

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2

Швець Наталія Миколаївна

*кандидатка юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права*

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Швец Наталья Николаевна

*кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового права*

Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого

Shvets Nataliia

*Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor,
Assistant Professor of Labor Law Department*

Yaroslav Mudryi National Law University

ORCID: 0000-0002-9899-196X

Бодейко Валерія Андріївна

студентка

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Бодейко Валерия Андреевна

студентка

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Bodeiko Valeriia

Student of the

Yaroslav Mudryi National Law University

Яшарова Дар'я Василівна

студентка

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Яшарова Дарья Васильевна

студентка

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Yasharova Daria

Student of the

Yaroslav Mudryi National Law University

**ОКРЕМІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА
РИНКУ ПРАЦІ**

**ОТДЕЛЬНЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОЙ
ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**CERTAIN LEGAL ASPECTS OF THE GENDER DISCRIMINATION IN
THE LABOR MARKET**

Анотація. У статті за допомогою міжнародних та вітчизняних статистичних даних було здійснено ґрунтовний аналіз дискримінаційного становища жінок на ринку праці.

Охарактеризовано основні законодавчі прогалини на етапі працевлаштування, що знайшли своє відображення в Законі України «Про рекламу» та главі 3 розділу I Наказу Міністерства охорони здоров'я України № 256. Також було встановлено вплив гендерних стереотипів на трудові правовідносини та запропоновано запровадити просвітницькі державні програми під керівництвом Урядового Уповноваженого з питань гендерної політики з метою подолання стереотипізації населення. Висвітлено проблематику нерівної оплати праці жінок на етапі виконання трудової функції, що зумовлено певними особливостями. Серед них символічне місце займає горизонтальна гендерна сегрегація та прихована вертикальна (ефект «скляної стелі»). Як вирішення, пропонується внести зміни до податкового законодавства шляхом запровадження авторської

редакції статті щодо зниження податкового навантаження для тієї категорії роботодавців, які притримуються гендерного балансу при розподілі робочих місць. Для додаткової нівеляції вертикальної гендерної сегрегації, що також зумовлена низькою мобільністю жінок, було зроблено висновок про доцільність включення до Кодексу законів про працю України норми, що надає можливість залучення до нічної праці будь-якої особи, незалежно від її статі та сімейних обов'язків, за її письмовою згодою. Також було запропоновано вирішення проблеми належного суміщення жінкою її трудових та материнських обов'язків шляхом імплементації законодавчої позиції Швеції щодо рівного розподілу сімейних обов'язків.

Було визначено низький рівень захисту гендерних трудових прав у судах, як фактор, що зумовлює фактично безкарну дискримінацію жіночої статі. На підтвердження цього факту було здійснено порівняльний аналіз судових рішень Великобританії й України, з огляду на які встановлено, що фінансова зацікавленість потерпілих від порушення принципу недискримінації за ознакою статі є неспівмірно вищою у розвинутих країнах Європи.

Ключові слова: *гендерна дискримінація, ринок праці, вертикальна гендерна сегрегація, горизонтальна гендерна сегрегація, скляна стеля, гендерний розрив в оплаті праці.*

Анотація. *В статье с помощью международных и отечественных статистических данных был осуществлен подробный анализ дискриминационного положения женщин на рынке труда.*

Охарактеризованы основные законодательные пробелы на этапе трудоустройства, которые нашли свое отражение в Законе Украины «О рекламе» и главе 3 раздела I Приказа Министерства здравоохранения Украины № 256. Также было установлено влияние гендерных стереотипов на трудовые правоотношения и предложено ввести просветительские

государственные программы под руководством Правительственного уполномоченного по вопросам гендерной политики с целью преодоления стереотипизации населения. Освещена проблематика неравной оплаты труда женщин на этапе выполнения трудовой функции, что обусловлено определенными особенностями. Среди них символическое место занимает горизонтальная гендерная сегрегация и скрытая вертикальная (эффект «стеклянного потолка»). Как решение, предлагается внести изменения в налоговое законодательство путем введения авторской редакции статьи по снижению налоговой нагрузки для той категории работодателей, которые придерживаются гендерного баланса при распределении рабочих мест. Для дополнительного нивелирования вертикальной гендерной сегрегации, также обусловленной низкой мобильностью женщин, был сделан вывод о целесообразности включения в Кодекс законов о труде Украины нормы, предоставляющей возможность привлечения к ночной работе любого лица, независимо от его пола и семейных обязанностей, с письменного согласия последнего. Также было предложено решение проблемы надлежащего совмещения женщиной ее трудовых и материнских обязанностей путем имплементации законодательной позиции Швеции относительно равного распределения семейных обязанностей.

Был определен низкий уровень защиты гендерных трудовых прав в судах, как фактор, что приводит к фактически безнаказанной дискриминации женского пола. В подтверждение этого факта был осуществлен сравнительный анализ судебных решений Великобритании и Украины, учитывая которые установлено, что финансовая заинтересованность пострадавших от нарушения принципа недискриминации по признаку пола является несоизмеримо выше в развитых странах Европы.

Ключевые слова: гендерная дискриминация, рынок труда, вертикальная гендерная сегрегация, горизонтальная гендерная сегрегация, стеклянный потолок, гендерный разрыв в оплате труда.

Summary. The article provides a thorough analysis of the discriminatory position of women in the labor market using international and domestic statistics.

It's characterized basic legislative gaps during employment, as reflected in the Law of Ukraine "On Advertising" and in the Chapter 3, Section I of the Ministry of Health of Ukraine №256. It's also identified the impact of gender stereotypes on labor relations and proposed the introduction of public education programs under the leadership of the Government Commissioner for Gender Policy in order to overcome the stereotyping of the population. It's detected the issues of unequal pay for women on the stage of the work function, due to certain features. Horizontal gender segregation and hidden vertical segregation (the effect of «glass roof») take symbolic place among them. As a solution, it is proposed to amend the tax legislation by introducing an author's version of the article to reduce the tax burden for the category of employers who adhere to the gender balance in the distribution of jobs. For additional leveling of vertical gender segregation, which is also due to low mobility of women, it was concluded that it is appropriate to include in the Labor Code of Ukraine a rule that allows any person to work at night, regardless of gender and family responsibilities, with her or his written consent. It is also proposed to solve the problem of proper reconciliation of a woman's work and maternity responsibilities by implementing Sweden's legislative position on the equal distribution of family responsibilities.

It's identified a low level of protection of gender labor rights in the courts and it is leads to virtually unpunished discrimination against women. To confirm this fact, a comparative analysis of court decisions of the United Kingdom and Ukraine was conducted, which showed that the financial interest of victims of

violations of the principle of non-discrimination on the grounds of sex is disproportionately higher in developed European countries.

Key words: gender discrimination, labor market, vertical gender segregation, horizontal gender segregation, glass ceiling, gender pay gap.

Постановка проблеми. Принцип недопущення дискримінації за гендерною ознакою є основоположним у соціально-економічній політиці багатьох розвинутих європейських держав, до яких прагне долучитися Україна.

Не дивлячись на законодавче закріплення даного принципу в Україні, спостерігається непослідовне впровадження запобіжних заходів щодо попередження гендерної дискримінації.

Зокрема, жінки зазнають проявів упередженого ставлення за ознакою статі, стаючи жертвами скорочення штату або незаконних звільнень з інших підстав; отримуючи меншу заробітну плату, ніж чоловіки, та долаючи труднощі на етапі працевлаштування та заняття керівних посад, що зумовлює актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Науковий аналіз гендерної дискримінації здійснювався значною плеядою науковців, серед яких можна виділити науковий доробок І. А. Вєтухової [18]; М. В. Ворони [13]; Л. Б. Магдюк [8]; Б. А. Римара [7] та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є загальний аналіз стану трудового законодавства на предмет гендерної відповідності міжнародним стандартам у сфері праці та можливості їх подальшого застосування в українських реаліях.

Виклад основного матеріалу. Напередодні Міжнародного економічного форуму, що цього року пройшов у Давосі, була оприлюднена доповідь організації про глобальний гендерний розрив. За загальними результатами, жодна країна ще не пододала гендерну нерівність повністю.

Український результат у таблиці становить 72,1 %, що на 0,13 % краще, ніж у 2018 році [1, с. 9].

Як свідчить детальний аналіз українських і світових показників, найменш реформованою залишається трудова сфера. Починаючи з етапу пошуку роботи й закінчуючи звільненням, працівники жіночої статі стикаються з численними стереотипами й дискримінацією.

Український етап активних дій щодо подолання гендерної дискримінації пов'язаний з вектором розвитку, який обрала Україна. Країни, що входять до європейського простору, приділяють значну увагу співмірним правам чоловіків та жінок у трудовій сфері, що спонукало нашу державу долучитися до міжнародних зобов'язань у напрямку гендерної рівності та постановою Кабінету Міністрів України затвердити посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики.

Внаслідок багаторазової критики значних змін зазнавав Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що є найбільш деталізованим антидискримінаційним нормативно-правовим актом українського зразка. Ч. 2 ст. 6 цього Закону забороняє будь-які прояви дискримінації зі сторони як фізичних, так і юридичних осіб та органів влади. Проте, аналіз ч. 3 ст. 6 цього Закону дає підстави стверджувати, що неоднакове ставлення ще не є проявом дискримінації, оскільки окремі групи населення можуть зазнавати політики позитивних дій, що являють собою тимчасові заходи, метою яких є компенсація нерівного становища [2].

Попри це, фактично закріплений принцип гендерної рівності в сфері праці у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП); більшості міжнародних документів, ратифікованих Україною, зокрема, в Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок; Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Указі Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030

року» та ін. носить частково декларативний характер, і на практиці не реалізується вже на етапі пошуку роботи та працевлаштування.

Так, згідно з ч. 1 ст. 24¹ Закону України (далі – ЗУ) «Про рекламу», «забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі...» [3].

Проте, що розуміє законодавець під словами «специфічна робота» у контексті вищеписаної норми, на сьогодні є незрозумілим. Ні вітчизняна законодавча база, ні судова практика не містять відповідних трактувань, що породжує труднощі у застосуванні цієї категорії.

Міжнародна практика також не наводить тлумачення «специфічної роботи», але Європейський суд з прав людини все ж визнає можливість гендерного відбору при працевлаштуванні у виключних випадках. Наприклад, у своєму рішенні «Комісія проти Німеччини» № 248/83 від 21.05.1985 р. Суд припустив можливість зазначення статі у вакансії, «зважаючи на природу та контекст професійної діяльності, де стать є визначальним фактором». Як правило, такі професії з «визначальним фактором» пов'язані з творчою складовою роботи і вимогою аутентичного відтворення образів, голосів тощо [4]. Додатково у рішенні Європейського суду «Комісія про Франції» № 318/86 від 30.06.1988 р. було також зазначено про можливість гендерного відбору працівників пенітенціарної системи, що «регулярно контактують з ув'язненими» [5].

Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 р. № 256, що встановлював заборону застосування праці жінок на окремих видах робіт, втратив чинність ще у 2017 році, оскільки був визнаний дискримінаційним під час гендерної перевірки. Попри це, глава 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами

праці, на яких забороняється застосування праці жінок, все ще залишається дискримінаційною, допоки «Україною не буде завершено процедуру денонсації Конвенції МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» [6].

Варто також зазначити, що норма-заборона ст. 24¹ ЗУ «Про рекламу» вирізняється не тільки своїм некоректним формулюванням, але й суто декларативним характером. Про це зазначає і Б. А. Римар, вказуючи, що дискримінаційні вимоги при розміщенні вакансій можна легко знайти в газетах, журналах чи на веб-сайтах з працевлаштування.

Автор, досліджуючи причину існування такої тенденції, робить висновок щодо некоректного формулювання поняття «специфічна робота» та відсутності конкретного адресанта (потерпілого), якому б було заподіяно шкоду, як визначальних факторів, що створюють перешкоди для майбутніх робітників вже на етапі пошуку роботи та працевлаштування [7, с. 44].

В цілому, думку вченого слід визнати слушною. Проте, вважаємо, що незначна кількість судових позовів, пов'язаних з гендерною дискримінацією у трудових відносинах, простежується, передусім через відсутність стійкої культури судового захисту працівниками своїх прав та наявність залишків «радянської» гендерної системи в суспільстві.

Остання активно відтворювала стереотипні уявлення з метою створення шаблонів поведінки, що були необхідними для керуючої партії. Відповідні стереотипи щодо фемінних чи маскулінних рис, що можуть бути притаманні лише одній статі, соціального призначення та змісту праці лише укорінилися в українському суспільстві, створюючи основу для гендерної професійної сегрегації [8, с. 8].

З метою нівелювання гендерного дисбалансу в трудових правовідносинах, що був створений на основі стереотипів, пропонуємо запровадити річні державні просвітницькі програми, які доцільно розробляти робочими групами із залученням передових психологів під

керівництвом Урядового уповноваженого з питань гендерної політики. Першочергово ці урядові програми повинні робити наголос на просвітницьку роботу в закладах середньої та вищої освіти. Необхідність державного фінансування таких програм доречно відобразити у ЗУ «Про державний бюджет» на наступний рік.

За даними Міністерства соціальної політики України розрив в оплаті праці жінок та чоловіків в Україні на 2019 рік становив 25 % [9]. Такий показник був значно вищим, ніж середньоєвропейський гендерний розрив в оплаті праці, що становив 16 % за той же рік [10].

Вважаємо за доцільне зазначити, що розрив в оплаті праці серед працівників є наслідком дії багатьох процесів та явищ, що унеможлиблює позиціонування такого розриву як суто дискримінаційного. У деяких випадках він носить об'єктивний характер і пов'язується, наприклад, з рівнем освіти, що відповідно до аналітики МОП домінує при визначенні розриву оплати праці [11, с. 77].

Попри це, у країнах з високим та середнім рівнем доходу (за винятком Республіки Корея, Бельгії, Словаччини, Чехії) непояснена частка розриву становить його основу [11, с. 75]. Це дає підстави стверджувати, що з подальшим економічним розвитком України є потреба у дослідженні частки розриву, яку неможна пояснити об'єктивними факторами, та механізму її подолання.

Для цього пропонуємо звернутись до соціологічного дослідження Малкольма Бриніна та Франциско Пералеса. Основою проблеми нерівної оплати праці згадані науковці визначають саму гендерну професійну сегрегацію. Як правило, більшість жіночого населення працездатного віку зосереджена в сферах з нижчою оплатою праці порівняно зі сферами, де превалює населення чоловічої статі.

Як вирішення проблеми Бринін та Пералес пропонують переглянути рівень оплати, підвищивши мінімальний показник, та рівномірно розподілити працездатних жінок у всіх сферах праці [12, с. 164-165].

У цілому, вважаємо таку практику прийнятною й для України з огляду на схожість гендерних дисбалансів у сфері зайнятості. Проте доцільно до цього переліку також додати запровадження на початковому етапі такої державної політики, яка дозволить рівномірно розподілити працездатне населення будь-якої статі в усіх сферах, враховуючи українські національні особливості.

Наприклад, вважаємо доречним знизити податок на додану вартість для тих суб'єктів оподаткування, які дотримуються гендерної рівності. Пропонуємо викласти відповідну статтю у Податковому кодексі України в наступній редакції: «За результатами річного аудиту щодо дотримання гендерної рівності у перебігу реалізації трудової функції незалежний аудитор видає суб'єкту оподаткування висновок. Суб'єкт оподаткування, за умови позитивного висновку аудитора, має право на отримання зниженої ставки податку на додану вартість у розмірі до 7 % на строк, встановлений Кабінетом Міністрів України, але не більше ніж на пів року».

Важливо зазначити, що розподіл на ринку праці має не тільки горизонтальний, але й вертикальний прихований характер. «Скляна стеля» (як прийнято називати вертикальну сегрегацію) являє собою певний рівень кар'єрної ієрархії, вище якого представниці жіночої статі представлені у своїй абсолютній меншості. При цьому, такий розподіл є прихованим, оскільки відсутні будь-які зовнішні, в тому числі й законодавчі, перепони для такого зростання [13, с. 13].

Україна також зазнає незначного впливу моделі «скляної стелі», але встановити її точний відсоток неможливо у зв'язку з недостатньою кількістю державних статистичних даних, які б повною мірою відображали дезорганізований стан гендерної нерівності.

Організація «Український центр суспільних даних» у вересні 2017 року здійснила ґрунтовну аналітику з питання гендерної рівності на керівних посадах. Згідно з матеріалами доповіді, частка жінок-керівників ФОПів становить 46 %, у той час як кількість керівників жіночої статі у юридичних особах становить лише 28,9 %. Відповідно, можна зробити висновок, що жінка є активною учасницею на ринку праці як самостійний підприємець, але складає меншість від загального числа керівників підприємств, установ, організацій [14, с. 21].

Досліджуючи причини появи вертикальної сегрегації, поширеною є думка, що визначальним чинником є низька мобільність жінок, яка в більшості пов'язана з домашніми обов'язками [15].

Така позиція підтримується також законодавчо, оскільки норми КЗпП передбачають можливість нічної праці жінок лише у виключних випадках (ч. 1 ст. 175) і взагалі унеможливають нічну працю жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176) [16].

Тому вважаємо доцільним проаналізувати проєкт Трудового Кодексу України № 2410 від 08.11.2019 р. в частині гарантування антидискримінаційних трудових прав працівникам з сімейними обов'язками («мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, інші члени сім'ї» - ч. 1 ст. 290 проєкту Кодексу). Так, згідно зі змістовим наповненням ст. 142 проєкту, будь-яка особа, незалежно від статі чи покладених на неї сімейних обов'язків, має право залучатися до роботи у нічний час виключно за її письмовою згодою, окрім випадків коли така заборона прямо зазначена для певних категорій осіб: вагітних жінок та неповнолітніх працівників [17].

Така правова позиція дозволить узаконити вже усталену і поширену практику застосування роботодавцями жіночої праці вночі без визнання їх такими, що порушують трудове законодавство, оскільки власники все одно йдуть на цей ризик, зазнають майнових обмежень, що в результаті не вигідно

відображається й на працівниках. І тому дана норма, з нашої позиції, є перспективною для подальшого її законодавчого закріплення, оскільки вона буде сприяти досягненню гендерної рівності у трудових відносинах та зменшенню рівня нівеляції праці жінок.

До того ж важливим фактором гендерного кар'єрного дисбалансу є суміщення жінкою професійної діяльності та материнства на його ранніх етапах. Цей чинник враховується при формуванні штату керівників на підприємстві, в установі чи організації, оскільки в умовах сучасної ринкової економіки підприємству не вигідна жінка-керівниця через можливість декретної відпустки, «лікарняних» у зв'язку з хворобою дітей тощо [18].

Вважаємо, що така позиція Ветухової І.А. відповідає українським реаліям. Так, довгострокова соціальна відпустка, що пов'язана з виконанням материнських обов'язків, обмежує жінку в повноцінній реалізації власного трудового потенціалу. Це зумовлено стереотипним позиціонуванням жінки як єдиної особи, яка займається виключно вихованням дітей.

На сьогодні можна констатувати, що ч. 3 ст. 18 ЗУ «Про відпустки», яка дозволяє використати повністю або частково батьку дитини, бабі, діду чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів відпустку для догляду за дитиною, не досягла такого ефекту [19]. Як рішення, пропонується запровадити більш рішучу політику щодо розподілення таких обов'язків між іншими членами сім'ї жінки, застосувавши досвід Швеції.

Згідно зі шведським законодавством, кожній сім'ї надається 480 днів декретної відпустки, по 90 днів з яких мають бути використані кожним з батьків. Залишок календарних днів відпустки батьки розподіляють за власними домовленостями. Вважаємо, що встановлення мінімального імперативу зможе забезпечити більш рівноцінне виконання батьківських

обов'язків, що, в свою чергу, дозволить жінці бути максимально залученою до виконання своєї трудової функції [20].

Розірвання трудових відносин між працівницею та роботодавцем також може містити один із зазначених вище дискримінаційних факторів. Проте нечисленність судових спорів в Україні, що пов'язані з незаконним звільненням за ознакою статі, дає підстави стверджувати про низьку активність населення у напрямку захисту своїх прав.

На такі висновки наштовхує аналіз двох судових рішень. Так, рішенням Голосіївського районного суду м. Києва від 14.04.2017 р. у справі № 752/13255/16-ц було розглянуто позов Особи_1 проти ПрАТ «Європейський Союз». Матеріали справи свідчать, що позивачка прагнула реалізувати своє право на отримання відпустки по догляду за дитиною, у зв'язку з чим нею була направлена відповідна заява до роботодавця 18.07.2016 р., проте остання була оформлена керівником Особи_1 лише 20.07.2016 р. У період між 18.07.2016 р. та 20.07.2016 р. роботодавець виніс догану працівниці за порушення трудової дисципліни, мотивуючи це тим, що Особа_1 не повернула негайно службовий телефон, хоча, як було встановлено, до кола її трудових обов'язків це не входило, і на цій підставі її звільнив. Суд визнав звільнення незаконним, оскільки в його основі була закладена гендерна дискримінація та напружені стосунки, що склалися між працівницею та адміністрацією відповідача, а не через неналежне виконання Особою_1 своїх посадових обов'язків. Також суд частково задовольнив позов щодо моральної компенсації для Особи_1, сума якої становила 25 тис. грн. [21].

Щоб з'ясувати, як вирішують схожі справи в Європі, для порівняльного аналізу доцільно навести приклад справи Оксани Денисенко проти інвестиційного банку CreditSuisse. У ході справи було встановлено, що позивачка, повернувшись з декретної відпустки, виявила, що її посаду досі займає інший працівник. Дві особи пропрацювали на одній посаді

протягом 7-ми місяців, внаслідок чого Денисенко звільнили за скороченням штату, а працівника чоловічої статі залишили на цій посаді. Лондонський суд ухвалив, що працівниця піддалася дискримінації за статевою ознакою і призначив виплатити моральну компенсацію за приниження її гідності і втрату майбутніх доходів у розмірі 656 104 тисяч фунтів стерлінгів та ще 900 000 тисяч за втрачені премії [22, с. 4].

Проаналізувавши судові рішення, можна дійти висновку, що мотивація позивачів у випадку вирішення справи на території Євросоюзу є підвищеною, у зв'язку з вищим розміром компенсації, що в середньому призначає суд.

З огляду на це пропонується проводити просвітницьку роботу серед населення щодо можливості ефективної реалізації та захисту порушених прав. А судам, вирішуючи справи про гендерну дискримінацію, слід орієнтуватися на європейські стандарти і досвід.

Висновки. Впровадження в Україні гендерної рівності у сфері трудових відносин пов'язане з гендерною стереотипізацією, розривом у розмірі заробітної плати, вертикальною сегрегацією й окремими законодавчими прогалинами. Для вирішення нагальних проблем пропонується запровадити просвітницькі державні програми та заохочувальні гарантії для роботодавців, що буде сприяти встановленню однакового рівня гендерної збалансованості. До того ж необхідним є загальне оновлення законодавства відповідно до міжнародних стандартів у сфері праці, що дозволить Україні порівнятися з країнами «скандинавського» регіону.

Література

1. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020. (2019) Cologne/Geneva (Switzerland), URL:

- http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата звернення: 11.05.2020).
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 412.
 3. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 39. Ст. 181.
 4. Judgment of the Court from 21.05.1985 in Case 248/83. URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?sessionid=8A3B44AE05B8252C40FEAF61A479CAE2?text=&docid=92910&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=491930> (дата звернення: 11.05.2020).
 5. Judgment of the Court from 30.06.1988 in Case 318/86. URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95055&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=500096> (дата звернення: 11.05.2020).
 6. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): затв. наказом Міністерства Охорони Здоров'я від 29.12.1993 р. № 256. Дата оновлення: 22.12.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення: 11.05.2020).
 7. Римар Б. А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці // Держава та регіони. 2016. Вип. 54. С. 42-46.
 8. Магдюк Л. Б. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці // Маркетинг в Україні. 2011. Вип. 69. С. 7-10.
 9. Обговорено відповідність критеріям взаємодії Міжнародної коаліції за рівну оплату праці та основні причини розриву оплати праці жінок і

- чоловіків у світі та в Україні // Міністерство соціальної політики України: офіц. веб-сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17142.html> (дата звернення: 01.05.2020).
10. The gender pay gap situation in the EU. European Commission: official website. URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (дата звернення: 01.05.2020).
11. Заробітна плата у світі в 2018-2019 рр.: що ховається за гендерними розривами в оплаті праці // Міжнародне бюро праці. Женева: МБП, 2018. С. 75-78.
12. Malcolm Brynin, Francisco Perales. Gender Wage Inequality: The Degendering of the Occupational Structure // European Sociological Review. 2016. Issue 1. PP. 162-174.
13. Ворона М. В. Гендерна складова на ринку праці: сегрегаційний аспект // Ринок праці та зайнятість населення. 2012. Вип. 1. С. 12-15.
14. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ. Київ. 2017. С. 52. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_inLeadership_Position.pdf (дата звернення: 02.05.2020).
15. Інтерв'ю з Марією М. Харків: Human Rights Watch, 2003. URL: <https://helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf> (дата звернення: 02.05.2020).
16. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
17. Трудовий кодекс України: проєкт закону України від 08.11.2019 р. № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 11.05.2020).

18. Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2001. 13 с.
19. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.
20. Towards gender balanced parental leave // Workplace Gender Equality Agency.
URL: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Parental-leave-and-gender-equality.pdf> (дата звернення: 11.05.2020).
21. Рішення Голосіївського районного суду м. Києва від 14 квітня 2017 р., Судова справа № 752/13255/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/65565805> (дата звернення: 04.05.2020).
22. London tribunal awards £1.5m to banker sacked on return from maternity leave // Spectrum. 2010. P. 48. URL: https://www.fsunion.org/download/pdf/spectrum_december_2010.pdf (дата звернення: 05.05.2020).

References

1. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2020. (2019) Cologny/Geneva (Switzerland), URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата звернення: 11.05.2020).
2. Pro zasady zapobigannya ta protidiyi diskriminaciyi v Ukrayini: Zakon Ukrayini vid 06.09.2012 r. № 5207-VI // Vidomosti Verhovnoyi Radi Ukrayini. 2013. № 32. St. 412.
3. Pro reklamu: Zakon Ukrayini vid 03.07.1996 r. № 270/96-VR // Vidomosti Verhovnoyi Radi Ukrayini. 1996. № 39. St. 181.

4. Judgment of the Court from 21.05.1985 in Case 248/83. URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=8A3B44AE05B8252C40FEAF61A479CAE2?text=&docid=92910&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=491930> (data zvernennya: 11.05.2020).
5. Judgment of the Court from 30.06.1988 in Case 318/86. URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=95055&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=500096> (data zvernennya: 11.05.2020).
6. Pro zatverdzhennya Pereliku vazhkih robit ta robit iz shkidlivimi i nebezpechnimi umovami praci, na yakih zaboronyayetsya zastosuvannya praci zhinok (DNAOP 0.03-8.08-93): zatv. nakazom Ministerstva Ohoroni Zdorov'ya vid 29.12.1993 r. № 256. Data onovlennya: 22.12.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (data zvernennya: 11.05.2020).
7. Rimar B. A. Do pitannya gendernoyi diskriminaciyi na rinku praci // Derzhava ta regioni. 2016. Vip. 54. S. 42-46.
8. Magdyuk L. B. Genderni stereotipi. Vpliv gendernih stereotipiv na predstavlennya zhinok i cholovikiv na rinku praci // Marketing v Ukrayini. 2011. Vip. 69. S. 7-10.
9. Obgovoreno vidpovidnist kriteriyam vzayemodiyi Mizhnarodnoyi koaliciyi za rivnu oplatu praci ta osnovni prichini rozrivu oplati praci zhinok i cholovikiv u sviti ta v Ukrayini // Ministerstvo socialnoyi politiki Ukrayini: ofic. veb-sajt. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17142.html> (data zvernennya: 01.05.2020).
10. The gender pay gap situation in the EU. European Commission: official website. URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (data zvernennya: 01.05.2020).

11. Zarobitna plata u sviti v 2018-2019 rr.: sho hovayetsya za gendernimi rozrivami v oplati praci // Mizhnarodne byuro praci. Zheneva: MBP, 2018. S. 75-78.
12. Malcolm Brynin, Francisco Perales. Gender Wage Inequality: The Degendering of the Occupational Structure // *European Sociological Review*. 2016. Issue 1. PP. 162-174.
13. Vorona M. V. Genderna skladova na rinku praci: segregacijnij aspekt // *Rinok praci ta zajnyatist naselennya*. 2012. Vip. 1. S. 12-15.
14. Zhinki ta choloviki na kerivnih posadah v Ukrayini. Statistichnij analiz vidkritih danih YeDRPOU. Kiyiv. 2017. S. 52. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_inLeadership_Position.pdf (data zvernennya: 02.05.2020).
15. Interv'yu z Mariyeyu M. Harkiv: Human Rights Watch, 2003. URL: <https://helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf> (data zvernennya: 02.05.2020).
16. Kodeks zakoniv pro pracyu: Zakon Ukrayini vid 10.12.1971 r. № 322-VIII // *Vidomosti Verhovnoyi Radi URSR*. 1971. Dodatok do № 50.
17. Trudovij kodeks Ukrayini: proyekt zakonu Ukrayini vid 08.11.2019 r. № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (data zvernennya: 11.05.2020).
18. Vyetuhova I.A. Osoblivosti pravovogo regulyvannya praci zhinok, yaki poyednuyut robotu z materinstvom, ta jogo podalshe vdoskonalennya: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.05. Harkiv, 2001. 13 s.
19. Pro vidpustki: Zakon Ukrayini vid 15.11.1996 r. № 504/96-VR // *Vidomosti Verhovnoyi Radi Ukrayini*. 1997. № 2. St. 4.
20. Towards gender balanced parental leave // *Workplace Gender Equality Agency*.

URL:<https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Parental-leave-and-gender-equality.pdf> (data zvernennya: 11.05.2020).

21. Rishennya Golosiyivskogo rajonnogo sudu m. Kiyeva vid 14 kvitnya 2017 r., Sudova sprava № 752/13255/16-c. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/65565805> (data zvernennya: 04.05.2020).
22. London tribunal awards £1.5m to banker sacked on return from maternity leave // Spectrum. 2010. R. 48. URL: https://www.fsunion.org/download/pdf/spectrum_december_2010.pdf (data zvernennya: 05.05.2020).