

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**



БУРМА ІРИНА ПАВЛІВНА

УДК 340:115+342.95

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД
ТА МОЖЛИВОСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Ужгород – 2025

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Приватній установі
«Науково-дослідний інститут публічного права».

Науковий керівник –

доктор юридичних наук, доцент,
відмінник освіти України

Боровик Андрій Володимирович,

Приватна установа

«Науково-дослідний інститут публічного права»,
віцепрезидент із наукової роботи.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України

Соболь Євген Юрійович,

Центральноукраїнський державний
університет імені Володимира Винниченка,
ректор;

доктор філософії в галузі права

Козлова Юлія Сергіївна,

Міністерство з питань стратегічних галузей
промисловості України,
головний спеціаліст відділу нормативної роботи
та правової експертизи юридичного управління.

Захист відбудеться «12» вересня 2025 року о «13⁰⁰» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 61.051.07 Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет» за адресою: 88000, м. Ужгород, пл. Народна, 3 (зала вченої ради).

З дисертацією можна ознайомитися в національній бібліотеці Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет» за адресою: 88000, м. Ужгород, вул. Університетська, 14.

Автореферат розісланий «12» серпня 2025 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



Т.П. Попович

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Забезпечення гендерної рівності у сфері праці є одним із ключових аспектів впровадження політики сталого соціально-економічного розвитку демократичної правової держави. В умовах інтеграції України до європейського правового простору особливого значення набуває адаптація та гармонізація національного законодавства України та управлінських механізмів до стандартів Європейського Союзу, зокрема, з питань дотримання прав людини, гендерної рівності та недискримінації.

Попри досить високий рівень правотворчої діяльності із систематизації чинного законодавства, в Україні залишається низка системних проблем, що перешкоджають реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці. До таких системних проблем необхідно віднести горизонтальну та вертикальну сегрегацію ринку праці, гендерний розрив в оплаті праці, обмежений доступ жінок до керівних посад, недостатню ефективність механізмів гендерного контролю та аудиту.

Європейський досвід свідчить про важливу роль адміністративно-правових інструментів у досягненні фактичної гендерної рівності у сфері праці. Зокрема, країни ЄС активно впроваджують системи нагляду, інституційного забезпечення реалізації антидискримінаційного законодавства та спеціальних заходів, спрямованих на підтримку рівних можливостей.

Проблематика забезпечення реалізації демократичних принципів побудови суспільних відносин постійно є предметом дослідницької уваги вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, вивчалась у працях таких представників адміністративної правової науки, як: В.Б. Авер'янов, А.І. Берlach, Д.М. Белов, Ю.М. Бисага, Ю.П. Битяк, А.В. Боровик, О.Ю. Дрозд, О.Ю. Дубинський, Д.В. Журавльов, Р.А. Калюжний, Ю.С. Козлова, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, Р.В. Миронюк, В.О. Негодченко, Є.Ю. Соболев, Т.В. Чехович та ін.; представників науки трудового права – О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Л.Ф. Купіна, А.Р. Мацюк, Л.В. Межевська, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина та ін.

Окремі проблеми забезпечення принципу гендерної рівності розглядались на рівні таких робіт, як дисертація Т.В. Омельченко на тему «Правове регулювання праці жінок в аспекті забезпечення гендерної рівності» (2012 р.), монографія Т.В. Чехович на тему «Конституційний принцип рівності громадян перед законом у публічному управлінні» (2019 р.), дисертація А.О. Кабаненка на тему «Принцип рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби» (2024 р.), дисертація О.А. Невідової на тему «Правове регулювання гендерної рівності» (2025 р.) та ін. При цьому відсутнє комплексне наукове дослідження проблематики застосування гендерного принципу у сфері праці.

У такому контексті вивчення адміністративно-правових механізмів забезпечення гендерної рівності у сфері праці в країнах ЄС та аналіз можливостей їх імплементації до чинного законодавства України є вкрай актуальним, що дозволить підвищити інституційні спроможності держави, підвищити ефективність реалізації гендерної політики та сприяти гармонізації правових норм з європейськими стандартами.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження відповідає встановленим нормативним положенням, проголошеним у Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», ухваленій указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015, Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р., Національній стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 р. та операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 рр., Державній стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 рр. та іншим нормативним актам. Дисертацію виконано в межах планів науково-дослідної роботи Приватної установи «Науково-дослідний інститут публічного права». Внесок здобувача полягає у встановленні напрямів підвищення ефективності адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці.

Мета дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі вивчення наявних теорій та концепції дотримання прав і свобод людини, аналізу законодавства України та зарубіжних країн, практики його реалізації та застосування здійснити комплексне наукове дослідження адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці задля обґрунтування напрямів удосконалення його нормативних основ, можливостей імплементації європейського досвіду до чинного законодавства України.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації були поставлені такі основні *задачі*:

- встановити сутність поняття та зміст гендерної політики та особливості її розвитку;
- здійснити характеристику аналізу національного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці;
- визначити суб'єктний склад відносин із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні;
- описати адміністративно-правові проблеми реалізації гендерної рівності на ринку праці;
- вивчити нормативно-правову базу Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності з питань праці;
- охарактеризувати значення Європейського суду з прав людини та Суду справедливості ЄС у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці;
- з'ясувати роль просвітницьких, моніторингових і превентивних заходів в адміністративно-правовому забезпеченні гендерної рівності у сфері праці;
- обґрунтувати напрями удосконалення механізму адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у адміністративно-правовому забезпеченні гендерної рівності у сфері праці, вивченні європейського досвіду та можливостей його імплементації в Україні.

Предметом дослідження є адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності у сфері праці: європейський досвід та можливості імплементації в Україні.

Методи дослідження. Основоположні засади методології здійснення дисертаційного дослідження спираються на загальнонаукові та спеціально наукові методи пізнання суспільних правових явищ та інституцій, що дозволило визначити авторські висновки та пропозиції з підвищення ефективності чинного законодавства України відповідно до європейських стандартів.

За допомогою методів діалектики вивчено сутність поняття та зміст гендерної політики та особливості її розвитку (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). Такі загальнонаукові методи пізнання, як аналіз і синтез, дедукція й індукція, дозволили здійснити характеристику аналізу національного законодавства та європейських стандартів щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці (підрозділи 1.2, 1.4, 2.1, 2.2); визначити суб'єктний склад відносин із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні (підрозділ 1.3); описати адміністративно-правові проблеми реалізації гендерної рівності на ринку праці (підрозділ 1.4); з'ясувати роль просвітницьких, моніторингових і превентивних заходів в адміністративно-правовому забезпеченні гендерної рівності у сфері праці (підрозділ 2.3). Методи компаративістики покладено в основу визначення нормативно-правової бази Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності з питань праці та здійснення характеристики значення Європейського Суду з прав людини та Суду справедливості ЄС у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці (підрозділи 2.1 та 2.2). Обґрунтування авторських пропозицій удосконалення реалізації адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці здійснювалось у підрозділі 2.4.

Теоретичну основу дослідження становить досвід застосування та реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці, що висвітлено у працях вітчизняних і закордонних учених, опрацьовані за темою дисертації нормативно-правові акти України та інших держав.

Емпіричним підґрунтям дослідження стали офіційні статистичні дані та матеріали, судова практика, публіцистичні, соціологічні та аналітичні дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів. Дисертаційне дослідження є одним із перших у юридичній науці України комплексних монографічних досліджень адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці, вивчення відповідного європейського досвіду та можливостей його імплементації в Україні.

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових концептуальних наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Зокрема,

уперше:

- встановлено зміст такого категоріального ряду, як «гендер», «гендерна політика», «гендерна рівність», «гендерна ідентичність», де остання визначена як внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною під час народження, та може змінюватися з часом, і може відрізнятися від: біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія під час народження), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводить), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг);

- обґрунтовано внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, до Закону України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР «Про відпустки», Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» задля підвищення ефективності здійснення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці;

удосконалено:

- розуміння системи просвітницьких, моніторингових та превентивних заходів у системі адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці, ефективність яких залежить від системності, повторюваності, формуванні нових стандартів поведінки, що, на відміну від каральних інструментів, здатні не лише реагувати на порушення, а і формувати середовище, у якому порушення стають менш імовірними, що залежить від інституційної спроможності органів публічної адміністрації, а також від політичної волі до реального впровадження принципів рівності у щоденну практику державного управління та трудових відносин;

- встановлення змісту гендерної рівності у сфері праці, що в умовах воєнного стану має визнаватися як один із керівних принципів повоєнної відбудови країни, що означає участь у плануванні відбудови інфраструктури, економіки та соціальної сфери;

дістали подальшого розвитку:

- обґрунтування, що умови воєнного стану в Україні створили нові виклики для гендерної рівності на ринку праці, коли, з одного боку, зросла участь жінок у деяких нетрадиційних для них сферах (військо, кризове управління), з іншого – загострилися проблеми суміщення роботи і сім'ї та економічної вразливості жінок, що підкреслює необхідність післявоєнного «гендерно відповідального» відновлення економіки, коли держава та роботодавці мають врахувати потреби жінок у працевлаштуванні, забезпечити їм перепідготовку, доступ до фінансів для започаткування бізнесу, соціальні

гарантії і підтримку з догляду за дітьми, аби відновлення країни йшло паралельно зі скороченням гендерного розриву в оплаті праці;

- розуміння функціонального змісту діяльності уповноважених осіб з гендерних питань у центральних і місцевих органах влади шляхом реалізації таких повноважень, як: інформаційно-аналітичні; організаційно-управлінські; правотворчі;

- з урахуванням аналізу практики ЄСПЛ з питань дотримання принципу гендерної рівності у сфері праці визначення: допустимості нормативного закріплення диференціації умов набуття права на пенсійне забезпечення у рамках концепції «широкого простору розсуду» держави, тобто якщо вона збалансована історичною, економічною і соціальною аргументацією, і не обмежує держави у проведенні структурних реформ (*Andrle v. Czech Republic*; *Rajak and Others v. Poland*); питання співвідношення ролі жінок та чоловіків у здійсненні виховання дітей та їх впливу на їхню здатність реалізовувати їхнє право на свободу праці та на отримання відпустки по догляду за дитиною (*Markin v. Russia*); необхідності усвідомлення проблеми подолання гендерних професійних стереотипів, що, зокрема, ілюструється наявністю стійкого гендерного розриву в оплаті праці в країнах Європи, нижчим рівнем заробітної плати жінок порівняно з чоловіками, а також виразними негативними наслідками, що супроводжують виконання жінками ролі матері, так званим «штрафом за материнство» (*Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal*; *Karlheinz Schmidt v. Germany*);

- розуміння ключових організаційно-правових напрямів реформ адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці, де виділено: 1) посилення державного нагляду і відповідальності за порушення гендерної рівності задля виявлення дискримінаційних практик, що включає підготовку спеціалізованих інспекторів або експертів з недискримінації; 2) інституційний розвиток і координація, що вимагає налагодження взаємодії між органами, що опікуються рівними правами (Мінсоцполітики України, Держпраці України та Омбудсман та ін.), що вимагає створення міжвідомчої робочої групи або координаційного центру з гендерної рівності на ринку праці, що могло б забезпечити обмін інформацією про проблемні тенденції, вироблення спільних підходів, де важливим є залучення до такої координації представників профспілок і бізнес-асоціацій – щоб напрацьовані рішення були реалістичними і прийнятними для всіх сторін соціального діалогу; 3) удосконалення чинного законодавства України шляхом запровадження гендерно нейтрального формулювання соціальних гарантій; 4) розвиток культури недискримінації серед роботодавців, що вимагає використання не лише покарання як адміністративно-правового методу впливу на учасників правовідносин, а і стимулювання, що пов'язується із запровадженням державою програм підтримки для тих роботодавців, які демонструють прогрес у гендерній рівності, наприклад, шляхом сертифікації «роботодавець, дружній до сім'ї», і надання таким компаніям преференцій у державних закупівлях чи грантах, або податкових пільг на витрати, пов'язані зі створенням умов для

працівників із сім'ями (дитячі кімнати на виробництві тощо), що дозволить зробити гендерну рівність частиною корпоративної соціальної відповідальності бізнесу; 5) моніторинг і дослідження тенденцій ринку праці, що вимагає налагодження систематичного збору даних і гендерного аналізу статистики зайнятості, безробіття, міграції, зарплат; 6) врахування гендерних аспектів у післявоєнному відновленні, що вимагає ухвалення таких адміністративно-правових рішень, як запровадження гендерних квот, стимулів, програм навчання та підтримки підприємництва.

Практичне значення отриманих результатів. Дисертаційне дослідження має як науково-теоретичний інтерес, так і практичну цінність. Отримані результати можуть бути використані:

- у сфері правотворчої діяльності – для удосконалення положень чинного законодавства України з питань забезпечення принципу гендерної рівності у сфері праці, зокрема, положень чинного Кодексу України про адміністративні правопорушення, Закону України «Про відпустки» та інших нормативних актів;
- у науково-дослідній сфері – для впровадження наукових розробок проблематики забезпечення дотримання принципу гендерної рівності у сфері праці в Україні;
- у правореалізації – щодо удосконалення діяльності органів публічної влади під час взаємодії з недержавними організаціями та громадянами задля дотримання принципу гендерної рівності у сфері праці;
- в освітньому процесі – під час викладання навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративний процес», «Трудове право» та інших, що стосуються сфери реалізації права особи на працю.

Апробація матеріалів дисертації. Теоретичні та практичні положення дисертації було оприлюднено на таких міжнародних науково-практичних конференціях, як: «Advances in law: the view of domestic and foreign scholars» (м. Рига, Латвійська Республіка, 3–4 жовтня 2024 р.); «The latest law developments» (м. Влоцлавек, Республіка Польща, 3–4 квітня 2024 р.); «Scientific innovations in law amidst the impact of the Russian-Ukrainian war on the legal system» (м. Рига, Латвійська Республіка, 7–8 лютого 2024 р.)

Публікації. Основні положення та висновки дисертації опубліковано в п'яти наукових статтях, з яких одна оприлюднена у зарубіжному науковому періодичному виданні, у трьох тезах на міжнародних науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, двох розділів, які об'єднують вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 248 сторінок, з яких основний текст дисертації – 178 сторінок. Список використаних джерел налічує 240 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність вибраної теми дисертації, висвітлено її зв'язок із науковими програмами, планами й темами, проаналізовано загальний стан наукової розробленості теми; визначено мету і завдання дослідження, сформульовано об'єкт і предмет, названо основні методологічні підходи до дослідження; розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення роботи, а також наведено відомості про апробацію і публікацію результатів дослідження, його структуру.

Розділ 1 «Теоретико-правові засади адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці» складається з чотирьох підрозділів.

У *підрозділі 1.1 «Гендерна політика держави: розвиток, сутність та зміст»* визначено, що на початку 2000-х формуються засади антидискримінаційного законодавства та гендерної політики, що передусім пов'язується з ухваленням базового Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де було вперше дано визначення поняття «дискримінація за ознакою статі» (або гендерна дискримінація) та закріплено принцип рівності у трудових відносинах, освіті, доступі до професій і кар'єрного зростання.

Охарактеризовано стратегічні законодавчі акти, реалізація яких спрямована на подолання проявів гендерної нерівності у сфері праці, зокрема, Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., функціональною ціллю якої було визначено «досягнення рівності між жінками і чоловіками» як «однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії»; Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р. та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 рр. з її реалізації, де закріплено, що принципами її реалізації є: змістовні; організаційні.

Визначено, що повномасштабне російське вторгнення у лютому 2022 р. спричинило кардинальні соціально-економічні зміни, які вплинули і на гендерні аспекти ринку праці. Встановлено, що, за даними Державної служби з питань праці, початок повномасштабного вторгнення визначався глобальними процесами втрати роботи серед жінок, процесами вимушеної міграції, а також мобілізації чоловіків, що призвело до ситуації, за якої навантаження з утримання родин і забезпечення тилу значною мірою лягло на жінок. Акцентовано, що в таких умовах забезпечення гендерної рівності і інклюзивності у сфері праці мають визнаватися як один із керівних принципів повоєнної відбудови країни, що означає, що у плануванні відбудови інфраструктури, економіки та соціальної сфери українська влада має зобов'язання враховувати потреби та участь жінок нарівні з чоловіками, задля чого у серпні 2022 р. було затверджено Державну стратегію забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 р. та оперативний план її реалізації на 2022–2024 рр.

У **підрозділі 1.2 «Аналіз національного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці»** визначено, що нормативно-правове забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні спирається на комплекс міжнародних зобов'язань, положень Конституції, законів та підзаконних актів.

Законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти у сфері забезпечення гендерної рівності з питань праці систематизовано на: 1) законодавчі – положення ст. 24 Конституції України 1996 р., де закріплено рівність прав жінок і чоловіків у всіх сферах життя та проголошено, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками статі; норми Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 р., який визначає основні терміни (гендерна рівність, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії тощо), встановлює обов'язки органів влади щодо забезпечення рівності у трудових відносинах, освіті, представництві та передбачає посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики; норми Кодексу законів про працю України (КЗпП) (статті 2-1, 77-3, 174–177 КЗпП); норми Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який встановлює загальну заборону дискримінації та механізми захисту; 2) підзаконні акти – Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання гендерно-правової експертизи», Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року»; Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 р. № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах», Наказ Міністерства фінансів України від 02 січня 2019 р. № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» та ін.

Встановлено, що частиною правової системи України є низка основних міжнародних договорів у сфері гендерної рівності: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Факультативний протокол до неї (2003); Конвенція Міжнародної організації праці, зокрема № 100 (про рівну оплату праці чоловіків і жінок за працю рівної цінності) та № 111 (про дискримінацію в галузі праці та занять); Стамбульська конвенція

Ради Європи, яка зобов'язує державу вживати заходів проти насильства щодо жінок, у т.ч. на робочому місці.

Визначено, що триваючими є процеси забезпечення відповідності актів національного законодавства на відповідність директивам ЄС, таким як: Директива про рівність у працевлаштуванні (2006/54/ЄС) та нова Директива про прозорість оплати праці (2023), що означає продовження правотворчої діяльності та роботи з удосконалення трудового законодавства, а також адміністративно-правового механізму забезпечення рівних умов праці незалежно від статі особи, що має бути спрямовано в тому числі на посилення відповідальності роботодавців за гендерну дискримінацію, введення обов'язкової звітності про гендерний розрив в оплаті праці на підприємствах тощо.

У *підрозділі 1.3 «Суб'єктний склад відносин із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні»* до системи ЦОВВ, що відіграють важливу роль у забезпеченні реалізації гендерної політики у сфері праці, віднесено: Міністерство соціальної політики України, Міністерство економіки України, у підпорядкуванні якого фактично перебувають служби, що регулюють ринок праці (Державна служба зайнятості, Державна служба з питань праці), які підзвітні Кабінету Міністрів України.

Визначено, що на рівні ЦОВВ функціонують і інші галузеві міністерства, які враховують гендерні аспекти у своїй політиці (зокрема, Міністерство освіти і науки України спільно із Міністерством економіки України впроваджує програми заохочення дівчат до STEM-спеціальностей; Міністерство оборони України сприяє реалізації політики рівноправного проходження військової служби; Міністерство внутрішніх справ України – заходи з протидії сексуальним домаганням на роботі у системі МВС тощо).

Встановлено, що на центральному рівні провідну роль у формуванні політики гендерної рівності у сфері праці традиційно відіграє Міністерство соціальної політики України, яке за часи свого існування пройшло трансформацію із Міністерства у справах сім'ї та молоді, у подальшому – Міністерства праці та соціальної політики України, яке функціонувало в Україні з 1997 р. до 2010 р. на підставі Указу Президента України від 1 грудня 1997 р. № 1319/97, яке у 2010 р. було реорганізоване в Міністерство соціальної політики України та Державну інспекцію України з питань праці, при цьому остання профункціонувала до 2019 р. і в майбутньому перетворилася на Державну службу України з питань праці.

Визначено, що у контексті післявоєнного відновлення країни Міністерство економіки України просуває концепцію гендерно чутливої відбудови, яка передбачає: врахування потреб жінок і чоловіків у розробці економічних стратегій та планів відбудови, включаючи питання доступу до ресурсів, фінансової підтримки, зайнятості у відновлювальних секторах (будівництво, енергетика, аграрна сфера тощо); залучення жінок до процесів прийняття рішень на всіх рівнях – від стратегічного планування до реалізації відновлювальних проєктів; створення сприятливих умов для поєднання

трудової та сімейної ролі, включаючи розвиток інфраструктури догляду (дитячі садки, центри денного догляду за літніми людьми), гнучкі форми зайнятості, сприяння балансу між роботою і приватним життям.

До недоліків здійснюваної загальнонаціональної політики у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні у сфері праці, зокрема ВПО-жінок, віднесено: невеликий розмір фінансової допомоги, компенсацій та грантової підтримки; необхідність власного внеску в розвиток свого бізнесу, що для багатьох ВПО (в тому числі жінок-ВПО) є проблемою з об'єктивних причин; досить мало заходів підтримки, орієнтованих саме на жінок-ВПО, що значно зменшує їхні шанси на успішне працевлаштування.

Розглянуто роль та значення Ради Європи, ООН та ЄС, які допомагають Україні у розвитку спеціалізованих інституцій, зокрема, встановлено, що за підтримки ООН у низці міністерств введено інститут гендерних аудиторів та проведено гендерні аудити установ, навчено державних службовців методології гендерного аналізу політик, що допомогло створити мережу гендерних осередків при обласних адміністраціях, які слідкують за дотриманням гендерних принципів на місцевому рівні.

У **підрозділі 1.4 «Адміністративно-правові проблеми реалізації гендерної рівності на ринку праці»** встановлено, що до функціональних цілей здійснення гендерної політики у сфері праці в Україні згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р віднесено: зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за допомогою: забезпечення досягнення Україною відповідності критеріям членства Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC); прийняття та реалізації Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 р.; реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею, завдяки: розробці та внесенню змін до трудового та сімейного законодавства в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на отримання соціальних відпусток, пов'язаних з народженням дитини та доглядом за нею; комунікаційному та інформаційному супроводі змін до трудового та сімейного законодавства в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на отримання соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею; забезпечення принципів гендерної рівності в освіті через: розробку та реалізацію Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р.; запровадження обов'язкової антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту; гендерний аудит закладів освіти; нерівномірний розвиток регіональних ринків праці; наявність горизонтальної сегрегації, коли жінки і чоловіки зосереджені в різних галузях (скажімо, жінки – в освіті, охороні здоров'я, сферах обслуговування, а чоловіки – у ІТ, інженерії, силових структурах), і перехід між цими сегментами утруднений; питання нормативної неврегульованості питань домашньої праці та відносно низької ефективності законодавства у цій сфері.

До тенденцій розвитку ринку праці в Україні віднесено стабільне збереження попиту на професії у сфері сервісного обслуговування населення, що за бажаннями роботодавців не передбачають збільшення фонду оплати праці.

Розділ 2 «Ефективність адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці: європейський досвід та можливості імплементації в Україні» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Нормативно-правова база Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності з питань праці»* визначено, що гендерна концепція ЄС має розумітися як певна соціальна модель взаємодії членів суспільства, де основою є норми первинного права, до яких віднесено сукупність міжнародних угод, що закріплює особливості всіх структур, що компетенційно вирішують завдання з управління ЄС. До джерел вторинного права ЄС віднесено: «норми, які закріплено в актах органів Європейського Союзу, а також у міжнародних угодах, що уклали між собою європейські співтовариства та інші суб'єкти міжнародного права».

Визначено, що директиви ЄС належать до концептуальних нормативно-правових актів, тоді як їх реалізація вимагає застосування регламентів ЄС, і при цьому, на відміну від директив ЄС, що вимагають імплементації від держав-учасниць, до їх національного законодавства, здійснення регламентів ЄС відноситься до актів інституційного та програмного характеру, і такої імплементації не вимагає, виконуючи функції джерел м'якого права ЄС.

До Регламентів ЄС з питань забезпечення гендерної рівності віднесено: Регламент (ЄС) № 1922/2006 (20 грудня 2006 р.), відповідно до якого було створено Європейський інститут з питань гендерної рівності (EIGE), де було встановлено, що зазначений суб'єкт функціонально у своїй діяльності має проводити дослідження і надавати експертну підтримку інституціям ЄС та державам-членам щодо впровадження принципу гендерної рівності; Регламент (ЄУ) 2019/2085 про програму «Права та цінності», що був ухвалений у 2021 р., згідно з яким визначено доцільність фінансування проєктів, спрямованих на просування рівності та прав людини, включаючи гендерну рівність та протидію насильству, що забезпечує пряме *фінансове підґрунтя* для реалізації гендерних політик на рівні ЄС та національному рівні, а також сприяє підтримці ініціатив із боротьби проти насильства щодо жінок (програма Daphne), реалізації проєктів із залучення жінок у STEM, побудові мережі обміну досвідом між національними органами рівності тощо.

Визначено, що до негативних тенденцій збереження проявів гендерної нерівності у сфері бізнесу, праці та фінансів, за висновками EIGE, відносяться наявні практики у таких країнах, як Естонська Республіка та Республіка Словенія, які, попри те, що мають національне законодавство, що сприяє гендерній рівності в державних компаніях уже з 2004 р., але при цьому лише на 8 підпунктів збільшили відповідні пропорційні показники починаючи із жовтня 2014 р. Акцентовано, що запровадження нормативних квот про розподіл посад між представниками різних статей на керівних та виконавчих позиціях у бізнесі

та сфері найманої праці має відповідний позитивний результат. Встановлено, що у 2024 р. на виконання директив ЄС було ухвалено закони про квоти в Королівстві Іспанія та Французькій Республіці, що законодавчо закріпили положення щодо гендерного балансу серед керівників вищої ланки.

Акцентовано, що, на відміну від сфер, де гармонізація відбувається переважно через регламенти (зокрема, фінансові ринки чи сільське господарство), у боротьбі з гендерною дискримінацією ЄС історично вибрав шлях директив, що пояснюється тим, що питання соціальної політики традиційно належать до компетенції держав-членів, і директиви надавали їм гнучкість врахувати національні особливості.

З'ясовано, що задля реалізації Стратегії ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 рр. передбачено запровадження такого подвійного нормативного та праксеологічного підходу, сутність якого полягає у: інтегруванні гендерної рівності в усі сфери політики ЄС (гендерний мейнстримінг), а також впровадженні «точкових» цільових заходів, що має реалізовуватися із дотриманням принципу інтерсекційності, тобто зосередження уваги до особливого становища жінок, які зазнають множинної дискримінації.

Встановлено, що окремі питання забезпечення гендерної рівності розкриваються у: Стратегії рівності представників спільноти ЛГБТ+ на 2020–2025 рр., зокрема зазначені питання перетинаються з гендерною рівністю в частині боротьби зі стереотипами та забезпечення рівних прав незалежно від гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації; Антирасистському плані дій на 2020–2025 рр., Стратегії прав осіб з інвалідністю 2021–2030 рр. та інших, що враховують гендерний вимір, оскільки жінки за статевими ознаками часто подвійно вразливі до дискримінації.

У межах підрозділу 2.2 «Європейський Суд з прав людини та Суд справедливості ЄС у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці» встановлено, що до юрисдикції Європейського суду з прав людини та Суду справедливості ЄС належить захист прав та свобод особи, що мають громадський, соціальний, економічний характер, окрім права особи на сім'ю, але при цьому вони не виконують контрольні функції за дотриманням Європейської соціальної хартії, і у в межах наданої їм юрисдикції можуть встановлювати відповідність дій, рішень чи бездіяльності владних суб'єктів за дотриманням прав і свобод особи, визначених у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейській конвенції з прав людини).

Визначено, що порушення вимог щодо недопущення проявів дискримінації може поєднуватися із порушенням права особи на доступ до судочинства, що підтверджується відповідною практикою ЄСПЛ, і, зокрема, висновками, що є досягнутими у справі *SchulerZgraggen v. Switzerland*.

З урахуванням аналізу практики ЄСПЛ засвідчено, що прояви дискримінації за гендерною ознакою у сфері праці зумовлюються переважно стереотипним сприйняттям особи, її соціальних ролей у суспільному житті, її можливостей здобувати ту чи іншу професію, реалізовувати ті навички чи

вміння, якими особа володіє, що часто відбувається крізь призму її біологічних ознак статі, що визначається як стереотипна оцінка. Акцентовано, що навіть допущення презумпції того, що особа не є конкурентоспроможною на ринку праці через наявні у неї статеві ознаки, є проявом дискримінації та має розумітися як порушення права особи на свободу праці, а також може призвести до порушення інших належних їй трудових прав.

Акцентовано увагу на висновках ЄСПЛ щодо тлумачення права особи виконувати домашні обов'язки та обов'язки з виховання дитини (*Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España*).

У підрозділі 2.3 *«Роль просвітницьких, моніторингових і превентивних заходів в адміністративно-правовому забезпеченні гендерної рівності у сфері праці»* визначено, що особливе місце в механізмі забезпечення гендерної рівності у сфері праці посідають просвітницькі, моніторингові та превентивні заходи як інструменти, спрямовані не на репресивний, а на упереджувальний та формуючий вплив у системі правового регулювання трудових відносин.

Встановлено, що просвітницькі заходи з питань забезпечення гендерної політики у сфері праці полягають у: формуванні належного рівня правової культури та гендерної компетентності; розробці гендерно чутливих підходів до кадрової політики, впровадження принципу рівного доступу під час прийому на роботу та просування по службі є частиною сучасної адміністративної практики.

Визначено, що моніторингові заходи з питань здійснення гендерної політики у сфері праці полягають у вирішенні завдань інституційного контролю та оцінки ефективності політик. Акцентовано, що моніторинг забезпечення гендерної рівності у сфері праці виконує контрольну-аналітичну функцію, яка дозволяє не лише виявляти факти дискримінації, а й оцінювати ефективність державної політики у цьому напрямі, що має такі напрями реалізації, як: звітність державних органів щодо виконання Національної стратегії з прав людини та інших профільних програм; гендерний аудит на підприємствах і в установах, який можуть ініціювати органи публічної влади або профспілки; моніторинг вакансій, посадових інструкцій, умов оплати праці з метою виявлення системної нерівності; оцінка статистичних даних про зайнятість, розрив у зарплаті, кар'єрне просування чоловіків і жінок.

Обґрунтовано, що превентивні заходи у сфері здійснення гендерної політики з питань праці полягають у запобіганні дискримінації та конфліктам у трудових правовідносинах, що розуміються як комплекс адміністративно-правових дій, спрямованих на недопущення порушень гендерної рівності ще до моменту їх виникнення, що включають: регулювання кадрової політики органів публічної влади з урахуванням гендерного балансу; впровадження антидискримінаційних процедур на етапі відбору персоналу (наприклад, заборона гендерних обмежень у вакансіях); створення внутрішніх механізмів запобігання та вирішення конфліктів на гендерному підґрунті на підприємствах; адміністративний супровід гендерних програм у державному та приватному секторі.

До превентивних інструментів також належить проведення обов'язкових оцінок впливу регуляторних актів на гендерну сферу, що передбачено нормами законодавства про оцінку впливу політик, що дозволяє на етапі розробки управлінського чи нормативного рішення оцінити, чи створює воно ризики для нерівного ставлення, і вчасно вжити компенсаторних заходів.

У **підрозділі 2.4 «Удосконалення механізму адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці»** обґрунтовано, що до організаційних напрямів адміністративно-правового забезпечення ефективності дотримання принципу гендерної рівності у сфері праці належить: 1) створення механізмів контролю та моніторингу гендерного розриву в оплаті праці та проведення гендерного аудиту таких виплат; 2) впровадження заохочувальних та інформаційних заходів, що полягають у наданні інформаційних роз'яснень роботодавцям про вигоди рівної оплати і гендерно збалансованих колективів; оприлюдненні аналітики щодо тенденцій розриву оплати праці; визначення роботодавців, яким вдалось досягти мінімізації розриву в оплаті праці; 3) підвищення ефективності умов для поєднання здійснення професійних і сімейних обов'язків для жінок і чоловіків, що відображується і на рівні оплати праці; 4) впровадження «дружніх до сім'ї» політик для жінок, що полягають у створенні умов із виконання трудових обов'язків у гнучкому графіку, наданні можливостей працювати віддалено, декретних відпусток для батьків-чоловіків тощо; 5) сприяння альтернативним методам вирішення спорів, як-от медіація чи переговори за участю трудового арбітра чи медіатора, особливо у випадках, коли потерпіла продовжує працювати в організації і є необхідним передусім не покарати порушника, а створити належний психологічний клімат у трудовому колективі; 6) посилення інституційного контролю, що передбачає розширення повноважень Державної служби України з питань праці щодо аудиту реального робочого часу дистанційних працівників (наприклад, через обов'язкове ведення електронного обліку), а також здійснення моніторингу гендерного розриву в оплаті праці; 7) запровадження спеціальних гарантій кар'єрного росту для дистанційних працівників шляхом створення умов для участі в корпоративних програмних платформах наставництва; запровадження гендерних квот/індикаторів; 8) гармонізація термінології українських нормативно-правових актів із європейськими поняттями *telework* та *remote work* для усунення колізій під час перекладу директив; розвиток культури недискримінації серед роботодавців, що вимагає використання не лише покарання як адміністративно-правового методу впливу на учасників правовідносин, а і стимулювання, що пов'язується із запровадженням державою програм підтримки для тих роботодавців, які демонструють прогрес у гендерній рівності, наприклад, шляхом сертифікації «роботодавець, дружній до сім'ї», і надання таким компаніям преференцій у державних закупівлях чи грантах, або податкових пільг на витрати, пов'язані зі створенням умов для працівників із сім'ями (дитячі кімнати на виробництві тощо), що дозволить зробити гендерну рівність частиною корпоративної соціальної відповідальності бізнесу; 9) моніторинг і дослідження тенденцій

ринку праці, що вимагає налагодження систематичного збору даних і гендерного аналізу статистики зайнятості, безробіття, міграції, зарплат; 10) врахування гендерних аспектів у післявоєнному відновленні, що вимагає ухвалення таких адміністративно-правових рішень, як запровадження гендерних квот, стимулів, програми навчання для жінок та чоловіків, зокрема, у програмах підтримки підприємництва, де є необхідним виділити окремі лінії для жінок-підприємниць (особливо тих, хто повернувся з-за кордону, втратив роботу тощо), а також створення умов в інфраструктурних проєктах щодо працевлаштування і навчання жінок у будівельних, технічних спеціальностях, де традиційно їх мало.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає в комплексному монографічному дослідженні адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці задля обґрунтування напрямів удосконалення його нормативних основ, можливостей імплементації європейського досвіду до чинного законодавства України. За результатами дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. Визначено, що під адміністративно-правовим забезпеченням гендерної рівності у сфері праці необхідно розуміти сукупність організаційно-правових заходів, норм і механізмів, що реалізуються суб'єктами публічної адміністрації з метою гарантування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудовій сфері, що має складатися із: нормативно-правового регулювання, діяльності уповноважених органів, процедур контролю та нагляду, гендерного аудиту, адміністративного захисту прав, а також із впровадження превентивних, просвітницьких та моніторингових заходів на засадах справедливості, пропорційності та відповідності європейським стандартам, спрямованих на подолання системних бар'єрів у доступі до праці, кар'єрного зростання, рівної оплати праці та створення рівних умов у поєднанні здійснення сімейних та трудових обов'язків.

2. Виділено такі етапи розвитку законодавства з питань забезпечення гендерної рівності у сфері праці, як: 1) 1991–2005 рр. – зародження ідеї закріплення принципу гендерної рівності, що відбулось в умовах успадкування радянських трудових норм (зокрема, положень про заборону жінкам на важкі роботи тощо) і пов'язується із прийняттям Конституції України та Указу Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок», що призвело до розробки та ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; 2) 2005–2022 рр. – коли відбувається розвиток антидискримінаційного законодавства з питань праці, що визначається ухваленням Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закону України від 15 квітня 2021 р. № 1401-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та

батька у догляді за дитиною» зокрема; 3) 2022 р. – дотепер, що визначає розвиток антидискримінаційного законодавства з питань праці в умовах воєнного стану, коли було ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 р., в межах реалізації якої засвідчено зменшення гендерного pay gap та проявів подолання гендерного розриву в оплаті праці до 18,6%.

3. Зроблено висновок про наявність складної, багаторівневої та функціонально диференційованої системи суб'єктів адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні, де велике значення мають інститути громадянського суспільства, зокрема громадські організації, аналітичні центри, профспілки, які беруть участь у розробці державної політики, здійснюють громадський моніторинг, адвокацію та експертно-правову підтримку у сфері забезпечення гендерної рівності.

Акцентовано, що суб'єктний склад адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні характеризується інституційною множинністю, міжвідомчою взаємодією та розподілом функцій між суб'єктами публічного та приватного права.

4. До викликів здійснення політики забезпечення гендерної рівності у сфері праці сучасності в Україні віднесено: наявність гендерних стереотипів та патріархальних установок; гендерний розрив в оплаті праці; поєднання роботи із сімейними обов'язками, що традиційно здійснюється жінками; воєнні виклики та післявоєнне відновлення, що пов'язується із масовим переміщенням населення, руйнуванням робочих місць, загибеллю людей, і при цьому все це має гендерний вимір; правозастосування і моніторинг, що зумовлюється низькою обізнаністю громадян щодо своїх прав, а також зневірою у ефективність системи їх захисту, віри у можливість відстояти їх, що вимагає запровадження регулярного моніторингу гендерної рівності на підприємствах (так званого гендерного моніторингу), а також посилення відповідальності за порушення трудових прав з мотивів статі; економічні та регіональні диспропорції (зокрема, у довоєнні часи на території таких областей, як Донецька, Луганська, домінувала переважна зайнятість чоловічого населення на виробництві, тоді як у західних областях поширеною була ситуація трудової міграції до Західної Європи чоловіків і відповідно більшої економічної активності жінок; воєнний стан та умови повоєнної відбудови, очевидно, призведуть до зміни відповідних регіональних диспропорцій).

5. Визначено, що гендерна концепція ЄС має розумітися як певна соціальна модель взаємодії членів суспільства, де основою є норми первинного права, до яких віднесено сукупність міжнародних угод, що закріплює особливості всіх структур, що компетенційно вирішують завдання з управління ЄС, а до джерел вторинного права ЄС віднесено: «норми, які закріплено в актах органів Європейського Союзу, а також у міжнародних угодах, що уклали між собою європейські співтовариства та інші суб'єкти міжнародного права». До джерел первинного права ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності передусім віднесено: Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про

заснування Європейського економічного співтовариства); Хартію ЄС про основоположні права, яка гарантує рівність між чоловіками й жінками в усіх сферах та допускає позитивні дії для більш повного забезпечення цієї рівності; Директиву 2006/54/ЄС (5 липня 2006 р.); Директиву 2010/41/ЄС; Директиву 2004/113/ЄС; Директиву 79/7/ЄЕС; Директиву 92/85/ЄЕС; Директиву (ЕУ) 2019/1158; Директиву (ЕУ) 2022/2381; Директиву (ЕУ) 2023/970 (10 травня 2023 р.).

6. На основі аналізу судової практики ЄСПЛ та Європейського Суду справедливості зроблено такі висновки: розуміння статті 14 Конвенції виходить із визначення відсутності у справі проявів нерівного ставлення до жінок чи чоловіків за відсутності обґрунтованої розумної причини (*Belgian Linguistics*); вирішення справ з питань дотримання принципів гендерної рівності у сфері праці має вирішуватися не лише із застосуванням норм Конвенції, але і інших міжнародних актів та договорів, зокрема Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (*Opuz v. Turkey*); про недопустимість проявів дискримінації у реалізації прав жінок та чоловіків на сім'ю (*Case of Abdulaziz, Cabales and Balkandal v. the United Kingdom*).

З урахуванням зазначеного обґрунтовано, що дотримання принципу гендерної рівності сформуло судову практику щодо застосування тесту «дуже вагомих причин» (*very weighty reasons test*), що є судовим стандартом, який використовується Європейським судом з прав людини (ЄСПЛ) для оцінки виправданості різного ставлення до осіб, що належать до вразливих чи захищених категорій, зокрема за ознакою статі, раси, національного походження чи народження поза шлюбом, та його сутність полягає у такому: коли виявляється різне ставлення до осіб, які перебувають у подібній ситуації, держава має довести, що таке ставлення: по-перше, має легітимну мету, тобто спрямоване на досягнення об'єктивного суспільного інтересу; по-друге, засноване на дуже вагомих причинах (*very weighty reasons*), якщо йдеться про дискримінацію за «підозрілою ознакою» (наприклад, стать, раса); по-третє, є пропорційним, тобто застосовані заходи не є надмірними й не створюють надмірного тягара для особи.

7. Визначено, що особливе місце в цьому механізмі посідають просвітницькі, моніторингові та превентивні заходи як інструменти, що спрямовані не на репресивний, а на упереджувальний та формуючий вплив у системі правового регулювання трудових відносин. До просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної політики у сфері праці віднесено: формування належного рівня правової культури та гендерної компетентності; розробку гендерно чутливих підходів до кадрової політики, впровадження принципу рівного доступу під час прийому на роботу та просування по службі є частиною сучасної адміністративної практики; моніторингові заходи з питань здійснення гендерної політики у сфері праці полягають у вирішенні завдань інституційного контролю та оцінки ефективності політик; превентивні заходи у сфері здійснення гендерної політики з питань праці полягають у запобіганні дискримінації та конфліктам у трудових правовідносинах, що розуміються як

комплекс адміністративно-правових дій, спрямованих на недопущення порушень гендерної рівності ще до моменту їх виникнення, що включають: регулювання кадрової політики органів публічної влади з урахуванням гендерного балансу; впровадження антидискримінаційних процедур на етапі відбору персоналу (наприклад, заборона гендерних обмежень у вакансіях); створення внутрішніх механізмів запобігання та вирішення конфліктів на гендерному підґрунті на підприємствах; адміністративний супровід гендерних програм у державному та приватному секторі.

8. Задля підвищення ефективності впровадження адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці з урахуванням положень європейського законодавства обґрунтовано доцільність внесення змін до: Закону України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР «Про відпустки» шляхом викладення пункту 4 частини сьомої статті 10 у такій редакції: *«4) чоловікам у зв'язку із набуттям ними статусу батька, незалежно від того, чи перебуває мати дитини у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами»*; Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де доповнити частину 1 статті 1 таким визначенням терміна: *«гендерна ідентичність – це внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною під час народження та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від: біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія під час народження), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводить ся), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг)»*; Кодексу України про адміністративні правопорушення, який доповнити статтею 41-4 у такій редакції: *«Стаття 41-4. Допущення порушення вимог здійснення гендерної політики у сфері праці.*

Допущення порушення вимог здійснення гендерної політики у сфері праці, що полягає у невиконанні заходів із забезпечення подолання проявів гендерного розриву в оплаті праці за ознаками статі, приховування інформації про оплату праці працівників та працівниць на підприємстві, в установі чи організації, відмова у прийнятті на роботу із міркувань гендеру та гендерної ідентичності особи, створення перешкод для просування по кар'єрі із таких же міркувань, – тягне за собою накладення штрафу від ста до ста п'ятидесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Статті, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Бурма І.П. Практика ЄСПЛ у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці. *Держава та регіони. Серія: Право.* 2023. № 4(82). С. 459–463. DOI: <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2023.4.73>.

2. Бурма І.П. Генеза становлення гендерної політики в Україні. *Правові новели.* 2024. № 23. С. 514–522. DOI: <https://doi.org/10.32782/ln.2024.23.69>.

3. Бурма І.П. Аналіз національного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 7. С. 632–635. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-7/153>.

4. Бурма І.П. Узагальнення стратегічних програм із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці. *Право та державне управління*. 2024. № 2. С. 522–526. DOI: <https://doi.org/10.32782/pdu.2024.2.71>.

5. Бурма І. Просвітницькі, моніторингові та превентивні заходи в адміністративно-правовому забезпеченні гендерної рівності у сфері праці. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2024. № 1(61). Р. 250–258. DOI: <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.38>.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Бурма І.П. Адміністративно-правовий статус Державної служби України з питань праці. *Proceedings of the international scientific conference “Advances in law: the view of domestic and foreign scholars”*, Riga, the Republic of Latvia, October 3–4, 2024. Riga : Publishing House “Baltija Publishing”, 2024. Р. 371–373. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-493-1-97>.

2. Бурма І.П. Стереотипне сприйняття професій як перешкода до забезпечення гендерної рівності у сфері праці. *Proceedings of the international scientific conference “The latest law developments”*, Wloclawek, Republic of Poland, April 3–4, 2024. Riga : Publishing House “Baltija Publishing”, 2024. Р. 349–353. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-82>.

3. Бурма І.П. Судова практика ЄСПЛ з питань забезпечення гендерної рівності у сфері праці. *Proceedings of the international scientific conference “Scientific innovations in law amidst the impact of the Russian-Ukrainian war on the legal system”*, Riga, the Republic of Latvia, February 7–8, 2024. Riga : Publishing House “Baltija Publishing”, 2024. Р. 332–335. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-409-2-80>.

АНОТАЦІЇ

Бурма І.П. Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності у сфері праці: європейський досвід та можливості імплементації в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Ужгород, 2025.

Визначено, що під адміністративно-правовим забезпеченням гендерної рівності у сфері праці необхідно розуміти сукупність організаційно-правових заходів, норм і механізмів, що реалізуються суб'єктами публічної адміністрації з метою гарантування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудовій сфері, що має складатися із: нормативно-правового регулювання, діяльності уповноважених органів, процедур контролю та нагляду, гендерного аудиту,

адміністративного захисту прав, а також із впровадження превентивних, просвітницьких та моніторингових заходів на засадах справедливості, пропорційності та відповідності європейським стандартам, спрямованих на подолання системних бар'єрів у доступі до праці, кар'єрного зростання, рівної оплати праці та створення рівних умов у поєднанні здійснення сімейних та трудових обов'язків.

Встановлено зміст такого категоріального ряду, як «гендер», «гендерна політика», «гендерна рівність», «гендерна ідентичність», де остання визначена як внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною під час народження та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від: біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія під час народження), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводить ся), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг).

Удосконалено розуміння системи просвітницьких, моніторингових та превентивних заходів у системі адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці, ефективність яких залежить від системності, повторюваності, формуванні нових стандартів поведінки, що, на відміну від каральних інструментів, здатні не лише реагувати на порушення, а формувати середовище, у якому порушення стають менш імовірними, що залежить від інституційної спроможності органів публічної адміністрації, а також від політичної волі до реального впровадження принципів рівності у щоденну практику державного управління та трудових відносин.

Обґрунтовано внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, до Закону України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР «Про відпустки», Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» задля підвищення ефективності здійснення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці.

Ключові слова: гендерна рівність, децентралізація публічної влади, нормативно-правове регулювання, політика, право на працю, розвиток.

Burma I.P. Administrative and legal support for gender equality in the workplace: European experience and implementation opportunities in Ukraine. – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for obtaining a candidate degree in law sciences in specialty 12.00.07 – administrative law and process; financial law; information law. – Uzhhorod National University, Uzhhorod, 2025.

It is determined that the administrative and legal support of gender equality in the labour sphere should be understood as a set of organizational and legal measures, norms and mechanisms implemented by public administration entities in order to guarantee equal rights and opportunities for women and men in the labour sphere,

which should consist of: regulatory and legal regulation, activities of authorized bodies, control and supervision procedures, gender audit, administrative protection of rights, as well as the implementation of preventive, educational and monitoring measures on the principles of fairness, proportionality and compliance with European standards, aimed at overcoming systemic barriers to access to work, career growth, equal pay and creating equal conditions in combining family and work responsibilities.

The content of such categorical series as “gender”, “gender politics”, “gender equality”, “gender identity” is established, where the latter is defined as a person’s internal feeling of belonging to a certain gender, which may or may not coincide with the gender assigned at birth and may change over time, and may differ from: biological sex (male or female anatomy at birth), gender expression (how a person looks, dresses, behaves), sexual orientation (to whom a person feels romantic or sexual attraction).

The understanding of the system of educational, monitoring and preventive measures in the system of administrative and legal provision of gender equality in the labour sphere has been improved, the effectiveness of which depends on systematicity, repeatability, and the formation of new standards of behaviour, which, unlike punitive instruments, are able not only to respond to violations, but also to form an environment in which violations become less likely, which depends on the institutional capacity of public administration bodies, as well as on the political will to actually implement the principles of equality in the daily practice of public administration and labour relations.

The EU gender concept is interpreted as a social model of interaction within society, based on primary law norms, including a set of international agreements that define the functions of EU governance structures. Sources of secondary EU law include: “norms enshrined in acts of EU bodies and international treaties concluded between the European Communities and other subjects of international law”. Primary sources in the field of gender equality include: the Treaty establishing the European Community (Treaty of Rome); the Charter of Fundamental Rights of the EU, which guarantees equality between men and women in all areas and permits positive actions to better ensure such equality; Directive 2006/54/EC (5 July 2006); Directive 2010/41/EU; Directive 2004/113/EC; Directive 79/7/EEC; Directive 92/85/EEC; Directive (EU) 2019/1158; Directive (EU) 2022/2381; Directive (EU) 2023/970 (10 May 2023).

Based on analysis of the case law of the ECtHR and the Court of Justice of the EU, it has been concluded: interpretation of Article 14 of the Convention proceeds from the absence of unequal treatment between women and men in the absence of reasonable justification (Belgian Linguistics); cases on gender equality in labour relations must be decided not only based on Convention norms but also international acts such as the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Opuz v. Turkey); and that discrimination in exercising the rights of men and women to family life is impermissible (Case of Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom).

Accordingly, it is substantiated that adherence to the principle of gender equality has shaped case law introducing the “very weighty reasons” test – a judicial standard used by the European Court of Human Rights to assess the justification of differential treatment of individuals from vulnerable or protected categories (e.g., based on sex, race, national origin, or birth out of wedlock). Its essence lies in the requirement that when differential treatment is identified among similarly situated individuals, the state must prove that such treatment: first, pursues a legitimate aim of public interest; second, is based on very weighty reasons when involving a “suspect classification” such as sex or race; third, is proportionate, meaning the measures taken are not excessive and do not place an undue burden on the individual.

A special place in this mechanism is held by educational, monitoring, and preventive measures as tools aimed not at punitive but at anticipatory and formative influence within the system of legal regulation of labour relations. Educational measures include: fostering legal culture and gender competence; developing gender-sensitive HR approaches; implementing equal access principles in recruitment and promotion as part of modern administrative practice. Monitoring measures relate to institutional control and evaluation of policy effectiveness. Preventive measures aim to prevent discrimination and conflict in labour relations and are understood as a set of administrative and legal actions to avoid violations of gender equality before they occur, including: regulating HR policies of public authorities with gender balance in mind; introducing anti-discrimination procedures in recruitment (e.g., banning gender-specific requirements in job postings); establishing internal mechanisms for preventing and resolving gender-based conflicts at workplaces; administrative support for gender programs in the public and private sectors.

Amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses, the Law of Ukraine of November 15, 1996 No. 504/96-VR “On Vacations”, the Law of Ukraine of September 8, 2005 No. 2866-IV “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men”, and the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of February 11, 2015 have been substantiated. No. 96 “On Approval of the Regulations on the State Labor Service of Ukraine” in order to increase the efficiency of administrative and legal implementation of gender equality in the labour sphere.

Key words: decentralization of public power, development, gender equality, policy, regulatory and legal regulation, right to work.

Підписано до друку 11.08.2025. Формат 60х90/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1140.
Видавництво і друкарня – Видавництво «Юридика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглєзі, 6/1
Телефони: +38 (095) 934-48-28, +38 (097) 723-06-08
E-mail: mailbox@juridica.od.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7653 від 18.08.2022 р.