (зовнішні та внутрішні стейкхолдери), які прямо або опосередковано впливають на розроблення та реалізацію гендерних програм та заходів держави;

– сформовані державою механізми розробки та впровадження заходів забезпечення гендерної рівності;

2) ефективність державної гендерної політики залежить від макро- та екосистемних факторів її ефективності. Макрочинники розв'язання державою проблем забезпечення паритету жінок і чоловіків щодо їх економічно активної зайнятості та доходів пов'язані зі станом та тенденціями розвитку суспільного відтворення у певний період, зокрема зі станом та розвитком національної економіки, соціальної сфери, демографічними тенденціями, політичними процесами, міжнародними відносинами та ін. Екосистемні чинники визначаються структурою екосистеми державної гендерної політики. Макро- та екосистемні чинники взаємопов'язані: національні та глобальні явища та процеси впливають на екосистему державної гендерної політики, а обумовлені ними трансформації її складових – на її завдання, реалізацію та результати. Своєю чергою, розвиток екосистеми гендерної політики держави, гармонізація спрямованості впливу її компонентів на гендерний розвиток є факторами суспільних трансформацій;

3) вплив екосистемних факторів державної гендерної політики у сфері зайнятості на визначення її цілей, заходів та на її результати залежить від комплементарності структурних елементів її середовища, ступеня узгодженості інтересів стейкхолдерів, ефективності інституційних механізмів;



4) національні гендерні програми держави повинні урахувати особливості складових екосистеми державної гендерної політики, використовувати їх ресурси щодо подолання гендерних розривів, забезпечувати гармонізацію інтересів стейкхолдерів кожної складової, використовувати їх ресурси, можливості, дії та співпрацю для досягнення поставлених цілей гендерного розвитку суспільства. Секторальні, регіональні, галузеві державні програми, що орієнтовані на розв'язання гендерних проблем функціонування певної складової екосистеми, повинні урахувати вплив на їх формування та реалізацію усіх інших її структурних елементів.

5) державні гендерні програми у сфері зайнятості населення є за їх змістом та спрямованістю національними програмами, оскільки їх комплексним об'єктом є національний ринок праці та суспільні трудові відносини, що мають економічні, соціальні, політичні, психологічні, правові аспекти, а метою – забезпечення їх гендерної збалансованості;

б) ефективність гендерної політики у сфері зайнятості залежить, по-перше, від ступеня інтеграції гендерного підходу у державну політику зайнятості, бюджетно-податкову політику, політику доходів та ін. По-друге, від гендерного розвитку складових екосистеми гендерної політики держави: подолання гендерної сегрегації у сфері освіти, посилення гендерної чутливості системи соціального забезпечення та захисту, впровадження гендерного підходу щодо охорони здоров'я, формування моделі гендерно орієнтованого бізнесу та корпоративної соціальної відповідальності, удосконалення законодавства у контексті завдань гендерної політики, розвитку гендерної культури шляхом подолання деструктивних гендерних стереотипів та ін.

Предметом подальшого дослідження мають бути соціально-економічні чинники ефективності державної гендерної політики у сучасний період.

Література:

1. Сафонік Н., Богомол К. Загальні аспекти застосування гендерно орієнтованого підходу у сфері трудових відносин та підприємницькій діяльності. *Економіка та суспільство*. 2021. № 35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-10> (дата звернення 15.06.2024).
2. Прокопович-Павлюк І. В., Панчишин Т. В., Марець О. Р. Дослідження ринку праці України: гендерні аспекти. *Інфраструктура ринку*. 2021. Вип. 54. С. 201-207. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54_2021/34.pdf (дата звернення 15.06.2024).
3. Котикова А., Крилова І., Попескул А. Гендерні аспекти ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 22. С. 191-196. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/38.pdf> (дата звернення 15.06.2024).
4. Добош З. А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 190-193. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-7/48> (дата звернення 15.06.2024).
5. Прокопович-Павлюк І. В. Жінки на ринку праці України: статистична оцінка та можливості. *Інфраструктура ринку*. 2023. Вип. 7. С.145-151. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/70_2023/28.pdf (дата звернення 15.06.2024).



6. Вапнярчук Н. М. Питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні в умовах війни. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 6. С. 346-351. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.58> (дата звернення 15.06.2024).
7. Global Gender Gap Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (Accessed 15 Juli 2024).
8. Global Gender Gap Report 2022. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (Accessed 15 Juli 2024).
9. Global Gender Gap Report 2021. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. (Accessed 15 Juli 2024).
10. Global Gender Gap Report 2020. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (Accessed 15 Juli 2024).
11. Global Gender Gap Report 2018. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (Accessed 15 Juli 2024).
12. Гендерні диспропорції в Україні: інформація від Держпраці. URL: <https://profpressa.com/news/genderni-disproportsiyyi-v-ukrayini-informatsiia-vid-derzhpratsi> (дата звернення 15.06.2024).
13. Марцінко М. Гендерний розрив в оплаті праці: досвід України (частина 2). URL: <https://jurfem.com.ua/gender-gap-p2> (дата звернення 15.06.2024).
14. Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2024. URL: <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp> (дата звернення 15.06.2024).
15. Чисельність та склад населення. URL: https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU%3ADF_POPULATION_STRUCTURE%287.0.0%29&filter=PNMI_02.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A (дата звернення 15.06.2024).
16. Кілієвич О. І. Екосистема суспільної політики: визначення, структура, функціонування, застосування. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/659215aa-c107-4940-ac28-ac59b84632b9/content> (дата звернення 15.06.2024).
17. Делія О. В. Складники політичного середовища державної політики в структурі зовнішнього середовища. *Держава та регіони. Серія «Державне управління»*, 2018. № 1 (61). С. 68-72. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1_2018/14.pdf (дата звернення 15.06.2024).

References:

1. Safonik, N., & Bohomol, K. (2021). Zahal'ni aspekty zastosuvannya genderno oriientovanoho pidkhodu u sferi trudovykh vidnosyn ta pidpriemnyts'kij diial'nosti [General aspects of the application of a gender-oriented approach in the field of labor relations and entrepreneurial activity]. *Ekonomika ta suspil'stvo*, №35. Retrieved from <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-10> [in Ukrainian].
2. Prokopovych-Pavliuk, I. V., & Panchyshyn, T. V., & Marets' O. R. (2021). Doslidzhennia rynku pratsi Ukrainy: henderni aspekty. [Study of the labor market of Ukraine: gender aspects]. *Infrastruktura rynku*, 54, 201-207. Retrieved from http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/54_2021/34.pdf [in Ukrainian].
3. Kotykova, A., & Krylova, I., & Popeskul, A. (2018). Henderni aspekty rynku pratsi v Ukraini. [Gender aspects of the labor market in Ukraine]. *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, 22, 191-196. Retrieved from <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/38.pdf> [in Ukrainian].
4. Dobosh, Z. A. (2020). Henderna rivnist' i henderna dyskryminatsiia u sferi trudovykh vidnosyn. [Gender equality and gender discrimination in the field of labor relations]. *Yurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal*, 7, 190-193. Retrieved from <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-7/48> [in Ukrainian].



5. Prokopovych-Pavliuk, I. V. (2023). Zhinky na rynku pratsi Ukrainy: statystychna otsinka ta mozhlyvosti. [Women in the labor market of Ukraine: statistical assessment and opportunities]. *Infrastruktura rynku*, 7, 145-151. Retrieved from http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/70_2023/28.pdf [in Ukrainian].
6. Vapniarchuk, N. M. (2023). Pytannia pravovoho zabezpechennia hendernoї rivnosti u trudovykh pravovidnosynakh v Ukraini v umovakh vijny. [The issue of legal provision of gender equality in labor relations in Ukraine in the conditions of war]. *Analitichno-porivnial'ne pravoznavstvo*, 6, 346-351. Retrieved from <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.58> [in Ukrainian].
7. Global Gender Gap Report 2023. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf [in English].
8. Global Gender Gap Report 2022. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf [in English].
9. Global Gender Gap Report 2021. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf [in English].
10. Global Gender Gap Report 2020. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf [in English].
11. Global Gender Gap Report 2018. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf [in English].
12. Henderni dysproportsii v Ukraini: informatsiia vid Derzhpratsi. [Gender disparities in Ukraine: information from State Labor]. Retrieved from <https://propressa.com/news/genderni-disproportsiyi-v-ukrayini-informatsiia-vid-derzhpratsi> [in Ukrainian].
13. Martsinko, M. Hendernyj rozryv v oplati pratsi: dosvid Ukrainy (chastyna 2). Retrieved from <https://jurfem.com.ua/gender-gap-p2> [in Ukrainian].
14. Valovyj vnutrishnij produkt (VVP) v Ukraini 2024. Retrieved from <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp> [in Ukrainian].
15. Chysel'nist' ta sklad naselennia. Retrieved from https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU%3ADF_POPULATION_STRUCTURE%287.0.0%29&filter=PNMI_02.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A [in Ukrainian].
16. Kiliievych, O. I. Ekosystema suspil'noi polityky: vyznachennia, struktura, funktsionuvannia, zastosuvannia. [Ecosystem of social policy: definition, structure, functioning, application]. Retrieved from <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/659215aa-c107-4940-ac28-ac59b84632b9/content> [in Ukrainian].
17. Deliiia, O. V. (2018). Skladnyky politychnoho seredovyscha derzhavnoi polityky v strukturi zovnishn'oho seredovyscha. [Components of the political environment of state policy in the structure of the external environment]. *Derzhava ta rehiony. Seriiia «Derzhavne upravlinnia»*, № 1 (Vols. 61), 68-72. Retrieved from http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1_2018/14.pdf [in Ukrainian].