

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.244

**Красюк Тетяна Василівна**

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

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

**Красюк Татьяна Васильевна**

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

*Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого*

**Krasiuk Tetiana**

*PhD in Law, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Labour Law  
Yaroslav Mudry National Law University*

**Омельченко Катерина Олександрівна**

*студентка*

*Міжнародно-правового факультету*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Омельченко Екатерина Александровна**

*студентка*

*Международно-правового факультета*

*Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

**Omelchenko Kateryna**

*Student of the*

*International Law Faculty of*

*Yaroslav Mudry National Law University*

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ФАКТИЧНОЇ  
ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ  
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ  
ФАКТИЧЕСКОГО ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА  
EXERCISE OF THE RIGHT TO WORK IN CONDITIONS OF ACTUAL  
GENDER INEQUALITY**

*Анотація.* Стаття присвячена питанням гендерної нерівності у сфері праці, які посідають не останнє місце за актуальністю. В роботі розглянуто інсуючи проблеми у реалізації заходів, спрямованих на недопущення гендерної дискримінації. Останнім часом доволі активно ведеться розробка положень у законодавстві щодо недопущення такої нерівності та вирішення вищезазначених проблем. Однак, все ще відкритим залишається питання як реалізувати ці задекларовані можливості та права у трудових відносинах. На практиці можна спостерігати іншу ситуацію. Жінки порівняно з чоловіками мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувану роботу та професійному просуванні. Більшість роботодавців продовжують віддавати перевагу чоловікам з огляду на ймовірність переривання жінками часу роботи та втрату кваліфікації через народження дітей чи догляд за ними у разі хвороби. Жінки першими підпадають під звільнення при скороченні штатів та змушені шукати роботу у тіньовому секторі економіки, виконувати неprestижну, низькооплачувану роботу без дотримання їхніх соціальних гарантій, визначених законодавством держави, або ж шукати роботу за кордоном, наражаючись на небезпеку і приниження та позбавляючи при цьому уваги і виховання своїх дітей [1].

Досягнення гендерної рівності стає центральним показником розвитку кожної країни. Для вирішення окремих питань, пов'язаних із гендерною нерівністю у сфері праці в роботі, з урахуванням міжнародного

досвіду і рекомендацій, були зазначені наступні можливі шляхи вирішення окресленої проблеми, як деталізація та розширення складів правопорушень, встановлення заходів примусового впливу у разі порушення принципу недопущення гендерної дискримінації. Проблема гендерної нерівності визнана й на міжнародному рівні. У статті проаналізовано міжнародні стандарти та рекомендації, а також визначено шляхи вирішення цього питання в окремих країнах Європи. Зміни, у сфері регулювання гендерних відносин відбуваються шляхом запровадження державних програм з протидії гендерної нерівності. На жаль більшість положень зазначених програм мають декларативний характер. Проблема гендерної нерівності і соціально-економічна та політична дискримінація жінок не може бути вирішена лише реформами з боку держави. Зміна в свідомості суспільства, досягнення балансу між гарантуванням, наданням пільг та забезпеченням їх у реальній дійсності, може призвести до викорінення дискримінації на ринку праці.

**Ключові слова:** гендерна нерівність, гендерна дискримінація, принцип рівності прав та можливостей працівників, оплата праці, гендерні стереотипи, індекс гендерного розриву.

**Анотація.** Стаття посвячена вопросам гендерного неравенства в сфере труда, занимающих не последнее место по актуальности. В работе рассмотрены проблемы развития мер, направленных на недопущение гендерной дискриминации. В последнее время достаточно активно ведется разработка положений в законодательстве по недопущению такого неравенства и решению вышеупомянутых проблем. Однако все еще открытым остается вопрос, как реализовать эти задекларированные возможности и права в трудовых отношениях. На практике можно наблюдать иную ситуацию. Женщины в сравнении с мужчинами имеют меньше возможностей в трудоустройстве на высокооплачиваемую работу

*и профессиональном продвижении. Большинство работодателей продолжают отдавать предпочтение мужчинам ввиду вероятности прерывания женщинами времени работы и потери квалификации из-за рождения детей или ухода за ними в случае болезни. Женщины первыми подпадают под увольнение при сокращении штатов и вынуждены искать работу в теневом секторе экономики, выполнять непрестижную, низкооплачиваемую работу без соблюдения их социальных гарантий, определенных законодательством государства, или искать работу за границей, подвергаясь опасности и унижению и лишая при этом внимания и воспитания своих детей [1].*

*Достижение гендерного равенства становится центральным показателем развития каждой страны. Для решения отдельных вопросов, связанных с гендерным неравенством в сфере труда в данной работе, с учетом международного опыта и рекомендаций, были указаны следующие возможные пути решения данной проблемы, как детализация и расширение составов правонарушений, установление мер принудительного воздействия в случае нарушения принципа недопущения гендерной дискриминации. Проблема гендерного неравенства признана и на международном уровне. В статье проанализированы международные стандарты и рекомендации, а также определены пути решения этого вопроса в отдельных странах Европы. Изменения в сфере регулирования гендерных отношений происходят путем внедрения государственных программ по противодействию гендерному неравенству. К сожалению большинство положений указанных программ носят декларативный характер. Проблема гендерного неравенства и социально-экономическая и политическая дискриминация женщин не может быть решена только реформами со стороны государства. Изменение в сознании общества, достижение баланса между гарантированием, предоставлением льгот и*

*обеспечением их в реальной действительности может привести к ускорению дискриминации на рынке труда.*

**Ключевые слова:** *гендерное неравенство, гендерная дискриминация, принцип равенства прав и возможностей работников, оплата труда, гендерные стереотипы, индекс гендерного разрыва.*

**Summary.** *The article is devoted to gender inequality in the world of work, which is not the least important issue. It examines the problems of developing measures to prevent gender discrimination. Recently, there has been considerable activity in the development of provisions in legislation to prevent such inequality and to address the above-mentioned problems. However, the question remains as to how to realize these declared opportunities and rights in labour relations. In practice, a different situation can be observed. Women are less likely than men to be employed in high-paying jobs and to be promoted. Most employers continue to give preference to men because of the risk of women interrupting their working and losing their qualifications due to childbirth or caring for them in the event of illness. Women are the first to be fired when redundancies occur and are forced to seek employment in the informal sector of the economy, to perform low-status, low-paid jobs without the social guarantees laid down by the State or to seek employment abroad, exposed and humiliated while neglecting and educating their children [1].*

*Gender equality is a central indicator of the development of each country. In order to deal with some of the issues related to gender inequality in employment in this article, taking into account international experience and recommendations, the following possible ways to address this issue were identified, such as the specification and increase of offences, imposition of forced measures in case of violation of the principle of non-discrimination based on gender. Gender inequality has also been recognized at the international level. The article analyses international standards and recommendations and identifies*

*ways to address this issue in selected European countries. Changes in the regulation of gender relations are taking place through the introduction of state programmes to cope with gender inequality. Unfortunately, most of the provisions of these programmes are declarative. Gender inequality and socio-economic and political discrimination against women cannot be addressed by State reforms alone. A change in social attitude and the achievement of a balance between guaranteeing, and ensuring benefits may lead to the elimination of discrimination in the labour market.*

**Key words:** *gender inequality, gender discrimination, the principle of equal rights and opportunities for workers, pay, gender stereotypes, gender gap index.*

**Постановка проблеми.** Питання гендерної нерівності на сьогодні турбує як міжнародні організації, так і громадян та їх об'єднання. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визнано в усьому світі найважливішим чинником досягнення сталого розвитку для всіх, а також умовою побудови правової та демократичної держави, в якій гарантуються та забезпечуються права і свободи людини. Правове врегулювання цієї проблеми перебуває ще на етапі становлення й розвитку, як на національному, так і міжнародному рівнях, формуючи загальні стандарти недискримінації.

Нагальним є саме питання забезпечення ефективних механізмів реалізації цих стандартів, оскільки задекларовані Конституцією України та чинним трудовим законодавством положення досі фактично на практиці не втілюються належним чином і в той же час потребують постійного вдосконалення. Спалах пандемії додатково поглибив нерівність в усіх сферах і може звести нанівець той прогрес, який було досягнуто останніми десятиліттями щодо забезпечення гендерної рівності в усіх країнах світу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За останні роки проблеми гендерної дискримінації у сфері праці були предметом дослідження в



працях багатьох науковців. Зокрема, в контексті цього питання доцільно звернути увагу на праці таких вчених, як: Хавліна Т.В. [18], Добош З.А. [19], Лопушняка Г.С., Шандар А.М [20], тощо.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є дослідження питання фактичної гендерної нерівності в трудових і пов'язаних з ними відносинах. Визначити основні напрямки та шляхи подолання дискримінації у сфері праці.

**Виклад осовного матеріалу.** Гендер у широкому розумінні – це змодельована та підтримувана система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин, набутих як особистостями в процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальними, політичними, економічними і культурними контекстами й фіксує уявлення про жінку та чоловіка [2, с. 11].

Принцип рівності прав і можливостей працівників є одним з основних принципів трудового права, що зобов'язує роботодавців на всіх рівнях регулювання трудових відносин встановлювати однаковий обсяг трудових прав для всіх працівників, які перебувають в однаковому правовому становищі. Невід'ємним складником цього принципу є гендерна рівність. Цей принцип знайшов відображення в багатьох міжнародних актах, зокрема у статті 23 Загальній Декларації прав людини закріплено, що кожен працівник має право на справедливі умови для праці, рівну оплату за однакову працю [3]. Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості» 1958 року дискримінацією у сфері праці називають будь-якого роду розрізнення, недопущення або перевагу за певними ознаками, в тому числі й за ознакою статі, які призводять до порушення рівності можливостей у галузі праці та зайнятості [4].

Варто звернути увагу й на Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку було ухвалено 1979 року ратифіковано

Україною 1980 року. Вона є своєрідним «міжнародним біллем про права жінок». Кожні 4 роки Україна звітує перед Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі Комітет) і отримує рекомендації стосовно змін у законодавстві, політиці та практиці. Серед наданих Комітетом є загальні рекомендації щодо протидії насильству над жінками; рівної винагороди за рівноцінну працю; щодо питання про трудящих жінок-мігрантів; щодо права дівчат та жінок на освіту [5; 6, с.10].

Серед останніх актів у цій сфері є «Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки» (далі – Стратегія ), яка передбачає подолання постійних гендерних прогалів у сфері зайнятості та оплати праці. Вона також є своєрідним орієнтиром, як і більшість інших актів «м'якого права». Перша ціль, яку вона закріплює - запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьба з такими явищами у всіх сферах. А стратегії наголошується, що гендерні стереотипи – це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків та жінок наділяють такими характеристиками й функціями, які визначені й обмежені їхньою статтю. Вони є серйозною перешкодою для досягнення реальної гендерної рівності, обмежують розвиток талантів і здібностей, наукові та професійні вподобання тощо. Ці стереотипи негативно впливають й на чоловіків. Ці стереотипи все ще існують у системі освіти й догляду за дітьми, а також на ринку праці. Горизонтальна сегрегація проявляється на ринку праці: у певних професіях і сферах економічної діяльності можна спостерегти сильну чоловічу присутність (як-от наука і техніка, важка промисловість, будівництво, армія). Аналогічним чином, в інших сферах діяльності переважають жінки (наприклад, послуги з догляду, освіта, секретарська або офісна робота, медсестринство) і часто із нижчою оплатою праці. Ця ситуація змінюється дуже повільно. У межах того ж сектора, навіть там, де домінують жінки, зазвичай високі посади з точки зору заробітної платні та ієрархії займають чоловіки, тоді як нижчі посади в ієрархічній та зарплатній



шкалі переважно обіймають жінки (освіта, роздрібна торгівля). Деякі групи жінок (особливо одинокі матері, жінки-мігранти, жінки-роми та жінки з національних меншин, жінки з інвалідністю) зіштовхуються з особливими труднощами, зокрема з надмірною складністю приєднання до ринку праці [7, с. 18-20].

Головні міжнародно-правові документи у сфері забезпечення захисту прав і свобод людини, шляхом їх закріплення у відповідних актах, мають велике значення для формування власної ідеології та політики, що відобразилося в національному законодавстві, насамперед у Конституції України. Проаналізувавши положення Конституції України, зазначимо, що в Основному Законі відсутні ряд положень щодо недопущення насильства та сексуальних посягань, визнання репродуктивних прав і свобод чоловіків і жінок, які все ж було б доречно закріпити поряд з іншими основоположними правами у відповідному розділі [8].

У статтях 17-19 Закону України від 08.09.2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» передбачено обов'язок роботодавців забезпечувати рівні права та можливості при працевлаштуванні, кар'єрному рості, здійснювати рівну оплату за однакової кваліфікації незалежно від статі, а також заборону за працевлаштування надавати перевагу певній статі, крім тих робіт, які може виконувати лише особа відповідної статі. Також цей Закон надає визначення гендерно-правової експертизи, яку проводить Міністерство юстиції. Вона являє собою аналіз законодавства, за результатами якого надається висновок щодо відповідності забезпеченню рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [9].

Нормативно-правова база впровадження державної політики щодо жінок та гендерної політики в Україні є досить широкою. Саме величезна кількість нормативно-правових актів, які перебувають в обігу в Україні, спрямована на покращення становища чоловіків і жінок у правозастосовній

практиці. До того ж більшість із них перетинаються, нерідко дублюються і суперечать один одному. Попри це, законодавча база у сфері реалізації гендерної політики в Україні є однією з кращих серед країн пострадянського простору [10].

Зауважимо, що факт дискримінації, існує у свідомості суспільства у формі консервативних стереотипів, що й можна трактувати як вияв гендерної нерівності в Україні, незважаючи на закріплення протилежних в законодавстві. По-перше, розглянемо питання дискримінації під час прийому на роботу. В Україні ще досить поширеною є практика під час прийняття на роботу ставити перед жінками питання особистого характеру (наприклад, чи планує вона мати дітей). З одного боку існує заборона постановки таких питань з боку роботодавця, але Законом України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» не передбачено санкцій за такі дії. Це у свою чергу є порушенням статті 2 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок в Україні, де вказано, що держава зобов'язана вживати санкцій за неправомірних дискримінаційних дій стосовно жінок [5].

По-друге, розглянемо сексуальне насильство при прийнятті на роботу і при подальшій роботі. У Загальній рекомендації №19 Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок зазначається, що сексуальне домагання включає в себе фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрацію порнографії та сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка для багатьох є доволі образливою, до того ж її можна вважати дискримінаційною, адже зазвичай вона наявна у тих ситуаціях, коли дає жінці підстави вважати, що відмова може вплинути на її працевлаштування та просування службовими сходами включно, або може створити негативне ставлення до неї [11, с. 3].

На виконання цих рекомендацій нині діють положення 4 розділу Кримінального кодексу України, яким криміналізовано зокрема як

згвалтування так й вчинення будь-яких інших дій сексуального характеру без добровільної згоди особи [12]. Однак все ще декриміналізованими залишаються словесні домагання, зокрема такі як натяки та пропозиції, які набагато важче довести і про які набагато менше осіб подають заяви до відповідних органів. При цьому слід наголосити, що вони не є рідкісним випадком і тому такий склад правопорушення має бути внесений до відповідного законодавства. Також залишається низькою обізнаність населення щодо дискримінації та насильства за ознакою статі, у тому числі сексизму. При цьому відсутні механізми попередження та реагування на такі прояви на підприємствах, установах, в організаціях.

Також слід звернути увагу на ставлення в колективі до жінок. Як й інші форми насильства щодо жінок, сексистська мова все ще залишається недостатньо висвітленою, але її вплив на жінок, чи то емоційний, чи психологічний та/ або фізичний, може бути руйнівним, особливо коли йдеться про молодих дівчат та жінок. Те ж саме стосується сексизму. У такій ситуації необхідним є використання фемінітивів для демонстрації того, що жінка є повноцінним суб'єктом відносин, є рівноправною в колективі. Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Зміни №9 до Національного класифікатора України ДК 003:2020 «Класифікатор професій» зазначено можливість позначення жіночої статі громадянина, який виконує ці роботи використання фемінітивів при внесенні запису про назву робіт в кадрову документацію окремого співробітника [13].

По-третє, зауважимо про обмеження економічних можливостей. Главою XII Кодексу законів про працю України визначаються найважливіші та першочергові гарантії праці жінок. Однак серед них також наявні і обмеження праці жінок, зокрема праці в нічний час, залучення до надурочних робіт, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а

також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). При цьому всім відомо – такі роботи оплачуються вище та іноді є доволі бажаними для певних жінок [14].

Жінки як правило часто працюють у низькооплачуваних галузях та на посадах нижчого рівня. Лише у 17,7 % підприємств, установ, організацій вищі управлінські посади займають жінки, частка юридичних осіб, у яких керівниками є жінки – 28,9 %, і лише 7 % жінок серед керівників концернів, та 12 % – серед керівників корпорацій. Серед фізичних осіб-підприємців 46,4 % жінок, але масштаби та спектри напрямів бізнесу, який розпочинають жінки, як правило, менші, ніж у чоловіків. Як засвідчують дані досліджень, жінки все ще стикаються з великою кількістю перешкод у створенні та веденні бізнесу. До них належать: доступ до фінансів, несприятливі правила ведення бізнесу, стереотипи, вибір видів бізнесу та галузей, прогалини в інформуванні та навчанні, відсутність достатньої соціальної підтримки та мереж спеціалізованої освіти, професійна сегрегація, подвійне навантаження у зв'язку із виконанням професійних та домашніх обов'язків. Залишається все ще низькою представництво жінок у складі рад директорів та наглядових рад державних та приватних компаній. У загальній кількості фермерських господарств лише 20,5 % очолюють жінки. Жінки, переважно, володіють фермерськими господарствами без чіткої спеціалізації і меншими за розміром. Основним чином економічні можливості жінок обмежує: нерівний розподіл сімейних обов'язків (жінки витрачають на неоплачувану хатню роботу більше часу, ніж чоловіки); обмежені можливості поєднання професійних та сімейних обов'язків. З метою підвищення обізнаності роботодавців щодо шляхів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах (зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, поєднання сімейних та професійних обов'язків) видано наказ Мінсоцполітики від 29.01.2020 № 56,

яким затверджено Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах [15].

Наявна дискримінація й при оплаті праці. Дуже часто освічені жінки працюють на мало оплачуваних роботах переважно через гендерні стереотипи роботодавців. Особливо це проявляється у тих випадках, коли рівень заробітної плати відрізняється у працівників-чоловіків і працівників-жінок, які обіймають рівнозначні посади, у межах одного підприємства чи у одного роботодавця. Так, наприклад відповідно до даних Держстату України у 2 кварталі 2021 року приблизно однакова оплата у сфері адміністративного, допоміжного обслуговування – 101,7% щодо оплати праці чоловіків, працівників водного транспорту – 97%, у сфері освіти – 96,9%. Однак все ж спостерігається більш негативна тенденція. Так, найнижчі показники у поштовій та кур'єрській діяльності - всього 65,6%, у сфері мистецтва, спорту та розваг – 65,8%, праця працівниць авіаційного транспорту – усього 52,%. У середньому різниця в оплаті праці чоловіків і жінок становить приблизно 17,4% і є меншою ніж з попередній квартал 2021 року на 0,4% [16]. Таким чином, незважаючи на бажання та ступінь участі праці жінок у різних галузях, працівникам-жінкам майже завжди платять за працю на однакових умовах менше, ніж працівникам-чоловікам.

Під час карантину, спричиненого пандемією, пов'язаною з коронавірусною хворобою (COVID-19), знизився рівень зайнятості населення, безробіття і часткового безробіття. Аналіз соціальних показників демонструє, що жінки більшою мірою, ніж чоловіки, залежать від соціальної допомоги та соціальних послуг, адже вони становлять більшу частину людей з низьким рівнем доходу. Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні, проведена у 2020 році ООН-Жінки показала, що жінки становлять дві

третини осіб, що опинилися в складних життєвих обставинах, потребують соціальних послуг і є отримувачами адресної та грошової допомоги. [15]

Такі негативні прояви гендерної нерівності наявні не тільки в Україні, а й у всіх країнах світу, що підтверджується даними глобального індексу гендерного розриву, що являє собою показник, який відображає нерівність у можливостях досягнень між чоловіками і жінками в трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей, а також на ринку праці [17].

Рада Європи щодо подолання цих проблем звертає увагу на важливість: 1) пропагування імплементації документів і рекомендацій Ради Європи, ціллю яких є викорінення упереджень, звичаїв і традицій на основі стереотипних гендерних ролей; розробка інструментів на підтримку держав-членів в імплементації відповідних документів, зокрема Стамбульської конвенції; 2) підтримки збору даних і досліджень на тему сексизму, гендерних стереотипів і дискримінації за ознакою статі; 3) підтримки заходів для просування рівноправної економічної незалежності жінок і чоловіків та усунення перешкод для участі жінок на ринку праці; заохочення більшої кількості чоловіків до того, аби брати на себе обов'язки з догляду та використовувати гнучкий робочий графік, а також вживати інших дружніх до родини заходів [7, с. 20-21].

З досвіду європейських країн можна виокремити наступні шляхи подолання цих проблемних питань: досягненні рівної економічної незалежності жінок і чоловіків шляхом скорочення в різниці оплати праці та розвитку жіночого підприємництва; залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень; ліквідація гендерних стереотипів в усіх сферах суспільної взаємодії (в освіті, ринку праці, ЗМІ); пропаганда принципів гендерної рівності [18, с. 116]. До того ж, наприклад, у Швеції щорічно кожен роботодавець, який має більше десяти найманих працівників, повинен подавати відомості про різницю у заробітній платі



своїх працівників, що дозволяє виявити вчасно невикордані відмінності в оплаті праці та застосовувати відповідні заходи щодо їх попередження. У Франції ж роботодавці великих компаній зобов'язані публікувати відомості щодо оплати праці, просування по службі, підвищення заробітної плати за гендерною ознакою, які оцінюються за 100-бальною шкалою. У випадку отримання 75 балів та менше протягом трьох років поспіль на підприємства накладаються штрафні санкції у розмірі 1% від фонду заробітної плати [19, с. 192-193]. Таким чином за порушення принципу гендерної рівності в цих країнах передбачений регламентований порядок застосування певних санкцій чого поки ще немає в Україні.

Для вирішення проблемних питань, пов'язаних з гендерною дискримінацією Мінсоцполітики також розробило проект Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, який визначає наступні важливі стратегічні цілі на цей період. Вони покликані забезпечити скорочення гендерного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків та скоротити рівень горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації ринку праці, подолавши гендерні стереотипи щодо „жіночих” і „чоловічих” професій і видів діяльності, підвищивши престижність зайнятості чоловіків у традиційно фемінізованих секторах економіки; створити умови для розширення економічної активності жінок, особливо у віці 25–29 років, а також можливостей для офіційної та повної зайнятості жінок з гідними умовами праці, зокрема у сільській місцевості та вразливих груп населення; створити дієві механізми попередження та реагування на прояви всіх видів дискримінації за ознакою статі на робочому місці, зокрема сексуальним домаганням; забезпечити визнання внеску неоплачуваної хатньої та доглядової праці в економічний розвиток та її суспільної цінності на основі науково обґрунтованих досліджень та економічних розрахунків; створити умови для розширення участі жінок у підприємництві та торгівлі, у тому числі вразливих груп [15].

**Висновок і перспективи подальших досліджень:** Аналізуючи все вищезазначене доцільним є висновок, що останнім часом в Україні відбуваються поступові зміни, що відповідають вимогам і рекомендаціям, наданих Радою Європи та відповідним Комітетом ООН. Слід констатувати, що покращилась ситуація з представництвом жінок на державній службі та в службі в органах місцевого самоврядування, однак в інших напрямках прогресу поки ще досягти не вдалося. Попри існуючу нормативно-правову базу з питань гендерної рівності жінки стикаються з дискримінацією у сфері праці, адже важливу роль у підтриманні гендерної нерівності відіграє саме стереотипне мислення щодо положення чоловіків та жінок. Через це вкрай необхідним є забезпечення на практиці задекларованих у законодавстві положень щодо недопущення гендерної дискримінації і подолання нерівності. На нашу думку, для вирішення цих питань необхідно продовжувати реформувати національне законодавство орієнтуючись на міжнародно-правові акти. Вважаємо, що особливі заходи щодо жінок та чоловіків слід застосовувати лише при виконанні такої роботи, яка може бути потенційно небезпечною для здоров'я незалежно від гендеру.

### Література

1. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці – під профспілковий контроль! Федерація професійних спілок України. URL: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-u-sferi-pratsi-pid-profspilko>
2. Основи теорії гендеру: навч. посібник. К.: «К.І.С.», 2004. 481 с. URL: [http://gender.at.ua/\\_ld/1/186\\_osnovy\\_teorii\\_g.pdf](http://gender.at.ua/_ld/1/186_osnovy_teorii_g.pdf)
3. Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН, міжнародний документ від 10.12.1948. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)

4. Конвенція «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111: прийнята МОП, міжнародний документ від 25.06.1958. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text)
5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, міжнародний документ від 18.12.1979. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)
6. ООН Жінки в Україні Правовий аналіз законодавства (за конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок): стислий посібник. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/429/3.pdf>
7. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>
8. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
9. 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>
10. Красюк Т. В., Тітова В. І. Гендерна рівність у трудових відносинах // *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №8. С. 237–240.
11. General recommendation No. 19: General recommendations adopted by the committee on the elimination of discrimination against women. URL: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_3731\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_E.pdf)
12. Кримінальний кодекс України: Закон України від URL: від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
13. Зміни №9 до Національного класифікатора України ДК 003:2020 «Класифікатор професій» Наказ Міністерства розвитку економіки,

- торгівлі та сільського господарства України. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1574915-20#Text>
14. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
15. Про затвердження Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року: Проект постанови Кабінету Міністрів України. URL:  
<https://www.msp.gov.ua/projects/709/?PrintVersion>
16. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2021 році. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
17. World Economic Forum. The global gender gap report. 2021. URL:  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)
18. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір // Український соціум. 2008. № 2 (25). С. 113-122. URL: [https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/04/113-122\\_\\_no-2\\_\\_vol-25\\_\\_2008\\_\\_UKR.pdf](https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/04/113-122__no-2__vol-25__2008__UKR.pdf)
19. Добош З.А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин // *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С.190-193 URL: [http://www.lsej.org.ua/7\\_2020/50.pdf](http://www.lsej.org.ua/7_2020/50.pdf)
20. Лопушняк Г.С., Шандар А.М. Гендерна диференціація оплати праці в Україні. Social and labour relations: theory and practice. 2019. URL:  
[https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/12064/SLRTP\\_2019\\_01\\_Lopushnyak.pdf](https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/12064/SLRTP_2019_01_Lopushnyak.pdf)

### References

1. KRUGhLYJ STIL. Ghendernu rivnistj u sferi praci – pid profspilkovyj kontrolj! Federacija profesijnykh spilok Ukrajinu. URL:  
<https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-u-sferi-pratsi-pid-profspilko>

2. Osnovy teorii ggenderu: navch. posibnyk. K.: «K.I.S.», 2004. 481 s. URL: [http://gender.at.ua/\\_ld/1/186\\_osnovy\\_teorii\\_g.pdf](http://gender.at.ua/_ld/1/186_osnovy_teorii_g.pdf)
3. Zaghaljna deklaracija prav ljudyny, pryjnjata Ghenraljnoju Asamblejeju OON, mizhnarodnyj dokument vid 10.12.1948. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
4. Konvencija «Pro dyskryminaciju v ghaluzi praci ta zanjatj» # 111: pryjnjata MOP, mizhnarodnyj dokument vid 25.06.1958. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text)
5. Konvencija Orghanizaciji Ob'jednanykh Nacij pro likvidaciju vsikh form dyskryminaciji shhodo zhinok, mizhnarodnyj dokument vid 18.12.1979. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)
6. OON Zhinky v Ukrajinu Pravovyj analiz zakonodavstva (za konvencijeju pro likvidaciju vsikh form dyskryminaciji shhodo zhinok): styslyj posibnyk URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/429/3.pdf>
7. Strateghija ghendernoji rivnosti Rady Jevropy na 2018-2023 roky. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>
8. Konstytucija Ukrajinu : Zakon Ukrajinu vid 28 chervnja 1996 r. # 254k/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
9. Pro zabezpechennja rivnykh prav ta mozhlyvostej zhinok i cholovikiv : Zakon Ukrajinu vid 8 veresnja 2005 roku # 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
10. Krasjuk T. V., Titova V. I. Ghenderna rivnistj u trudovykh vidnosynakh // *Jurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal*. 2020. #8. S. 237–240.
11. General recommendation No. 19: General recommendations adopted by the committee on the elimination of discrimination against women. URL: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_3731\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_E.pdf)

12. Kryminalnyj kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid URL: vid 05.04.2001 # 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
13. Zminy #9 do Nacionaljnogho klasyfikatora Ukrainy DK 003:2020 «Klasyfikator profesij» Nakaz Ministerstva rozvytku ekonomiky, torghivli ta siljskogho ghospodarstva Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1574915-20#Text>
14. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy : Zakon URSR # 322-VII vid 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
15. Pro zatverdzhennja Derzhavnoji strateghiji zabezpechennja rivnykh prav ta mozhlyvostej zhinok i cholovikiv na period do 2030 roku: Proekt postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/709/?PrintVersion>
16. Serednjomisjachna zarobitna plata za stattju ta vydamy ekonomichnoji dijalnosti za kvartal u 2021 roci. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
17. World Economic Forum. The global gender gap report. 2021. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)
18. Khavlin T.V. Ghenderna polityka v ramkakh Jevropejskogho Sojuzu ta ukrajinskyj vybir // Ukrajinskyj socium. 2008. # 2 (25). S. 113-122. URL: [https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/04/113-122\\_\\_no-2\\_\\_vol-25\\_\\_2008\\_\\_UKR.pdf](https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/04/113-122__no-2__vol-25__2008__UKR.pdf)
19. Dobosh Z.A. Ghenderna rivnistj i ghenderna dyskryminacija u sferi trudovykh vidnosyn // *Jurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal*. 2020. # 7. S.190-193. URL: [http://www.lsej.org.ua/7\\_2020/50.pdf](http://www.lsej.org.ua/7_2020/50.pdf)
20. Lopushnjak Gh.S., Shandar A.M. Ghenderna dyferenciacija oplaty praci v Ukraini. Social and labour relations: theory and practice. 2019. URL: [https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/12064/SLRTP\\_2019\\_01\\_Lopushnyak.pdf](https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/12064/SLRTP_2019_01_Lopushnyak.pdf)