

**ПРИВАТНА УСТАНОВА
«НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА»**

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БУРМА ІРИНА ПАВЛІВНА

УДК 340:115+342.95

ДИСЕРТАЦІЯ

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

Подається на здобуття наукового ступеня **кандидата юридичних наук**

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ І.П. Бурма

Науковий керівник – **Боровик Андрій Володимирович**,
доктор юридичних наук, доцент,
відмінник освіти України

Ужгород – 2025

АНОТАЦІЯ

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.

У дисертації визначено сутність та зміст адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці на підставі вивчення європейського досвіду та пошуку можливостей його імплементації в Україні на основі комплексного аналізу наявних наукових і нормативних джерел.

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.

У роботі уперше визначено 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 при народженні та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від : біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія при народженні), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводить), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг).

У дисертації обґрунтовано внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, до Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки», Закону України від 8 вересня 2005 року № 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 формувати середовище, у якому порушення стають менш ймовірними, 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.

Встановлено зміст гендерної рівності у сфері праці, що в умовах воєнного стану, має визнаватися як один із керівних принципів повоєнної відбудови країни, що означає, що при плануванні відбудови інфраструктури, економіки та соціальної сфери.

Дістало подальшого розвитку обґрунтування, що умови воєнного стану в Україні створили нові виклики для гендерної рівності на ринку праці, коли: з одного боку, зростає 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.

Визначено 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 врахуванням 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 їх здатність реалізовувати їх право на свободу праці та на отримання відпустки по догляду за дитину (*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).

Визначено 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 Омбудсмана 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 й 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 з створенням умов для працівників з 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; б) врахування гендерних аспектів у післявоєнному відновленні, що вимагає ухвалення таких адміністративно-правових рішень, як запровадження гендерних квот, стимулів, програм навчання та підтримки підприємництва.

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

ABSTRACT

Burma I.P. Administrative and legal support for gender equality in the workplace: European experience and possibilities of implementation 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.

The dissertation defines the essence and content of administrative and legal support for gender equality in the workplace based on the study of European experience and the search for possibilities of its implementation in Ukraine based on a comprehensive analysis of available scientific and regulatory sources.

The purpose of the dissertation research is to conduct a comprehensive scientific study of the administrative and legal provision of gender equality in the sphere of labor based on the study of existing theories and concepts of observance of human rights and freedoms, analysis of the legislation of Ukraine and foreign countries, practice of its implementation and application in order to substantiate the directions of improvement of its regulatory framework, possibilities of implementation of European experience into the current legislation of Ukraine. To achieve this goal, the following main tasks were set in the dissertation: to establish the essence of the concept and content of gender policy and the features of its development; to carry out a characteristic analysis of national legislation on

ensuring gender equality in the sphere of labor; to determine the subject composition of relations on the administrative and legal provision of gender equality in the sphere of labor in Ukraine; to describe the administrative and legal problems of implementing gender equality in the labor market; to study the regulatory and legal framework of the European Union in the sphere of ensuring gender equality in labor issues; to characterize the significance of the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the EU in the mechanism of ensuring gender equality in labor; to clarify the role of educational, monitoring and preventive measures in the administrative and legal provision of gender equality in the workplace; to substantiate the directions for improving the mechanism of administrative and legal provision of the implementation of the principle of gender equality in the workplace.

The work defines for the first time the content of such categorical series as “gender”, “gender politics”, “gender equality”, “gender identity”, 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 dissertation justifies the amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses, to the Law of Ukraine dated November 15, 1996 No. 504/96-VR “On Vacations”, to the Law of Ukraine dated September 8, 2005 No. 2866-IV “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men”, to the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated February 11, 2015 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 labor sphere.

The understanding of the system of educational, monitoring and preventive measures in the system of administrative and legal provision of gender equality in the sphere of labor has been improved, the effectiveness of which depends on

systematicity, repeatability, the formation of new standards of behavior, 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 labor relations. The content of gender equality in the sphere of labor has been established, which, under martial law, should be recognized as one of the guiding principles of the country's post-war reconstruction, which means that when planning the reconstruction of infrastructure, the economy and the social sphere.

The justification that the conditions of martial law in Ukraine have created new challenges for gender equality in the labor market has been further developed, when: on the one hand, the participation of women in some non-traditional areas for them (military, crisis management) has increased, on the other hand, the problems of combining work and family and women's economic vulnerability have become more acute, which emphasizes the need for a post-war “gender-responsible” recovery of the economy, when the state and employers must take into account the needs of women in employment, provide them with retraining, access to finance for starting a business, social guarantees and support for childcare, so that the country's recovery goes hand in hand with the reduction of the gender pay gap.

An understanding of the functional content of the activities of authorized persons on gender issues in central and local government bodies through the implementation of such powers as: information and analytical; organizational and managerial; law-making.

Taking into account the analysis of the practice of the ECHR on compliance with the principle of gender equality in the workplace, determining: the admissibility of the regulatory consolidation of the differentiation of the conditions for acquiring the right to pension provision within the framework of the concept of the state's “wide margin of appreciation”, that is, if it is balanced by historical,

economic and social reasoning, and does not limit the state in carrying out structural reforms (*Andrle v. Czech Republic*; *Pajak and Others v. Poland*); the issue of the balance of the role of women and men in raising children, and their impact on their ability to exercise their right to freedom of work and to receive parental leave (*Markin v. Russia*); the need to be aware of the problem of overcoming gender professional stereotypes, which, in particular, is illustrated by the presence of a persistent gender pay gap in European countries, the lower level of women's wages compared to men, as well as the pronounced negative consequences that accompany women's fulfillment of the role of mother, the so-called "motherhood penalty" (*CarvalhoPintodeSousaMorais v. Portugal*; *Karlheinz Schmidt v. Germany*).

An understanding of the key organizational and legal directions of reforms of the administrative and legal provision of gender equality in the labor sphere is determined, where the following are highlighted: 1) strengthening state supervision and responsibility for violations of gender equality in order to identify discriminatory practices, which includes the training of specialized inspectors or experts on non-discrimination; 2) institutional development and coordination, which requires establishing interaction between bodies responsible for equal rights (the Ministry of Social Policy of Ukraine, the State Labor Service of Ukraine and the Ombudsman, etc.), which requires the creation of an interdepartmental working group or coordination center for gender equality in the labor market, which could ensure the exchange of information about problematic trends, the development of joint approaches, where it is important to involve representatives of trade unions and business associations in such coordination - so that the solutions developed are realistic and acceptable to all parties to the social dialogue; 3) improving the current legislation of Ukraine by introducing a gender-neutral formulation of social guarantees; 4) development of a culture of non-discrimination among employers, which requires the use not only of punishment as an administrative and legal method of influencing participants in legal relations, but also of incentives associated with the introduction by the state of support programs for those

employers that demonstrate progress in gender equality, for example, through certification as a “family-friendly employer”, and providing such companies with preferences in public procurement or grants, or tax breaks for expenses related to creating conditions for employees with families (children's rooms at work, etc.), which will make gender equality part of the corporate social responsibility of business; 5) monitoring and research of labor market trends, which requires the establishment of systematic data collection and gender analysis of employment, unemployment, migration, and salary statistics; 6) gender mainstreaming in post-war reconstruction, which requires the adoption of such administrative and legal decisions as the introduction of gender quotas, incentives, training programs and entrepreneurship support.

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

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>.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	14
ВСТУП	15
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ	24
1.1 Гендерна політика держави: розвиток, сутність та зміст.....	24
1.2 Аналіз національного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці.....	36
1.3 Суб'єктний склад відносин із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні.....	52
1.4 Адміністративно-правові проблеми реалізації гендерної рівності на ринку праці.....	70
Висновки до розділу 1	85
РОЗДІЛ 2 ЕФЕКТИВНІСТЬ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА МОЖЛИВОСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ	96
2.1 Нормативно-правова база Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності з питань праці	96
2.2 Європейський Суд з прав людини та Суд справедливості ЄС у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці.....	113
2.3 Роль просвітницьких, моніторингових і превентивних заходів в адміністративно-правовому забезпеченні гендерної рівності у сфері праці.....	129
2.4 Удосконалення механізму адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці.....	145
Висновки до розділу 2	174
ВИСНОВКИ	187

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	193
ДОДАТКИ.....	222

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВПО – внутрішньо переміщені особи

Держпраці України – Державна служба України з питань праці

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

КЗпП України – Кодекс Законів про працю України

Мінсоцполітики України – Міністерство соціальної політики України

МОЗ України – Міністерство охорони здоров'я України

ВСТУП

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. Берлач, 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. Прилипко, 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. Невідомої 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», ухваленої 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, поводитьься), 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, зростає 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*; *Pajak 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 Омбудсмана 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.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

1.1 Гендерна політика держави: розвиток, сутність та зміст

Гендерна рівність у сфері праці є ключовою умовою соціально-економічного розвитку та демократизації суспільства. Україна, задекларувавши рівні права чоловіків і жінок у Конституції, поступово вибудовувала державну гендерну політику, спрямовану на подолання трудової дискримінації та забезпечення рівних можливостей на ринку праці [20].

Після здобуття незалежності у 1991 році Україна успадкувала як радянське законодавство про працю, так і патерналістські підходи до «охорони» жіночої праці (наприклад, списки заборонених для жінок професій). Протягом 1990-х років формувалася нормативна база рівноправ'я: у 1996 році прийнято Конституцію України, яка в статтях 21 та 24 гарантувала рівність прав жінок і чоловіків та заборону дискримінації за ознакою статі [20]. В цей же період почали створюватися перші державні механізми забезпечення гендерної рівності: у 1996 році засновано Міністерство у справах сім'ї та молоді (що було у 1999 році перетворене на Державний комітет у справах сім'ї та молоді[118]) – фактично перший орган, відповідальний за реалізацію гендерної політики [239]. У 1997 році запроваджено інститут Уповноваженого Верховної Ради з прав людини (Омбудсмена), до сфери якого увійшов нагляд за дотриманням принципу недискримінації, у тому числі за ознакою статі [239; 131].

На виконання зобов'язань, узятих на IV Всесвітній конференції зі становища жінок (Пекін, 1995), Україна розробила перший Національний план дій щодо поліпшення становища жінок. У 2001 році Указом Президента від 25 квітня 2001 року № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу

жінок в Україні» було започатковано комплекс заходів із забезпечення рівних можливостей жінок, зокрема в економічній сфері [117]. До пріоритетних напрямів відповідно до Указу Президента від 25 квітня 2001 року № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» діяльності Кабінету Міністрів України у сфері гендерної політики було визначено:

«утворення в установленому порядку Координаційної ради з питань поліпшення становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві, забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків;

проведення заходів щодо забезпечення організаційних, економічних і правових гарантій для реалізації жінками права на працю, зниження рівня безробіття серед жінок;

надання підтримки жінкам у конкуренції на ринку праці шляхом організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації жінок, оволодіння ними новими професіями;

підвищення правової обізнаності жінок і роботодавців з вимогами законодавства з питань охорони праці та здоров'я жінок;

заходи щодо розвитку та стартової підтримки підприємницької діяльності жінок;

розвиток соціальних послуг, у тому числі збереження та впорядкування мережі дошкільних закладів освіти і поліпшення рівня обслуговування дітей у них, які сприяли б жінкам і чоловікам поєднувати виконання батьківських обов'язків з трудовою і громадською діяльністю;

здійснення заходів щодо соціальної та професійної реабілітації жінок з обмеженими фізичними можливостями і жінок, які виховують дітей-інвалідів;

проведення аналізу законів та інших нормативно-правових актів України з питань становища сім'ї і жінок з метою їх вдосконалення та приведення у відповідність з нормами міжнародного права».

На початку 2000-х формуються засади антидискримінаційного законодавства та гендерної політики: приймаються новий Сімейний кодекс

(2002) із нормами рівності у сімейно-трудових відносинах, розробляються проекти законів про рівні права. Кульмінацією цих зусиль стало ухвалення у вересні 2005 року базового Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Закон №2866-IV) [88]. У Законі України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було вперше дав визначення поняття «дискримінація за ознакою статі» (або гендерна дискримінація) та закріпив принцип рівності у трудових відносинах, освіті, доступі до професій і кар'єрного зростання.

Зокрема, під дискримінацією за ознакою статі визначається «ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [90], крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» (ст. 1 Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [88]).

У наступні роки правова база доповнюється рядом нормативно-правових актів у сфері гендерної політики в Україні.

Так, важливим стало ухвалення у 2012 році Закону України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що встановив загальні механізми протидії дискримінації, зокрема за ознакою статі [90]. Зокрема, у статті 1 Закону України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI визначено, що під дискримінацією необхідно розуміти «ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними

або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними». Крім того важливим є встановлення у Законі України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI розмежовуються такі категорії, як «непряма» та «пряма» дискримінації, що визначається таким чином. Під непрямою дискримінацією відповідно до чинного законодавства України визначається «ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними»; під прямою дискримінацією визначається як «ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [90].

На реалізацію зазначених законодавчих актів було укладено ряд державних цільових програм, зокрема такими є:

1) Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, функціональною ціллю якої було визначено «досягнення рівності між жінками і чоловіками» як «однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії» [91];

2) Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації [130], де закріплено, що принципами її реалізації є: «змістові -

дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації; функціональні - системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації цієї Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак); організаційні - об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти, відкритість процесу реалізації положень цієї Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних результатів її реалізації» [130];

3) Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки [129], ухваленого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р, де визначено що її функціональними цілями є : «забезпечення планомірного та неухильного зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за працю рівної цінності; свідчення дотримання Україною принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері оплати праці, проголошених у рамках приєднання до Міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності та Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC); сприяння впровадженню в практику рекомендацій Ради Організації економічного

співробітництва та розвитку 2013 року щодо забезпечення гендерної рівності у сферах освіти, зайнятості та підприємництва в частині оплати праці жінок і чоловіків; виконання зобов'язань, узятих Україною у зв'язку з набранням для неї чинності Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенцією Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [49], Конвенцією Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять[50], Конвенцією Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками[51], Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права[63], Угодою про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [151]», що у сукупності за умови належності реалізації сприятиме досягнення цілей Сталого розвитку[133].

Крім того необхідно підкреслити, що забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації за гендерною ознакою в цілому визначається як важлива складова соціально-економічного розвитку регіонів України, що, зокрема, визначено у Державній стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки [94]. У документі зазначено, що стратегічна мета регіональної політики на період 2021–2027 років – це розвиток та єдність, орієнтовані на людину, – гідне життя в згуртованій, децентралізованій, конкурентоспроможній і демократичній Україні. Уперше виділено окрему оперативну ціль 5 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія домашньому насильству та дискримінації» [94], що вимагає забезпечення застосування гендерного підходу до процесів стратегічного планування та формування бюджету на регіональному та місцевому рівнях, залучити до цього процесу місцеві жіночі організації, а також осіб, які зазнають різних форм дискримінації [25].

Одним із результатів здійснення подолання проявів дискримінації за ознаками статі у сфері праці стало створення обласних координаційних рад з питань сім'ї та гендерної політики.

Показовим є той факт, що частка жінок серед держслужбовців стабільно висока (близько 70% у кінці 1990-х) [239], але жінки майже не представлені на вищих керівних посадах. Для вирішення цієї проблеми у 2013 році в чинному законодавстві України про вибори були впроваджені гендерні квоти в партійних списках, а урядовці стали більше уваги приділяти просуванню жінок на керівні ролі. Реформа виборчого законодавства в Україні, спрямована на подолання проявів порушення гендерної рівності, триває. Зокрема, 27 травня 2024 року у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону про внесення змін до Виборчого кодексу України щодо протидії сексизму у виборчих процесах та забезпечення збалансованого представництва жінок та чоловіків у Верховній Раді України та місцевих радах за №11300[135], та альтернативний до нього проект №11300-1 [134]. Функціональною метою прийняття зазначених законопроектів було визначено реалізація заборони обмежень, дискримінації кандидатів/ок на загальнодержавних та місцевих виборах за ознаками статі, в тому числі через сексизм, що може бути відображено у відповідній рекламній та/або агітаційній продукції. Крім того у зазначених законопроектах встановлюються шляхи подолання проблем вимушеної міграції за кордон та реалізації цензу осілості для таких осіб; крім того було визначено за необхідне посилення гендерної квоти для стимулювання збільшення рівня представництва жінок на національному і на місцевому рівнях, що у сукупності за умови належної реалізації здатно забезпечити дотримання принципів гендерної рівності та протидії дискримінації у виборчому процесі [41].

Законопроект №11300 передбачено внесення змін до Виборчого кодексу України[18]: шляхом посилення гендерної квоти через збереження черговості у виборчих списках у разі вибуття кандидата/ки, а також шляхом

заміщення депутата/ки наступним/ою за черговістю такої ж статі; визначення поняття «сексизм» для цілей виборчого процесу та встановлення заборони на розповсюдження агітаційних матеріалів, які містять ознаки сексизму або підбурюють до нього, при цьому сексизм розуміється як «будь-яке діяння, в основі якого лежить ідея про інтелектуальну, фізичну, соціальну чи іншого виду перевагу однієї статі над іншою, яке вчиняється у публічному або приватному житті, у тому числі в мережі Інтернет, і спричиняє або має на меті: дискримінацію за ознакою статі, насильство за ознакою статі, підтримку та поширення стереотипних уявлень про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків, приниження честі та гідності особи тощо, у тому числі у зв'язку з участю або неучастю такої особи у виборах в якості виборця, кандидата на відповідних виборах, члена виборчої комісії, представника, уповноваженої особи партії, місцевої організації партії, довіреної особи кандидата на відповідних виборах, офіційного спостерігача» [135]. Крім того законопроектом №11300 передбачається додати ще один виняток до цензу осілості, відповідно до якого перебування за кордоном під час дії воєнного стану не буде підставою для відмови в реєстрації кандидата/ки на пост Президента/ки України чи у народні депутат(к)и [135;41].

У альтернативному законопроекті №11300-1 в цілому зберігає положення законопроекту №11300 щодо забезпечення реалізації принципів гендерної рівності та забезпечення дотримання гендерних квот, зокрема: було запропоновано відмовити від регламентації цензу осілості для кандидатів/ок на парламентських і президентських виборах, а також виключити перебування за кордоном під час відпустки з переліку винятків для дотримання цензу осілості, що передбачено чинним виборчим законодавством України. Крім того у законопроекті №11300 передбачено зміни щодо передвиборчої агітації сформульовані з незначними відмінностями: пропонується заборонити поширення інформації, що принижує або зневажає не тільки державну мову (як передбачено в

основному законопроекті), а й мови національних меншин (спільнот), які проживають на території України [134;41].

Починаючи із 2017 року за ініціативою жінок-депутатів міжфракційного об'єднання «Рівні можливості», Кабінет Міністрів було запроваджено інституцію – Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [76; 132]. Ця уповноважена особа покликана координувати діяльність усіх органів влади у сфері забезпечення рівних прав і можливостей та підвищувати ефективність заходів із утвердження гендерної рівності. Того ж 2017 року було скасовано радянський список з 450 заборонених для жінок професій, що відкрив жінкам доступ до раніше закритих галузей (шахти, важка промисловість тощо) [165]. Крім того, у 2018 році ухвалено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року[93], яка включала заходи з усунення гендерного дисбалансу на ринку праці (стимулювання жіночого підприємництва, навчальні програми, гендерно-правова експертиза нормативних актів тощо).

Значним кроком стало забезпечення рівноправної участі жінок у секторі безпеки та оборони: у 2018 році Верховна Рада внесла зміни до законів про військову службу, надавши жінкам рівні з чоловіками права служити в армії, в тому числі на бойових посадах [238]. Хоча це стосується військової служби, рішення мало важливий символічний ефект для руйнування стереотипів щодо «небезпечних» професій для жінок. У 2020 році український уряд приєднався до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарриц» із утвердження гендерної рівності, взявши на себе зобов'язання впроваджувати найкращі практики (забезпечення безбар'єрного середовища для батьків з дітьми, гендерно орієнтоване бюджетування тощо). Тоді ж, Постановою Кабінету Міністрів України від 09 жовтня 2020 року №930 було запроваджено інститут уповноважених осіб з питань рівних прав і можливостей у центральних та місцевих органах виконавчої влади – фактично, призначення гендерних радників або координаторів у кожному

міністерстві та облдержадміністрації для контролю за врахуванням гендерного компоненту в роботі [31].

Напередодні нового десятиліття було прийнято декілька важливих нормативних змін. З 2021 року законодавство гарантувало оплачувану відпустку для батька при народженні дитини (до 14 днів), щоб заохотити чоловіків розділяти обов'язки догляду за немовлям нарівні з жінками [83]. Також у 2021 році набули чинності поправки до Закону України «Про рекламу», що заборонили дискримінацію за ознакою статі та сексистські стереотипи в рекламі [124;86]. Сукупність цих заходів створила більш сучасну й комплексну нормативну основу для гендерної рівності у трудовій сфері.

Повномасштабне російське вторгнення у лютому 2022 року спричинило кардинальні соціально-економічні зміни, які вплинули і на гендерні аспекти ринку праці. Російсько-українська війна загострила наявні проблеми гендерної нерівності: за даними Державної служби з питань праці, жінки частіше за чоловіків втрачали роботу внаслідок воєнних дій та вимушено брали на себе додаткові сімейні обов'язки (догляд за дітьми, літніми родичами тощо) [20]. Значна кількість працездатних чоловіків була мобілізована або зайнята у секторі оборони, тому навантаження з утримання родин і забезпечення тилу значною мірою лягло на жінок. За таких обставин уряд усвідомив необхідність інтегрувати гендерну перспективу в усі плани відновлення та підтримки населення. На Міжнародній конференції з відновлення України в Лугано (липень 2022 р.) гендерна рівність і інклюзивність були проголошені одними з семи керівних принципів повоєнної відбудови країни [237]. Це означає, що при плануванні відбудови інфраструктури, економіки та соціальної сфери українська влада зобов'язалась враховувати потреби та участь жінок нарівні з чоловіками.

У серпні 2022 року, попри воєнний стан, Кабінет Міністрів зробив стратегічний крок – затвердив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [127] та

оперативний план її реалізації на 2022–2024 роки [225]. Зазначена Стратегія підтвердила налаштованість України просувати гендерну рівність навіть у важкі часи, визначивши пріоритети на найближче десятиліття. Зокрема, серед цілей Стратегії – економічне відновлення з урахуванням гендерних аспектів, розширення економічних можливостей жінок (через підтримку підприємництва, навчання, доступ до фінансів), скорочення гендерного розриву в оплаті праці, боротьба з гендерними стереотипами на ринку праці, а також інтегрування принципів рівності в бюджетний процес (гендерно-орієнтоване бюджетування). Вперше гендерна рівність була чітко пов’язана із цілями відбудови і зростання економіки: Стратегія-2030 наголошує, що гендерна рівність є не лише питанням прав людини, а й рушієм економічного розвитку та соціальної згуртованості [225].

Позитивним надбанням воєнного стану стало зближення України з Європейським Союзом і здобуття статусу країни-кандидата на вступ до ЄС у червні 2022 року [19;139], що вимагає від України активізації процесів із адаптації та гармонізації чинного національного законодавства до європейських норм, у тому числі в сфері гендерної рівності у сфері праці. Зокрема, запланованим є імплементація директив ЄС щодо недопущення гендерної дискримінації в працевлаштуванні, забезпеченні прозорості оплати праці, подолання проявів дискримінації за ознаками статті при обранні на керівні посади, а також запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці.

Варто акцентувати, що певні зрушення у сфері подолання гендерного розриву в оплаті праці вже можуть бути охарактеризовано позитивно, зокрема: якщо у 2019 році гендерний розрив в заробітній платні оцінювався приблизно у 23%, то станом на 2023 рік він зменшився до 18,6% [65], що є вищим, ніж у середньому в ЄС (близько 13%), але позитивна динаміка свідчить про поступове вирівнювання ситуації. У листопаді 2023 року Україна вперше на державному рівні відзначила День рівної оплати праці,

привертаючи увагу суспільства до проблеми «скляної стелі» та економічних втрат від недореалізованого жіночого потенціалу.

Не менш важливою подією стала ратифікація Стамбульської конвенції у листопаді 2022 р., що є міжнародним договором Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок [54]. Хоча вона напяму не стосується трудових відносин, ратифікація Конвенції стала символом перемоги прогресивних підходів до забезпечення прав жінок і усунення гендерно зумовленого насильства, що опосередковано впливає і на трудову сферу (створення безпечних умов праці, захист працівниць від домагань тощо).

В умовах війни українська держава також продовжує виконувати Національний план дій з виконання резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (оновлений план діє до 2025 року) [221], що передбачає розширення участі жінок у секторах безпеки і миротворення, а також захист прав жінок-військовослужбовиць та ветеранок. Такі заходи доповнюють загальну гендерну політику, демонструючи, що навіть у воєнний період Україна прагне дотримуватися взятих зобов'язань із забезпечення рівності [4, с. 55-60].

Отже, Україна пройшла значний шлях у становленні державної гендерної політики у сфері праці від проголошення формальної рівності до поступового впровадження реальних механізмів забезпечення трудової рівності. Історичний аналіз показує, що за три десятиліття сформовано необхідну нормативну базу та інституційну архітектуру: конституційні гарантії підкріплені спеціальним законом про рівні права, діють антидискримінаційні норми у трудовому законодавстві, створені профільні органи (Урядова уповноважена, гендерні підрозділи в міністерствах), реалізовані державні програми. На центральному рівні політику формують Мінсоцполітики, Мінекономіки та урядові координатори, тоді як на місцевому – обласні та міські адміністрації впроваджують конкретні заходи, наближені до людей. Спеціалізовані органи – такі як уповноважені з гендерних питань, Омбудсман, парламентське об'єднання «Рівні

можливості» – створюють додаткові гарантії від того, щоб гендерна проблематика не залишалася поза увагою.

Після 2022 року, попри надзвичайні виклики воєнного часу, Україна не лише не відійшла від курсу на гендерну рівність, а й посилила зусилля, інтегрувавши цей пріоритет у плани відбудови та розвитку . [10].

Прийняття Стратегії до 2030 року свідчить, що держава розглядає гендерну рівність як невід’ємну складову сталого розвитку та євроінтеграції. Разом з тим, реальні зміни потребують часу: необхідно викоринити глибоко вкорінені стереотипи, скоригувати ринкові дисбаланси, забезпечити жінкам рівний доступ до всіх ресурсів економіки, що потребує комплексної взаємодії всіх органів публічної адміністрації – від Кабінету Міністрів України до органів місцевого самоврядування – а також партнерства з бізнесом і громадянським суспільством.

1.2 Аналіз національного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці

Правове забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні спирається на комплекс міжнародних зобов’язань, положень Конституції, законів та підзаконних актів. Конституція України 1996 року закріплює рівність прав жінок і чоловіків у всіх сферах життя (ст. 24) та проголошує, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками статі. Зазначена конституційна норма є основою для всього подальшого законодавства [55].

Ключовим спеціальним законом у сфері гендерної політики в цілому, зокрема, у сфері праці, є вже згаданий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року, 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 [93]. Стаття 17 Закон

України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прямо гарантує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, професійній підготовці. Забороняється оголошення вакансій тільки для однієї статі (за винятком специфічних випадків, як-то служба у армії до 2018 року), забороняється будь-яка трудова дискримінація за статевою ознакою.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) також містить низку гарантій гендерної рівності. Стаття 2-1 КЗпП забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, включно за ознакою статі. Статті 174–177 КЗпП забезпечують спеціальні трудові права жінок, пов'язані з материнством (охорона праці вагітних, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною). У 2021 році змінами до КЗпП було введено норму про відпустку для батька (ст. 77-3), що гарантувала чоловікам право на 14-денну оплачувану відпустку при народженні дитини, тим самим заклавши основи для більш рівномірного розподілу сімейних обов'язків [48; 83].

Варто зазначити, що в Україні тривалий час існував перелік шкідливих та небезпечних професій («важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок»), де праця жінок була заборонена, що закріплювався відповідно до Наказу МОЗ України від 29 грудня 1993 р. № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» [100]. Скасування Наказу МОЗ України від 29 грудня 1993 р. № 256 відбулося у 2017 році на підставі Наказу МОЗ України від 13.10.2017 № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256», окрім глави 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого [79]. Скасування зазначеного

переліку дозволило забезпечити реалізацію права на працю жінок на всіх видах робіт на рівних умовах з чоловіками (за умови дотримання стандартів охорони праці) [116].

Ключовим нормативно-правовим актом антидискримінаційного національного законодавства України є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який встановлює загальну заборону дискримінації та механізми захисту [90]. Зазначений Закон України застосовується і в трудовій сфері, підсилюючи положення КЗпП. Зокрема, він передбачає можливість постраждалої особи звернутися до суду або до Омбудсмана у разі дискримінації, а тягар доведення непричетності до дискримінації покладає на відповідача (наприклад, роботодавця).

Україна є учасницею основних міжнародних договорів у сфері гендерної рівності: Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), ратифікованої ще у 1980 році (УРСР) [52], та Факультативного протоколу до неї (2003) [154]; Конвенцій Міжнародної організації праці, зокрема №100 (про рівну оплату праці чоловіків і жінок за працю рівної цінності) [49] та №111 (про дискримінацію в галузі праці та занять) [50]. У 2022 році, як зазначалося, ратифіковано Стамбульську конвенцію Ради Європи, яка зобов'язує державу вживати заходів проти насильства щодо жінок, у т.ч. на робочому місці [54]. Попри те, що ця конвенція більше про насильство, її імплементація веде до змін у Кодексу Законів про працю України (щодо визначення понять сексуальних домагань на робочому місці і відповідальності за них).

Важливими орієнтирами є також зобов'язання в межах Угоди про асоціацію з ЄС (діє з 2014 року) [151], де визначено напрям на наближення до європейських стандартів рівності – зокрема, імplementовано норми про гендерну антидискримінаційну експертизу законопроектів (з 2018 року кожен проект нормативного акта підлягає аналізу на відсутність гендерної дискримінації) [39], враховуються положення Європейської соціальної хартії щодо рівності можливостей та рівної оплати [40].

У 2023 році розпочато оцінку національного законодавства на відповідність директивам ЄС, таким як Директива про рівність у працевлаштуванні (2006/54/ЄС) [192]. та нова Директива про прозорість оплати праці (2023) [191], що означає продовження правотворчої діяльності та роботи із 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.

Окремо слід назвати підзаконні акти, які підтримують виконання законів. Кабінет Міністрів України затвердив ряд постанов і розпоряджень, серед яких:

- Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання гендерно-правової експертизи», що встановлює порядок проведення гендерної експертизи законопроектів та нормативних актів, та зазначається, що «метою проведення гендерно-правової експертизи є: 1) проведення комплексного дослідження законодавства та проектів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 2) запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [73];
- Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де встановлюється функціональний зміст діяльності уповноважених осіб з гендерних питань у центральних і місцевих органах влади, до завдань яких віднесено: «1) забезпечення надання жінкам і

чоловікам рівних прав та можливостей (відповідно до компетенції органу влади); 2) координація роботи інших структурних підрозділів органу влади з питань застосування гендерних підходів під час проведення аналізу та оцінювання впливу державної/регіональної політики на жінок і чоловіків, стратегічного планування, організації та моніторингу діяльності (відповідно до компетенції органу влади)» шляхом реалізації таких повноважень, як: інформаційно-аналітичні (здійснення аналізу стану забезпечення органом влади рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері (на відповідній території), у тому числі шляхом підготовки статистично-аналітичних матеріалів, які дають змогу визначити відмінності у становищі різних груп жінок і чоловіків, а також наявні проблеми та потреби («гендерні портрети»); організації проведення оцінювання дотримання органом влади принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності (гендерні аудити); підготовка інформації та подання пропозицій до підрозділів комунікації та взаємодії з громадськістю щодо висвітлення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на офіційному веб-сайті органу влади та у засобах масової інформації; участь в організації та проведенні моніторингу виконання Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у частині протидії дискримінації за ознакою статі або за кількома ознаками, однією з яких є стать (відповідно до компетенції органу влади)); організаційно-управлінські (організація виконання Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської платформи дій, Цілей сталого розвитку ООН, резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 “Жінки, мир, безпека” та пов’язаних із нею резолюцій Ради Безпеки ООН, інших міжнародно-правових документів у сфері забезпечення гендерної рівності, Стратегії гендерної рівності Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ (відповідно до компетенції органу влади); організація для працівників органу влади навчальні заходи з питань забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків); правотворчі (участь у розробленні проектів нормативно-правових актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; надання іншим структурним підрозділам органу влади необхідну методично-консультативну допомогу щодо врахування гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів, застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, позитивних дій з подолання асиметрії, дисбалансу у відповідній сфері (на відповідній території) та їх припинення з урахуванням результатів гендерного аналізу; участь у виконанні загальнодержавних і регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; внесення пропозицій іншим структурним підрозділам органу влади з питань удосконалення статистичної та адміністративної звітності для поліпшення збору даних із розподілом за ознакою статі та іншими необхідними ознаками; внесення пропозицій, у тому числі за результатами гендерних аудитів, щодо включення положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, до колективних договорів, угод відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [31];

- 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», де визначено, що «метою Програми є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності», досягнення якої пов'язувалось із : «удосконаленням нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: - урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку з урахуванням актуальних потреб галузей і регіонів; - розширення переліку статистичних показників за ознакою статі з розбивкою

за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо); підвищення професійного рівня державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: - зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами; - внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; - подолання гендерних стереотипів; - протидія дискримінації за ознакою статі та дискримінації більше ніж за однією ознакою, зокрема удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації за кількома ознаками, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за його результатами; - виконання договірних та інших міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: - збільшення частки жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних та місцевих рад (міст обласного значення); - зменшення розриву в оплаті праці; залучення до виконання Програми міжнародних організацій та громадських об'єднань, діяльність яких спрямовується на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема зміцнення державно-приватного партнерства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [93];

- 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», де його завданнями було передбачено : удосконалення законодавства про адміністративну відповідальність військовослужбовців та співробітників правоохоронних органів за

насильство щодо жінок і дівчат, зокрема домашнє насильство; надання роз'яснень керівництву спортивних федерацій щодо неприпустимості використання спортсменів для силових практик, спрямованих проти цивільного населення, жінок і дівчат під час громадянських зіткнень чи протистоянь; передбачення норми щодо необхідності дотримання гендерної рівності в умовах конкурсів проектів для громадських та інших організацій, що фінансуються з державного бюджету; здійснення огляду навчальних курсів з прав людини, зокрема прав жінок, у закладах вищої освіти системи МВС та сектору безпеки і оборони; розроблення рекомендацій щодо їх оптимізації (розроблення рекомендованих стандартів щодо їх змістовного наповнення і форм проведення); надання жінкам і організаціям громадянського суспільства можливості робити свій внесок у мирний процес як активних учасників, створюючи ефективні канали комунікації та координації і спільні ініціативи, що враховують пріоритети жінок; посилення роботи постійно діючої робочої групи представників міжнародних та донорських організацій з метою координації технічної допомоги, що виділяється для забезпечення гендерної рівності (гендерні проекти і програми та гендерне інтегрування в інших проектах); забезпечення відповідної підготовки для юристів, слідчих, прокурорів і співробітників поліції з метою збільшення їх можливостей для проведення розслідування, документування та притягнення до відповідальності винних у випадках сексуального насильства відповідно до Міжнародного протоколу щодо документації і розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту; забезпечення доступу жінок і дівчат до правосуддя та розроблення процедури для розслідування випадків сексуального насильства, що враховує гендерний аспект; проведення відповідного навчання і прийняття кодексів поведінки та протоколів для поліції і збройних сил, які враховують гендерний аспект, а також зміцнення потенціалу судової системи для забезпечення її незалежності, неупередженості і сумлінності; забезпечення задоволення конкретних потреб різних груп внутрішньо переміщених жінок і дівчат, які

піддаються різним формам дискримінації, в тому числі вдів, жінок з інвалідністю, літніх жінок, жінок, що належать до ромських національних меншин або сексуальних меншин, а також забезпечення довгострокових заходів щодо задоволення потреб внутрішньо переміщених жінок і дівчат; підвищення рівня поінформованості жінок про їх права і доступні засоби правового захисту для відстоювання своїх порушених прав відповідно до Конвенції, забезпечення надання інформації щодо Конвенції, Факультативного протоколу та Загальних рекомендацій Комітету ООН всім жінкам, зокрема жінкам із сільської місцевості та жінкам, що належать до ромських національних меншин тощо [99].

Важливим є накази центральних органів виконавчої влади, зокрема, Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 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» [95], та Наказ Міністерства фінансів України від 02 січня 2019 року № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [9]. Впровадження гендерно орієнтованого підходу забезпечує, що розподіл ресурсів враховує потреби різних груп, в тому числі жінок і чоловіків (наприклад, аналіз бюджетів програм сприяння зайнятості на гендерні диспропорції).

Отже, нормативно-правова база України щодо гендерної рівності у праці є доволі розгалуженою і постійно актуалізується відповідно до євроінтеграційних процесів та міжнародних стандартів. Формально в Україні створено всі необхідні правові умови для забезпечення рівності – наступним кроком є повномасштабне виконання цих норм на практиці.

Для реалізації законодавчих норм держава застосовує програмно-цільові інструменти та управлінські механізми, що сприяють утвердженню гендерної рівності на ринку праці.

Україна впроваджує національні стратегії та програми з гендерної рівності, що включають компоненти трудової рівності. Першою комплексною програмою була Державна програма забезпечення гендерної рівності на 2006–2010 роки[91], далі - програми на 2013–2016 роки[92] та 2018–2021 роки [93]. У цих програмах передбачалися заходи з підвищення рівня зайнятості жінок, зменшення гендерного розриву в оплаті праці, розвиток інституту соціального партнерства з урахуванням гендерної складової (наприклад, включення у колективні договори зобов'язань щодо рівної оплати за рівноцінну працю, недопущення сексуальних домагань на робочому місці).

Виконання програми 2018–2021 рр. показало, що деяких цілей було досягнуто, зокрема розроблено методичні рекомендації для роботодавців щодо гендерної рівності, збільшено кількість жінок серед керівників державної служби (до 30% у категорії “А”), проте проблеми як-от горизонтальна сегрегація (концентрація жінок у низькооплачуваних галузях) залишилися. На основі цього досвіду і була сформована Стратегія до 2030 року [153]. Для її реалізації затверджено детальний план дій (2022–2024), що включає понад 100 заходів по різних напрямках – від стимулювання участі жінок у STEM і цифровій економіці до інформаційних кампаній з руйнування стереотипів [153].

Задля забезпечення ефективності здійснення гендерної політики у сфері праці в Україні діє принцип гендерно-орієнтованого бюджетування (далі - ГОБ). За останні роки Україна зробила значний поступ у застосуванні ГОБ – підходу, що інтегрує принцип рівності в бюджетний процес. На центральному та місцевому рівнях аналізуються бюджетні програми (освіти, соціального захисту та забезпечення, розвитку підприємництва) на предмет того, як вони впливають на жінок і чоловіків, і відповідно вносяться корективи. Наприклад, виявивши, що програми підтримки малого бізнесу використовуються меншою мірою жінками, уряд ініціював окремі грантові проекти для жінок-підприємниць. ГОБ став одним з інструментів,

передбачених Стратегією 2030[225], і він вже застосовується в ініціативах з повоєнного відновлення (щоб кошти на відбудову були розподілені інклюзивно, з користю і для жінок, і для чоловіків). Міністерство фінансів України розробило офіційні методичні рекомендації щодо впровадження ГОБ у 2019 році, а до 2021-го понад 20 областей пілотували гендерний бюджетний аналіз програм різних сфер (охорона здоров'я, транспорт, аграрний розвиток тощо) [96].

Від 2018 року всі проєкти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі – спеціалісти (в Міністерстві юстиції України або уповноважені особи в міністерствах) перевіряють, чи не містить проєкт положень, що прямо або опосередковано дискримінують за ознакою статі, що є дієвим інструментом превентивного характеру, який функціонально дозволяє запобігти ухваленню рішень, які могли б погіршити становище жінок у сфері праці. Так, неодноразово на гендерній експертизі відхилялися пропозиції встановити різний пенсійний вік чи скоротити соціальні гарантії для працюючих матерів. Окрім експертизи законів, запроваджено також гендерний аудит організацій: з 2019 р. низка державних установ пройшла аудит, що оцінює внутрішню політику з точки зору рівності (наявність гендерно збалансованого кадрового складу, рівний доступ до підвищення кваліфікації, відсутність дискримінаційних норм у правилах внутрішнього трудового розпорядку тощо). Такий аудит рекомендується проводити і в приватних компаніях (Мінсоцполітики України видало методичні рекомендації №448 від 09.08.2021 щодо гендерного аудиту на підприємствах[97]), що є інструментом самодіагностики, який допомагає роботодавцям побачити проблемні місця (наприклад, розрив в оплаті між чоловіками і жінками на однакових позиціях) та усунути їх.

Незважаючи на помітний прогрес у законодавстві та політиках, на практиці забезпечення гендерної рівності у сфері праці стикається з низкою стійких викликів. Багато з них мають глибоке соціально-економічне коріння та потребують системних зусиль для подолання, а саме: наявність гендерних

стереотипів та патріархальних установок (суспільні уявлення про «традиційні» гендерні ролі залишаються впливовими; близько 60% населення України все ще вважає, що існує поділ професій на «чоловічі» та «жіночі», а 38% погоджуються з твердженням, що «жінкам не варто прагнути опанувати типово чоловічі професії» [65]; такі стереотипи починаються з виховання у сім'ї, продовжуються у школі (де дівчат часто орієнтують на гуманітарні сфери, а хлопців – на технічні) і проявляються при виборі професії та працевлаштуванні; в результаті жінки все ще переважно представлені у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального захисту – важливих, але зазвичай нижче оплачуваних галузях; натомість у промисловості, ІТ, будівництві їх частка значно менша; подолання стереотипів вимагає довготривалих просвітницьких зусиль, зміни культури та мислення як роботодавців, так і самих працівників); гендерний розрив в оплаті праці (як зазначалося, середня заробітна плата жінок в Україні залишається меншою, ніж у чоловіків, навіть при виконанні схожої роботи. На 2023 рік цей розрив становив 18,6%, тобто в середньому жінки заробляють лише ~0,87 гривні на кожную гривню, яку заробляють чоловіки[65]; причини цього явища різні: горизонтальна сегрегація (жінки сконцентровані в низькооплачуваних секторах), вертикальна сегрегація (менше жінок на високих позиціях, які краще оплачуються), «скляна стеля» (невидимі бар'єри для просування жінок на керівні посади), перерви у стажі через декретні відпустки, а також пряма дискримінація в оплаті (коли жінкам на однаковій посаді платять менше); в Україні лише близько 2% великих компаній очолюються жінками, що теж впливає на корпоративну політику оплати і кар'єрних можливостей, хоча чинним законодавством прямо вимагається рівної оплати за рівноцінну працю, такі порушення вимог законодавства є латентними, через те, що часто жінки не знають, скільки отримують їх колеги-чоловіки, або не готові скаржитися; впровадження європейських норм про прозорість зарплат і гендерний аудит могло б зрушити ситуацію, але це поступовий процес); поєднання роботи з

сімейними обов'язками (більшість обов'язків з догляду за дітьми та родичами похилого віку традиційно покладається на жінок, що обмежує їхні можливості будувати кар'єру, змушує обирати гнучкий або неповний робочий час (що часто менш оплачувано і менш престижно); крім того роботодавці нерідко упереджено ставляться до молодих жінок, побоюючись їх можливого виходу в декрет чи інші види соціальних відпусток; попри впровадження державою кроків з нормативного закріплення соціальних відпусток для татусів та забезпечення розвитку системи дошкільного догляду (ясел, садків), що безумовно позитивно впливає на ситуацію, але все одно як через брак інфраструктури догляду, так і через мобілізацію, що триває в Україні, умови для створення відповідального батьківства серед чоловіків є неналежними та тільки формується; також необхідно акцентувати, що у селах та маленьких містечках проблема ще гостріша – жінки там часто мають менше підтримки і вибору роботи з гнучким графіком); незадекларована праця і соціальні гарантії (значна частка жінок зайнята в неформальному секторі (дрібна торгівля, сільське господарство, домашня праця); при цьому триває така незадекларована зайнятість позбавляє їх соціального захисту та пенсійних прав у майбутньому; жінки погоджуються на неформальну роботу через брак офіційних вакансій з гнучким графіком, необхідністю доглядати за сім'єю або через низький рівень освіти; державі складно контролювати цей сегмент, а під час війни неформальна зайнятість лише зросла. Ускладнює проблему також те, що частина чоловіків-годовників родин пішла на фронт, і жінки вимушені шукати будь-які способи заробітку, часто неофіційно, що потребує стимулювання створення легальних робочих місць, адаптованих до потреб жінок (часткова зайнятість, віддалена робота), та посилення інспекцій праці); 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; так, більшість внутрішньо переміщених осіб – жінки, які втратили роботу і змушені починати спочатку в нових громадах, часто без підтримки родичів, що посилює гендерну

нерівність на ринку праці, жінки частіше опиняються без роботи і з більшим тягарем домашніх обов'язків[20], однак при цьому російсько-українська війна призвела до поширення для жінок можливостей опанування інших нових нетипових професій (водійки, будівельниці, технічні спеціалістки), що долучаються до волонтерської діяльності, яка визнається суспільством; при цьому є важливим акцентувати, що така ситуація в умовах скасування загальнонаціональної мобілізації в Україні може змінитися, і саме тому є вкрай необхідним дотримання інклюзивних принципів у програмах відбудови держави: будувати нову інфраструктуру з урахуванням потреб працюючих батьків (дитсадки, центри зайнятості), стимулювати участь жінок у високооплачуваних відбудовчих проектах (будівництво, інженерія), забезпечити повернення ветеранів/ветеранок до мирної економіки з рівними можливостями); правозастосування і моніторинг, що обумовлюється 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 володіння жінками більшої економічної активності; воєнний стан та умови повоєнної відбудови очевидно призведуть до зміни відповідних регіональних диспропорцій).

Здійснений аналіз розвитку нормативно-правового регулювання здійснення гендерної політики у сфері праці може бути відображено у відповідній узагальнюючій таблиці (табл. 1).

Рік	Подія (етап)	Опис та значення
1991	Проголошення незалежності України	Зародження ідеї закріплення принципу гендерної рівності, що відбулось в умовах успадкування радянських трудових норм (зокрема, положень про заборону жінкам на важкі роботи тощо)
1996	Прийняття Конституції України	Встановлено конституційні гарантії рівності прав жінок і чоловіків (ст. 24) та заборону дискримінації. Створено Міністерство у справах сім'ї та молоді як перший орган державної влади, що був уповноваженим на реалізацію гендерної
1997	Запровадження інституту Омбудсмана	Призначено Уповноваженого ВРУ з прав людини, що функціонально здійснював в тому числі парламентський контроль за недопущенням проявів дискримінацію; саме в цей період було ухвалено перший Національний план дій з поліпшення становища жінок (після Пекінської конференції).
2001	Указ Президента України від 25 квітня 2001 року «Про підвищення соціального статусу жінок»	Указ Президента України від 25 квітня 2001 року
	№ 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок» [117], де	було ініційовано запровадження заходів для забезпечення рівних можливостей у політиці та економіці, що призвело до прийняття Державної програми на 2001–2005 рр. щодо поліпшення становища жінок.
2005	Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	Ухвалення базового гендерного закону №2866-IV, де було визначено поняття гендерної дискримінації та закріплено рівність у праці, освіті, представництві, стало ключовим етапом у здійсненні гендерної політики в Україні; в подальшому задля виконання вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» на підставі ряду підзаконних актів в Україні було започатковано процеси, спрямовані на покращення ситуації у системи роботи органів влади в забезпеченні гендерного рівноправ'я.

2006 Ухвалення Державної програми забезпечення гендерної рівності на 2006–2010 роки Старт першої комплексної програми (2006–2010) з утвердження гендерної рівності, включаючи заходи у сфері зайнятості (підвищення конкурентоздатності жінок на ринку праці).

2012 Прийняття Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» Прийнято Закон №5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що забороняє дискримінацію за статтю у всіх сферах, посилюючи захист у трудових відносинах.

2013 Запровадження гендерних квот у виборчому законодавстві Вперше запроваджено 30% гендерну квоту у партійних виборчих списках на виборах до ВР (пізніше збільшено до 40%).

2017 Скасування списку заборонених професій для жінок Скасування наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256.

2017 Запровадження інституту Урядового уповноваженої з гендерної політики Ухвалення Постанови Кабінету Міністрів України «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» від 7 червня 2017 р. № 390.

2018 Ухвалення Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

Затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, ухваленої постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273.

2021 Прийняття Закону України від 15 квітня 2021 року № 1401-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною».

Реформа законодавства про відпустки задля забезпечення рівних прав матерів та татусів у вихованні дитини.

2022 Початок повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України та підписання Угоди про Асоціацію з ЄС. Взяття зобов'язання імплементувати європейські стандарти гендерної рівності (прозорість оплати, рівні можливості на роботі).

2022 Ратифікація Стамбульської конвенції 20 червня 2022 ВРУ ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок; з 1 листопада 2022 вона набула чинності, що сприятиме безпечним умовам праці для жінок.

2022 Ухвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [127]. Уряд затвердив Держстратегію рівних прав і можливостей до 2030 р. (серпень) навіть в умовах війни. Війна загострила гендерні проблеми на ринку праці (масове безробіття жінок, навантаження доглядовою працею), але водночас принцип рівності інтегровано в плани повоєнної відбудови.

2023 Зменшення гендерного pay gap Гендерний розрив в оплаті праці скоротився до 18,6%. Відзначено День рівної оплати, уряд готує кроки для імплементатії директив ЄС щодо зарплатної прозорості.

2025 (Очікувано) Оцінка прогресу Планується проміжний перегляд виконання Стратегії-2030 та коригування плану дій на наступні роки з урахуванням післявоєнних реалій і вимог вступу до ЄС.

1.3 Суб'єктний склад відносин із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні

Державна система забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні складається з низки органів публічної адміністрації на різних рівнях. Кожен із них відіграє свою роль у формуванні, імплементатії та моніторингу гендерної політики.

На центральному рівні провідну роль у формуванні політики гендерної рівності у сфері праці традиційно відіграє Міністерство соціальної політики України [108].

Зародження соціальної сфери в Україні, та необхідності визначення суб'єктного складу владних відносин у сфері праці відбувалось у період з 1991 року по 1996 рік, що визначався процесами переформатування радянської системи побудови трудових правовідносин та врегулювання питань соціального забезпечення населення. При цьому виконання соціальної функції держави в цей час було розподілено між різними органами виконавчої влади та місцевого самоврядування [68, с. 140-145]. В цей період було утворено Міністерство праці України (1991 рік) [115]. В цей період особливо гостро стояло питання зайнятості населення України, що обумовлювалось розпадом радянського союзу, та відповідно знищенням наявним економічних зв'язків із союзними республіками. Задля вирішення питання зайнятості населення було ухвалено Республіканську програму зайнятості населення на 1991-1992 роки [125]. Серед особливих проблем зайнятості тих часів визначалось забезпечення зайнятості жінок, зайнятості молоді, зайнятості інших соціально слабозахищених категорій населення [125]. Подолання проблем зайнятості та пошук відповідних теоретичних та методологічних підходів було покладено на Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці [126], що функціонував до 1997 року на основі Постанови Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 1991 р. № 240.

Крім того було створено Міністерство у справах сім'ї та молоді [112], пізніше – з питань соціального захисту. Впродовж 1996–2000 років відбувався процес утворення єдиного органу, що пов'язувалось із Міністерства праці та соціальної політики України, яке функціонувало в Україні з 1997 року до 2010 року на підставі Указу Президента України від 1 грудня 1997 року № 1319/97 [120]. Міністерства праці та соціальної політики України визнавалось як єдиний центральний орган виконавчої влади,

відповідальний за реалізацію політики у сфері праці, зайнятості та соціального захисту населення. Його утворення стало важливим кроком до інтеграції соціальних функцій у межах одного міністерства, що дозволило формувати більш цілісну політику. Однак при цьому варто підкреслити, що впродовж даного періоду реформування системи публічно-управлінських відносин у сфері регулювання праці та соціального захисту населення України не завершувалось, і цей період визначався постійними реформаційними процесами, змінами назв без зміни сутності зазначеного Міністерства, що є свідченням декларативності такої політики та політичного забарвлення відповідних процесів. До позитивних надбань 1997-2010 рр. необхідно віднести : створення системи державної соціальної допомоги, запровадження ресурсів із автоматизації соціальних виплат, спроби реформування Пенсійного фонду України.

У 2010 році на підставі Указу Президента № 1085/2010 відбулася оптимізація системи центральних органів виконавчої влади, відповідно до положень якого, зокрема, було реорганізовано Міністерство праці та соціальної політики України шляхом його поділу на Міністерство соціальної політики України та Державну інспекцію України з питань праці[119], при цьому остання профункціонувала до 2019 року[80] і в подальшому була трансформована на Державну службу України з питань праці [104].

Отже, у 2011 році відбулось утворення сучасного Міністерства соціальної політики України [121], яке до 2015 року[108] діяло на підставі Указу Президента України від 6 квітня 2011 року № 389/2011, і в подальшому на підставі положень Постанови Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423. З цього моменту міністерство: стало провідним органом у питаннях соціального захисту, почало координувати діяльність інших структур, зокрема, позабюджетних цільових фондів - Фонду соціального страхування, Пенсійного фонду, а також центрів зайнятості, служб у справах дітей.

Запроваджена впродовж 2014–2022 років реформа децентралізації [128;140] та цифровізації призвела до того, що частина соціальних функцій була передана органам місцевого самоврядування. У контексті реалізації державної політики у сфері соціального захисту населення, Міністерством соціальної політики України в останні роки було запроваджено низку інноваційних адміністративно-правових інструментів. Зокрема, було ініційовано розробку оновлених механізмів надання житлових субсидій, орієнтованих на адресність та автоматизацію процедур призначення, що відповідає принципам ефективності та прозорості адміністративного процесу. Також сформовано та реалізовано програми підтримки малозабезпечених верств населення, що базуються на єдиних критеріях оцінки рівня доходів, із застосуванням цифрових реєстрів та інтеграції баз даних органів виконавчої влади. Особливої уваги заслуговує впровадження цифрових сервісів у сфері соціального захисту через Єдиний державний вебпортал електронних послуг – зокрема, в рамках платформи «Дія», що стало прикладом переходу від традиційної адміністративної моделі взаємодії «громадянин–орган влади» до електронної моделі адміністративного сервісу, що відповідає сучасним європейським стандартам good governance [70;69].

Отже, Міністерство соціальної політики України у сучасних умовах виконує функції не лише як центральний орган виконавчої влади, уповноважений на формування та реалізацію державної політики у сфері соціального захисту, а й виступає як ключовий інституційний суб'єкт цифрової трансформації адміністративно-правового механізму забезпечення соціальних прав особи. Його діяльність спрямована на створення нормативних, організаційних і процедурних засад для впровадження електронних адміністративних послуг, автоматизації процесів надання соціальної допомоги, забезпечення відкритості, доступності та ефективності функціонування публічної адміністрації у соціальній сфері.

Починаючи з 2022 року, в умовах збройної агресії російської федерації проти України, функціонування адміністративно-правового механізму

соціального захисту набуло кризового характеру, що зумовило необхідність оперативної адаптації інституційної структури публічного управління до нових викликів [46]. У цьому контексті Міністерство соціальної політики України виступило як ключовий координуючий орган, на який було покладено завдання організації виплат внутрішньо переміщеним особам (ВПО), реалізації механізмів адресної соціальної допомоги та екстреної гуманітарної підтримки, а також забезпечення міжнародної співпраці з гуманітарними організаціями та донорами [3].

З точки зору адміністративного права, вказана діяльність відображає розширення публічно-сервісної функції органів виконавчої влади в умовах надзвичайної ситуації, а також демонструє здатність Мінсоцполітики України швидко адаптувати нормативні та процедурні механізми до обставин гуманітарної кризи [35]. Така адаптація здійснювалась шляхом ухвалення спеціальних підзаконних актів, спрощення процедур отримання допомоги, інтеграції цифрових засобів і тісної координації з міжнародними структурами. Також активно запроваджуються інструменти цифрової ідентифікації, онлайн-заявки на соцдопомогу, платформи для моніторингу потреб постраждалих.

В межах організаційної структури Мінсоцполітики України передбачається функціонування таких директоратів, як: Директорат стратегічного планування, координації політики та євроінтеграції (що складається із експертної групи з питань оптимізації робочих процесів та формування стратегій; експертної групи з питань євроінтеграції; експертної групи з питань бюджетного планування; експертної групи з питань аналізу та координації політик; експертної групи з питань цифрових систем; експертної групи з питань аналітики міжнародного досвіду соціальних питань); директорат розвитку соціального страхування та пенсійного забезпечення (що складається із : експертної групи з питань систем пенсійного забезпечення; експертної групи з питань систем соціального страхування, страхових виплат і послуг; відділу координації реалізації політики

пенсійного забезпечення); директорат розвитку соціальних послуг (що складається із : експертної групи з питань захисту прав окремих соціальних груп та людей похилого віку; експертної групи з питань підтримки вразливих верств населення; експертної групи з питань розвитку системи надання соціальних послуг; експертної групи з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та гендерної рівності); директорат адресної соціальної підтримки населення (що складається із: експертної групи з питань підтримки сім'ям з дітьми; експертної групи з питань добробуту; експертної групи з питань реінжинірингу та трансформації системи надання соціальних виплат; експертної групи з питань соціальної підтримки залежно від соціальної ознаки; експертної групи з питань кризової підтримки); директорат з питань осіб з інвалідністю (що складається із: експертної групи з питань допоміжних засобів; експертної групи з питань підтримки працевлаштування; експертної групи з питань інклюзії та доступності); директорат захисту прав дітей (що складається із: експертної групи з питань розвитку сімейних форм виховання; експертної групи з питань дотримання прав дитини; експертної групи з питань повернення дітей); директорат з питань гуманітарної допомоги та взаємодії з регіонами (що складається із: експертної групи з питань гуманітарної допомоги та волонтерства; експертної групи з питань взаємодії з регіонами) [149].

Таким чином, в межах організаційної структури Мінсоцполітики України діє окрема експертна група, що функціонує в межах Директорату розвитку соціальних послуг зазначеного ЦОВВ, що відіграє ключову роль у формуванні, формування та реалізації політики з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та гендерної рівності, що виступає як аналітично-методичний центр, на який покладено завдання стратегічного, нормативного та організаційного забезпечення вказаних напрямів державної соціальної політики. З функціонального погляду, експертна група виконує низку завдань, що мають визначальний вплив на розбудову цілісної системи протидії соціально небезпечним явищам, таким як експлуатація, насильство в

сім'ї та дискримінація за ознакою статі. Її діяльність охоплює: підготовку аналітичних матеріалів та нормативно-правових ініціатив, спрямованих на удосконалення законодавчої та інституційної бази з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; координацію міжсекторальної взаємодії центральних та місцевих органів виконавчої влади, правоохоронних структур, недержавних організацій, міжнародних партнерів у процесі реалізації національних стратегій і програм; моніторинг та оцінювання ефективності впровадження державної політики, зокрема через систему індикаторів, аналіз звітності, вивчення кращих практик та узагальнення викликів у процесі імплементації відповідних заходів; розроблення та впровадження навчально-методичних матеріалів, призначених для підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери, представників органів влади та інших зацікавлених сторін; науково-експертний супровід реалізації міжнародних зобов'язань України, зокрема в межах таких актів як Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок тощо.

В умовах посилення соціальних ризиків, обумовлених як внутрішніми трансформаціями, так і зовнішніми викликами (зокрема, наслідками збройного конфлікту, внутрішнього переміщення населення, погіршення економічної стабільності), діяльність цієї експертної групи є надзвичайно актуальною та стратегічно значущою. Саме вона забезпечує науково обґрунтовану основу для прийняття управлінських рішень, розробки державної політики та розбудови національного механізму реагування на факти торгівлі людьми, домашнього насильства та гендерної дискримінації [152].

Таким чином, експертна група при Директораті розвитку соціальних послуг Мінсоцполітики відіграє ключову роль у забезпеченні інтегрованого підходу до подолання гендерно зумовлених форм насильства та захисту прав

людини, сприяючи формуванню соціальної політики, що ґрунтується на принципах правової держави, соціальної справедливості та гуманізму.

Іншим ЦОБВ, що відіграє важливу роль у забезпеченні реалізації гендерної політики у сфері праці, є Міністерство економіки України[72], у підпорядкуванні якого фактично перебувають служби, що регулюють ринок праці (Державна служба зайнятості[102], Державна служба з питань праці[103]). Міністерство економіки України відповідає за політику зайнятості та трудових відносин і, відповідно, інтегрує принцип рівних можливостей у програми зайнятості, професійного навчання, підтримки бізнесу. Зокрема, воно впроваджує проекти стимулювання підприємництва серед жінок, підтримує перекваліфікацію осіб, що втратили роботу (серед яких більшість – жінки), а також сприяє гендерно-чутливій відбудові економіки.

У межах реалізації політики зайнятості Міністерство економіки України системно впроваджує принцип гендерної рівності через: розробку та реалізацію програм сприяння працевлаштуванню, у яких закладаються гендерно-чутливі механізми, зокрема фокус на підтримку жінок, молоді, осіб із вразливих категорій населення (включно з внутрішньо переміщеними особами, особами з інвалідністю, самотніми батьками тощо); впровадження гендерного аналізу ринку праці – збір і обробка статистичних даних, розподілених за ознакою статі, з метою виявлення структурних нерівностей, гендерного розриву в оплаті праці, горизонтальної та вертикальної сегрегації; розробку програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації, зокрема для жінок, які втратили роботу внаслідок економічної кризи, війни чи інших соціально-економічних змін.

Особлива увага приділяється опануванню затребуваних на ринку ІТ- та STEM-професій, а також розвитку навичок підприємництва [61]. Важливим є така побудова здобуття професій, що пріоритетно та стереотипно вважаються чоловічими (інженеринг, програмування, будівництво тощо), із застосуванням гендерної чутливості у викладанні як «здатності людини, яка

веде урок, ідентифікувати гендерні стереотипи і долати їх, формуючи в учениць та учнів адекватне і не стереотипне уявлення про суспільство» [61, с. 9]. Серед прикладів гендерних стереотипів «у підручниках та навчальних матеріалах необхідно віднести зображення дівчат і жінок виключно в ролях господарок, матерів, прибиральниць, танцівниць, принцес і красунь, які потребують захисту і пояснень елементарних речей. Іншими прикладами гендерної стереотипізації у викладанні є наведення лише прикладів із чоловіками, використання лише маскулітивів та зображення хлопців і чоловіків виключно тямущими, сміливими, кмітливими та мужніми» [61, с. 9].

Окремим напрямом діяльності Міністерства економіки України є забезпечення підтримки жіночого підприємництва. Одним із важливих напрямів діяльності міністерства є стимулювання жіночого підприємництва як інструменту економічного розширення можливостей жінок та зменшення гендерної нерівності в доступі до економічних ресурсів. У цьому контексті реалізуються: грантові та кредитні програми для започаткування та розвитку малого і середнього бізнесу, з передбаченим пріоритетом для заявниць-жінок; менторські, освітні та інкубаційні ініціативи, орієнтовані на розвиток підприємницьких компетенцій, бізнес-планування, фінансової грамотності серед жінок; партнерство з міжнародними організаціями (наприклад, Міжнародна організація праці, UN Women, ПРООН) задля впровадження програм підтримки економічної самостійності жінок.

У контексті післявоєнного відновлення країни Міністерство економіки України просуває концепцію гендерно-чутливої відбудови, яка передбачає: врахування потреб жінок і чоловіків при 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 проектів; 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 [27]. Варто в цьому аспекті навести результати окремих досліджень визначення ефективності здійснення політики із забезпечення соціальної інтеграції ВПО-жінок до ринку праці у нових для них місцевостях, що справедливо відноситься до одного із кластерів національної економіки, що має стати базисним для процесів повоєнної відбудови України.

Проблема соціальної інтеграції внутрішньо переміщених осіб в Україні постала ще у 2014 році. Проте з початком повномасштабного вторгнення росії набула зовсім інших масштабів[1], що своєю чергою, потребує вдосконалення законодавчої бази щодо підтримки на державному рівні такої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи, включаючи сприяння їх економічній активності. Розпорядженням Кабінету Міністрів України №312-р. від 7 квітня 2023 р. була затверджена «Стратегія державної політики щодо внутрішнього переміщення до 2025 року та Операційний план заходів із її реалізації у 2023-2025 роках» [143]. Операційним планом передбачено розробку та затвердження місцевих програм з професійного навчання/перенавчання, підтримки зайнятості і самозайнятості ВПО із залученням відповідних позадержавних проєктів та програм підтримки . Проте зазначені документи ще не розроблені, а державна політика з підтримки зайнятості ВПО спирається здебільшого на нормативно-правову базу, затверджену ще до повномасштабного вторгнення. У 2022 році постановою Кабінету Міністрів України було затверджено «Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» [78].

З 1 квітня 2024 року розмір компенсацій за програмою Розпорядження Кабінету Міністрів України №312-р від 7 квітня 2023 р. «Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках» працевлаштування ВПО під час дії воєнного стану становить 8 000 грн на місяць [78]. Також збільшено тривалість виплати такої допомоги – з двох до трьох місяців, а за працевлаштування ВПО, які мають інвалідність, роботодавець зможе отримувати компенсацію протягом шести місяців [157]. За інформацією Державного центру зайнятості з початку дії цієї програми таким чином працевлаштовано майже 21 тис. осіб [30].

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» визначено ряд заходів із сприяння зайнятості безробітних-ВПО:

компенсація зареєстрованому безробітному-ВПО фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці до місця працевлаштування, а також витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, якщо це необхідно для працевлаштування;

компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних-ВПО строком не менше ніж на дванадцять календарних місяців, на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб[89];

ВПО працездатного віку за відсутності підходящої роботи можуть одноразово одержати ваучер для проходження перепідготовки за робітничою професією, підготовки за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю, підготовки на наступному рівні освіти, спеціалізації та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями [27].

До позитивних надбань політики Мінсоцполітики України та Міністерства економіки України з питань адаптації ВПО-осіб, і зокрема, жінок до нових умов проживання та праці є : «орієнтація на розвиток різних сфер економічної діяльності, що збільшує можливості для жінок. забезпечення можливостей для заснування або релокації власного бізнесу; орієнтація передусім на розвиток мікро-, малого або середнього бізнесу, де досить часто засновниками є жінки; нескладна процедура отримання грантів на розвиток власної справи; надання не лише фінансової підтримки, але й консультування, навчання за певним напрямом, що підвищує ефективність таких заходів; активне залучення роботодавців до заходів підтримки підвищення економічної активності ВПО» [27, с. 14].

За даними дослідження, проведеного у 2024 році за підтримки ІСАР Єднання у межах проєкту «Ініціатива секторальної підтримки громадянського суспільства», що реалізується ІСАР Єднання у консорціумі з Українським незалежним центром політичних досліджень (УНЦПД) та Центром демократії та верховенства права (ЦЕДЕМ) завдяки ширій підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку більше , ніж 75% опитаних жінок-респонденток в Україні, що належать до соціальної групи ВПО, знайшли роботу у новій місцевості, де більшість з них - є наймані працівниці, тоді як ведуть підприємницьку діяльність 16%, у т.ч. 12% зареєстровані як ФОПи, 4% віднесли себе до самозайнятих, фрілансерок, які надають послуги без реєстрації, що при цьому визначається за експертними оцінками як доволі невисокий показник (рис. 1) [27, с. 18].



Рис. 1. Позиція респонденток на ринку праці, %

Окремо варто навести характеристики видів підприємництва, що є притаманним для зайнятості ВПО-жінок, що визначається в сучасних умовах в Україні, та є відображенням загальнонаціональної політики сприяння релокації бізнесу з тимчасово окупованої території.

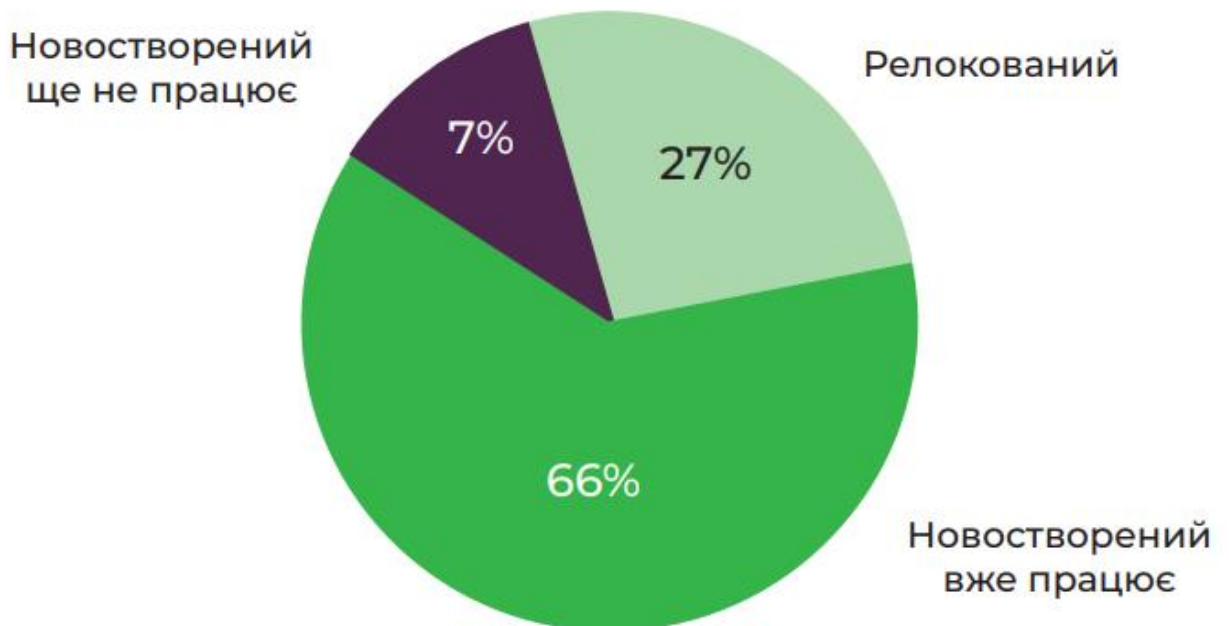


Рис. 2 Сегментування підприємництва жінок – ВПО [27, с. 21]

До недоліків здійснюваної загальнонаціональної політики у сфері забезпечення гендерної рівності в Україні в сфері праці, зокрема, ВПО-жінок, є: 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 [27, с. 14].

Однак, позаяк Міністерство економіки України інтегрує принцип гендерної рівності не лише як формальну норму, а як змістовний інструмент підвищення ефективності державної політики зайнятості, економічного зростання та соціальної згуртованості. Реалізація таких підходів відповідає міжнародним зобов'язанням України, зокрема в межах Угоди про асоціацію з ЄС, а також Стратегії гендерної рівності Ради Європи та Цілей сталого розвитку ООН.

Очолює здійснення гендерної політики у сфері праці Кабінет Міністрів України [111]. При Секретаріаті Кабміну діє Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, який має мандат забезпечувати узгоджені дії міністерств щодо досягнення гендерної рівності. Ця посада є високим координаційним механізмом: уповноважений аналізує рішення уряду на відповідність принципу рівних прав, надає висновки щодо гендерного впливу реформ, ініціює міжвідомчі наради. У 2017–2023 рр. Урядовою уповноваженою була Катерина Левченко, яка активно займалася, серед іншого, питаннями рівності в оплаті праці, гендерно-правової експертизи законопроектів та виконання міжнародних зобов'язань України у цій сфері. За підтримки міжнародних партнерів (ООН Жінки, ОБСЄ) апарат уповноваженої проводив тренінги для держслужбовців з гендерних питань, впроваджував систему збору гендерно-дезагрегованих даних [138, с. 15-18].

На рівні центральної влади функціонують і інші галузеві міністерства, які враховують гендерні аспекти у своїй політиці. Наприклад, Міністерство освіти і науки України спільно із Міністерством економіки України

впроваджує програми заохочення дівчат до STEM-спеціальностей[107]; Міністерство оборони України сприяє реалізації політики рівноправного проходження військової служби [106;87]; Міністерство внутрішніх справ України – заходи з протидії сексуальним домаганням на роботі в системі МВС [105] тощо. Координуючу роль для всіх міністерств у 2020 році отримали гендерні радники/координатори – уповноважені з гендерних питань, призначені в кожному органі виконавчої влади згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року №930[31], що виконують контрольню-координаційну функцію впливу на діяльність учасників публічно-управлінських правовідносин.

Окремо слід відзначити Верховну Раду України – хоча вона не належить до системи органів виконавчої влади, її роль у гендерній політиці дуже важлива. Парламент ухвалює закони, ініціює розгляд гендерних питань через комітети (зокрема, Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, Комітет з прав людини), а також діє міжфракційне об'єднання «Рівні можливості», що з 2011 року просуває гендерні ініціативи (включно з лобюванням закону 2005 року, введенням гендерних квот і пільг для поєднання роботи з сім'єю).

На рівні областей та громад реалізація гендерної політики покладена на місцеві держадміністрації та органи місцевого самоврядування. В облдержадміністраціях зазвичай функціонують управління (відділи) у справах сім'ї та молоді або соціального захисту, до повноважень яких входить координація заходів із забезпечення рівних прав жінок і чоловіків на відповідній території. Після децентралізації багато повноважень перейшли до громад, тому виконавчі органи міських та селищних рад також долучаються до реалізації державної гендерної політики. Вони розробляють місцеві програми (наприклад, програми сприяння зайнятості жінок, підтримки матерів-підприємниць, запобігання домашньому насильству тощо), співпрацюють із громадськими організаціями у проведенні просвітницьких кампаній проти гендерних стереотипів.

У кожній області призначено профільну особу – радника з гендерних питань або відповідального працівника ОДА, який забезпечує зв'язок з Міністерством соціальної політики та Урядовою уповноваженою. Ці фахівці організовують тренінги на місцях, проводять моніторинг стану дотримання рівних прав у працевлаштуванні (наприклад, аналізують співвідношення чоловіків та жінок серед безробітних, серед керівників установ обласного підпорядкування тощо). Крім того, вони слідкують за виконанням місцевих планів дій – наприклад, практично в кожній області було прийнято свій план заходів до 2021 року в межах державної програми гендерної рівності.

Державна служба України з питань праці та її територіальні підрозділи здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, включно з нормами про рівність оплати і недискримінацію. Інспектори праці розглядають скарги щодо гендерної дискримінації при наймі чи звільненні, проводять роз'яснювальну роботу для роботодавців. Як зазначено в одній з публікацій Держпраці, попри наявність законодавчих гарантій рівності, на практиці жінки частіше стикаються з перешкодами у кар'єрному зростанні, стереотипи обмежують їх професійний вибір, а ризик втратити роботу для жінки вищий, ніж для чоловіка [20]. Усвідомлюючи це, місцеві управління Держпраці пропонують роботодавцям рішення: запроваджувати гнучкі форми зайнятості, поважати права працівниць на декретні та сімейні відпустки, забезпечувати рівну оплату.

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

До спеціалізованих механізмів забезпечення гендерної рівності слід віднести органи та інституції, чия основна або значна діяльність присвячена саме гендерній політиці. На національному рівні головним таким органом є згаданий Урядовий уповноважений з гендерної політики – фактично,

спеціальний інститут у системі виконавчої влади, покликаний фокусуватися виключно на питаннях гендерної рівності. Іншим важливим суб'єктом є Омбудсман (Уповноважений Верховної Ради з прав людини) – хоча його мандат ширший, він має окремий департамент або представника, що займається питаннями недискримінації. У щорічних доповідях Омбудсмана традиційно аналізується становище жінок у сфері праці, рівень виконання державою зобов'язань щодо CEDAW (Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок) та інших міжнародних договорів, вказуються випадки порушення прав працюючих жінок (наприклад, відмова у наймі через майбутню декретну відпустку). Омбудсман може вносити подання органам влади щодо усунення виявленої гендерної дискримінації.

Спеціалізованим механізмом у законодавчій гілці влади є Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості», яке певний проміжок часу існувало в Верховній Раді України [64]. Хоча це не урядовий орган, але його діяльність тісно пов'язана з формуванням гендерної політики. Об'єднання, до складу якого входять депутатки і депутати різних фракцій, ініціює гендерні законопроекти (про гендерні квоти, про протидію сексизму, про рівні можливості у сфері догляду за дітьми тощо), співпрацює з громадськими організаціями і міжнародними структурами. Саме представниці цього об'єднання лобіювали створення посади урядової уповноваженої у 2017 р., а також були рушійною силою ратифікації Стамбульської конвенції у 2022 р.

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

«інфраструктура рівності», яка пронизує різні рівні влади і забезпечує інтеграцію гендерного компонента в ухвалення рішень.

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

Центральну роль у цій системі відіграють органи публічної адміністрації, насамперед Міністерство економіки України, що реалізує політику у сфері праці та зайнятості, а також Міністерство соціальної політики України, яке координує реалізацію політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у соціальній сфері. Їхні повноваження мають нормативно-правове закріплення, а діяльність спрямована на формування стратегічних документів, впровадження програм підтримки вразливих категорій, здійснення нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю й рівність.

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

Не менш важливою є участь інститутів громадянського суспільства, зокрема громадських організацій, аналітичних центрів, профспілок, які беруть участь у розробці державної політики, здійснюють громадський

моніторинг, адвокацію та експертно-правову підтримку у сфері забезпечення гендерної рівності.

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

1.4 Адміністративно-правові проблеми реалізації гендерної рівності на ринку праці

Відповідно до статті 24 Конституції України проголошено, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознакою статі, і встановлює обов'язок держави забезпечувати рівні можливості жінкам і чоловікам у громадсько-політичній діяльності, освіті, професійній підготовці та праці [55]. Такий конституційний імператив закладає основу для недискримінації в трудових правовідносинах.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) містить пряму заборону дискримінації. Згідно зі статтею 21 КЗпП, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці – порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме чи непряме обмеження прав працівників за ознаками статі (а також іншими ознаками, як-от раса, вік, політичні чи релігійні переконання, етнічне походження, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація тощо) [48], що відповідає міжнародним стандартам і поширюється на всі аспекти трудових відносин – від прийняття на роботу і визначення умов праці до просування по службі та звільнення. Також законодавство

прямо забороняє вказувати у вакансіях вимоги щодо статі, віку чи інших дискримінаційних критеріїв: відповідно до Закону України «Про рекламу» [124], публікація оголошень про вакансії з перевагою для певної статі чи віку є незаконною. Наприклад, роботодавець не має права в оголошенні вимагати «тільки жінка» або «чоловік до 35 років» – такі оголошення прямо порушують законодавство про рекламу і зайнятість. Недотримання такої нормативної вимоги є підставою для застосування заходів відповідальності до роботодавців та інших учасників трудових правовідносин.

Як було встановлено, спеціальне антидискримінаційне законодавство складається із таких законодавчих актів, як Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що визначає основи державної гендерної політики та містить заходи для усунення диспропорцій, а також Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що встановлює загальну заборону дискримінації у різних сферах, включно з трудовою.

Втім, експерти відзначають, що антидискримінаційне законодавство України вимагає підвищення ефективності, що обумовлено його високим рівнем декларативності та відсутністю практичних механізмів до реалізації. В основу здійснення гендерної політики у сфері праці в Україні покладенно взяті нею міжнародні стандарти і зобов'язання. Так, Україна є стороною основних міжнародних договорів у цій сфері. З 1981 року Україна (як правонаступниця СРСР) приєдналася до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), стаття 11 якої зобов'язує державу забезпечити рівні права жінок у сфері праці, рівні можливості щодо найму, просування, безпеки праці та рівної оплати за працю рівної цінності [52]. Виконання CEDAW контролюється Комітетом ООН, який у своїх рекомендаціях Україні неодноразово звертав увагу на проблему гендерного розриву в оплаті, низьку представленість жінок у керівництві та обмеженість можливостей поєднання роботи з сімейними обов'язками.

Україна також ратифікувала основоположні конвенції Міжнародної організації праці (МОП) щодо гендерної рівності: Конвенцію №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (ще у 1956 році) та Конвенцію №111 про недопущення дискримінації у сфері праці та занять (1961 р.), що стали частиною її національного законодавства та є тим необхідним вектором, що обумовлює розвиток національного законодавства.

У Конвенції №100 встановлено принцип «рівної оплати за рівнозначну працю», що має бути дотримано як у державному (публічному), так і приватному секторах [49]. Конвенція №111 зобов'язує законодавчо заборонити дискримінацію за ознакою статі у працевлаштуванні, навчанні, умовах праці та звільненні, а також вживати позитивних дій для просування груп, що зазнають дискримінації [50]. Окрім того, Україна підтримує інші міжнародні трудові стандарти: наприклад, МОП Конвенція №156 про працівників із сімейними обов'язками [183; 51], Конвенція №183 про охорону материнства [220] тощо – які задають високі стандарти захисту працюючих жінок.

Конвенція №156 Міжнародної організації праці (МОП) про працівників із сімейними обов'язками, прийнята в 1981 році, є ключовим міжнародним документом, який спрямований на забезпечення рівних можливостей і рівного ставлення до працівників, які мають сімейні обов'язки, незалежно від статі. Ось основні положення, що стосуються запобігання дискримінації згідно з цією Конвенцією: визначення працівників із сімейними обов'язками (ст. 1), що розуміються як ті, хто відповідає за догляд за дітьми або іншими членами сім'ї, що потребують піклування, і з цієї причини можуть мати обмеження у своїй зайнятості; принцип недискримінації (ст. 3 і ст. 4), що розуміється як те, що сімейні обов'язки не ставали підставою для дискримінації при прийомі на роботу, просуванні по службі, умовах праці тощо, при цьому держави-члени повинні забезпечити рівність можливостей і рівне ставлення до таких працівників порівняно з іншими працівниками; вимога щодо впровадження політики, спрямованої на усунення перешкод

рівному доступу до реалізації права на працю (ст. 5), що вимагає від держав-учасниць створення умов щодо поєднання сімейних обов'язків з участю в оплачуваній праці; сприяння розподілу сімейних обов'язків між жінками і чоловіками; зменшення бар'єрів та перешкод, що обмежують участь таких працівників у трудовій діяльності; забезпечення таких умов праці (ст. 7–8), що визначаються гнучкістю умов праці, включаючи можливість неповного робочого дня, дистанційної роботи, гнучкого графіка для осіб, на яких покладаються сімейні обов'язки із виховання дитини та ін.; створення належної інфраструктурної підтримки трудової діяльності, що вимагає створення системи доступних і якісних послуг з догляду за дітьми та іншими залежними членами родини, що дозволяє працівникам повноцінно брати участь у трудовій діяльності; гарантування заборони звільнення через сімейні обов'язки. Отже, попри ратифікацію у 1999 році [123] зазначеної Конвенції має розумітися як важливий інструмент у формуванні гендерно справедливого і недискримінаційного трудового середовища, сприяючи балансу між роботою і сімейним життям [183].

Конвенція №183 Міжнародної організації праці «Про перегляд Конвенції про охорону материнства (переглянута), 1952 року (№103)», прийнята у 2000 році, є ключовим міжнародно-правовим актом, спрямованим на посилення соціального захисту жінок у зв'язку з материнством та забезпечення рівних прав і можливостей у сфері праці. У її положеннях виразно простежується акцент на запобіганні дискримінації за ознакою материнства, що становить суттєву складову реалізації принципу гендерної рівності у трудових правовідносинах. Одним з основоположних принципів Конвенції є визнання недопустимості дискримінації жінок через їх репродуктивну функцію. Зокрема, стаття 9 Конвенції зобов'язує держави-учасниці гарантувати жінкам захист від звільнення з роботи на підставі вагітності, народження дитини або обставин, пов'язаних із материнством. Також передбачено право жінки після завершення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами повернутися на ту саму або рівнозначну посаду,

збереження за нею умов праці та заробітної плати. Конвенція 3становлює мінімальну тривалість оплачуваної відпустки у зв'язку з пологами — не менше 14 тижнів, із гарантією обов'язкового післяпологового періоду тривалістю не менше шести тижнів (ст. 4). З метою недопущення економічного тиску на жінок під час періоду материнства, документ передбачає виплату грошових допомог, що дозволяють підтримувати гідний рівень життя матері та дитини. Особлива увага у Конвенції №183 приділяється охороні здоров'я жінок: держави мають вживати заходів для захисту вагітних працівниць від шкідливих чи небезпечних умов праці (ст. 3), а також забезпечувати можливість для годування груддю дитини під час робочого часу (ст. 10), що є однією з форм підтримки трудової активності жінки-матері без шкоди для догляду за дитиною. Конвенція №183 також спрямована на створення інституційних і правових умов для усунення структурної дискримінації, пов'язаної з материнством. У статті 10 передбачено, що держави-члени мають здійснювати політику, спрямовану на забезпечення рівності жінок і чоловіків у сфері праці, зокрема щодо можливостей працевлаштування, просування по службі та умов зайнятості. Таким чином, реалізація норм Конвенції сприяє формуванню рівноправного трудового середовища та подоланню дискримінаційних практик, які виникають через стереотипне сприйняття жінки винятково як матері й доглядальниці.

Конвенція №183 МОП відіграє важливу роль у вдосконаленні міжнародного трудового права у сфері охорони материнства, забезпечуючи системний підхід до запобігання дискримінації жінок на ринку праці. Її положення відповідають сучасним тенденціям соціального розвитку, спрямованим на забезпечення гендерної рівності, поваги до репродуктивних прав жінок та збереження їхнього трудового потенціалу. Впровадження положень Конвенції в національне законодавство є ключовим чинником формування справедливих і недискримінаційних умов праці для жінок у всьому світі.

Важливою подією стало набрання чинності для України у 2022 році Стамбульської конвенції (Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству). Хоча основний фокус цього договору – протидія насильству, він також вимагає від держав-учасниць впровадження політики гендерної рівності загалом і зміни стереотипів щодо ролі жінки в суспільстві. Зокрема, імплементація Стамбульської конвенції передбачає вдосконалення законодавства про сексуальні домагання на роботі як форму насильства за ознакою статі. Українське законодавство вже має визначення поняття “утиск” (харасмент) у Законі про недискримінацію, але після ратифікації Конвенції постало питання про посилення відповідальності за сексуальні домагання у трудових відносинах та створення ефективних механізмів скарг і допомоги постраждалим. Таким чином, міжнародні стандарти підштовхують Україну до гармонізації національних норм із європейськими практиками – зокрема, запровадження дієвих засобів контролю за рівністю оплати та умов праці, забезпечення рівних батьківських прав тощо.

Крім законів, слід відзначити державні програми і стратегії у сфері гендерної рівності. Україна раніше реалізувала Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (остання діяла до 2021 року), яка включала заходи щодо сприяння зайнятості жінок, розвитку системи дошкільного виховання, підвищення обізнаності щодо гендерних питань. Нині акцент зроблено на подоланні гендерного розриву в оплаті праці: у 2023 році уряд затвердив Стратегію зменшення гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року [23]. Ця стратегія – перший у своєму роді цільовий документ, покликаний скоротити розрив між зарплатами жінок і чоловіків з нинішніх ~18,6% до 13,6% у 2030 році [23].

У 2020 році було видано розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року №1578-р [101], де функціональних цілей здійснення гендерної політики у сфері праці в цілому, і зокрема, і у частині подолання розриву оплати праці працівників залежно від їх статі, віднесено:

«зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за допомогою: забезпечення досягнення Україною відповідності критеріям членства Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (ЕРІС); прийняття та реалізації Національної стратегії щодо зменшення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2023 року[129]; 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 року; запровадження обов'язкової антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту; гендерний аудит закладів освіти» [23].

Подолання розриву в оплаті праці також є відчутним залежно від тієї соціальної ролі, що покладається на особу, в її сім'ї. Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р визначається, що для створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків необхідно забезпечити виконання таких завдань[129]: «забезпечення функціонування системи заохочення роботодавців впроваджувати політику, дружню для поєднання професійних і сімейних обов'язків (створення можливості для догляду за членами сімей своїх працівників); забезпечення розвитку інфраструктури шляхом створення державних та приватних закладів дошкільної освіти та забезпечення їх діяльності; створення та удосконалення умов для розвитку альтернативних форм догляду за дітьми та поширення інформації про них; оптимізація

типової політики для роботодавців щодо надання працівникам сприяння у поєднанні професійних і сімейних обов'язків» [129].

Для досягнення мети Стратегія передбачає поетапні операційні плани (2023–2025, 2026–2028, 2029–2030) та комплекс заходів, зокрема: розроблення методики гендерно нейтральної оцінки роботи і впровадження перевірок Держпраці України за скаргами щодо дискримінації в оплаті; проведення інформаційних кампаній про природу та тенденції гендерного зарплатного розриву; стимулювання роботодавців запроваджувати внутрішні політики рівності та механізми реагування на випадки дискримінації; заохочення гендерних аудитів на підприємствах (ціль – щонайменше 50 роботодавців впровадять гендерний аудит до 2030 р.); створення умов для кращого балансу роботи і сім'ї (розвиток мережі дошкільних закладів, альтернативних форм догляду за дітьми, впровадження політики «дружньої до родини» на рівні роботодавців). Таким чином, відбувається поступове вирішення проблем гендерного розриву в оплаті праці.

Незважаючи на наявні законодавчі гарантії, реалії ринку праці України свідчать про існування гендерної дискримінації на різних етапах трудових відносин. Дискримінація за ознакою статі при наймі на роботу, в ході кар'єрного зростання та у повсякденних умовах праці залишається серйозною проблемою. Вона може проявлятися як відкрито, так і у завуальованих формах.

При прийнятті на роботу типові прояви – це необґрунтовані відмови жінкам або чоловікам на певні посади, гендерні стереотипи щодо «чоловічих» та «жіночих» професій, а також приховані упередження роботодавців щодо, наприклад, молодих жінок дітородного віку. Хоча пряме зазначення статі у вакансіях заборонено, дослідження вказують, що де-факто роботодавці нерідко віддають перевагу кандидатам певної статі на основі стереотипів (наприклад, чоловіків вважають «надійнішими» на керівних чи технічних посадах, а жінок – «більш відповідними» для ролей секретарів, вихователів тощо). Вертикальна сегрегація ринку праці проявляється у

феномені «скляної стелі» – невидимого бар'єру, що обмежує просування жінок на вищі посади, попри їх кваліфікацію [44].

У багатьох секторах жінки концентруються на нижчих щаблях ієрархії, тоді як керівні позиції зайняті переважно чоловіками. За офіційними даними, лише близько 29% керівних посад в Україні обіймають жінки (станом на 2021 р.), що хоч і відповідає середньосвітовому показнику, проте далеке від паритету [42]. У довоєнних умовах спостерігалась диспропорціональний розподіл між жінками та чоловіками, та їх реалізацією на керівних посадах у сфері господарювання, де лише 36% суб'єктів господарювання станом на 2021 р. очолювали жінки (рис. 3).

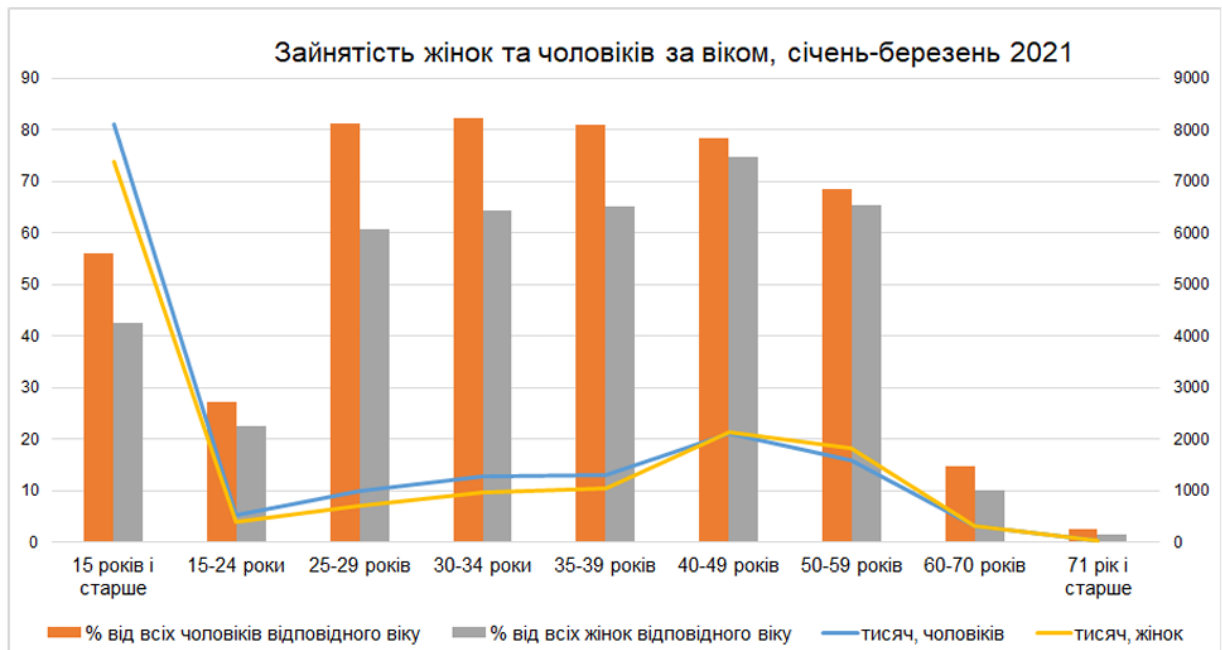


Рис. 3 Зайнятість жінок та чоловіків за віком (січень-березень 2021 р.) [45]

Початок повномасштабного вторгнення росії на територію України призвів до зростання рівня безробіття. Станом на кінець березня 2022 року більшість населення України втратили роботу, або зазнали зниження оплати праці. Лише 45 % продовжували працювати в межах умов, що існували для них до повномасштабного вторгнення. Початок повномасштабного

вторгнення характеризувався крім того зміною умов праці. Задля забезпечення безпеки населення були сформовані рекомендації щодо переходу на дистанційну форму праці та навчання. При цьому лише 2% осіб із тих, хто став безробітним на початку повномасштабного вторгнення, змогли знайти нову роботу. Задля збереження робочих місць частина роботодавців застосовувала такі методи, як скорочення оплати праці, що поступово було відновлено на початку 2023 року. Крім того на рівні оплати праці позначився рівень інфляції, що на початку повномасштабного вторгнення склав більше, ніж 20%. Відновлення робочих місць в Україні також не може бути охарактеризовано як рівномірне: у найбільш небезпечних західних областях України такі процеси визначалися як більш ефективні, тоді як центральні регіони, південні та північні території характеризувались відтоком людських ресурсів, скорочення виробництва тощо. При цьому побудова національної економіки України за принципами споживання робить очевидним попит на такі професії, як менеджери, консультанти та адміністратори (рис. 4) [146, с. 65]

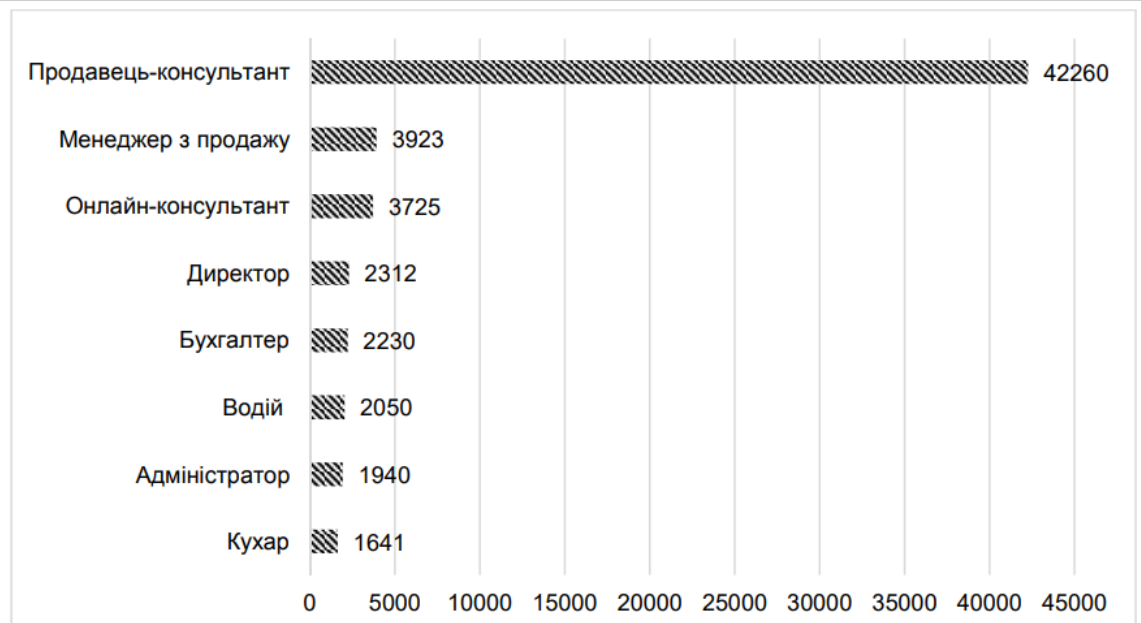


Рис. 4 Розподіл зайнятості населення станом на 1 березня 2023 р. [146]

До тенденцій розвитку ринку праці в Україні необхідно віднести стабільне збереження попиту на професії у сфері сервісного обслуговування населення, що за бажаннями роботодавців не передбачають збільшення фонду оплати праці [143].

2023 рік необхідно охарактеризувати як такий, що визначається поступовим відновленням ринку праці, при цьому більші швидкі темпи таких процесів є характерними для Львівської області (відновлення відбулось на 90 %), а також для Івано-Франківської області (що характеризується 100% відновленням) [142]. Центральні та південні області та їх ринок праці відновився на 40%, тоді як низька ефективність формування робочих місць зберігається для прифронтових областей - Харківської, Запорізької областей. Найменша конкуренція, навіть нижча від довоєнного рівня, – у Закарпатській, Чернівецькій, Кіровоградській, Житомирській та Черкаській областях [146, с. 65].

Ще однією проблемою ринку праці в Україні є нерівномірний розвиток регіональних ринків праці. У деяких регіонах спостерігається вкрай складна ситуація з зайнятістю — рівень безробіття там суттєво перевищує середній показник по країні. При цьому можливості для трудової міграції обмежені, що свідчить про недоліки в державному регулюванні питань зайнятості та безробіття [145, с. 84-90]. Варто відзначити, що в Україні є наявною значна диференціація оплати праці, що має вилку між 12 тис. у депресивних регіонах України, до 18 тис. – в м. Києві.

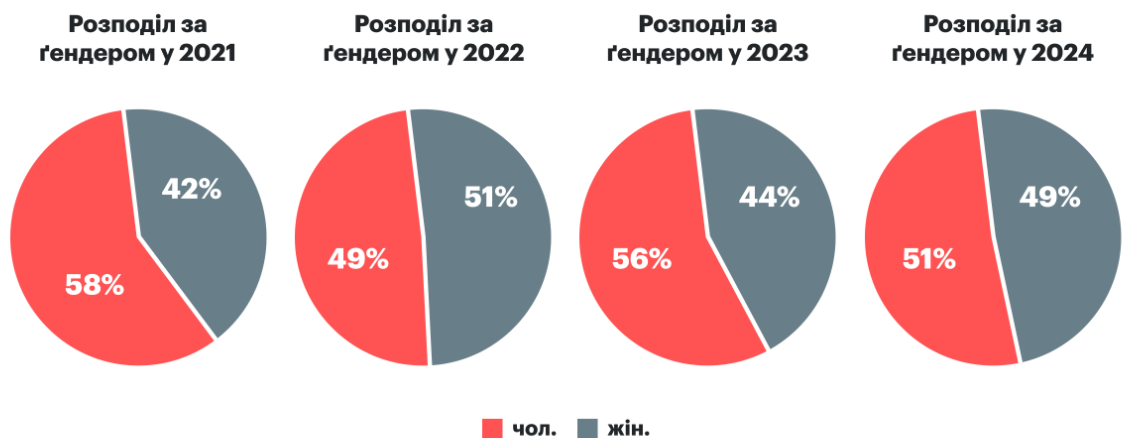
Окремо варто підкреслити, що умови повномасштабного вторгнення призвели до змін у зайнятості у професіях, які до 2022 року обіймалися переважно чоловіками і відповідними історично сформованими стереотипами про роль жінки, так і об'єктивними перешкодами: подвійним навантаженням (поєднанням роботи і домашніх обов'язків), відсутністю наставництва, гендерними упередженнями при оцінці лідерських якостей. Показово, що явище «скляних стін» також має місце – це горизонтальна сегрегація, коли жінки і чоловіки зосереджені в різних галузях (скажімо,

жінки – у освіті, охороні здоров'я, сферах обслуговування, а чоловіки – у IT, інженерії, силових структурах), і перехід між цими сегментами утруднений [44]. В результаті гендерні стереотипи відтворювались у професії, що традиційно вважаються «жіночими», часто менш оплачувані та мають нижчий соціальний статус.

Однак умови повномасштабного вторгнення та мобілізації призвели до того, що все більше жінок опановують професії, що вважались суспільством «чоловічими» [71].

Дослідження Youcontrol говорить про те, що жінки стали значно активнішими у підприємницькій сфері: у 2024 році 6 із 10 ФОП відкрили жінки (61%). Цей показник зріс у порівнянні із 2023 роком, тоді кількість відкритих ФОП жінками становила майже 58% (рис. 5) [71].

Зміни у гендерному співвідношенні пошукачів



Аналітичні дані станом на лютий 2025 належать компанії robota.ua

Рис. 5 Розподіл шукачів роботи станом на лютий 2025 року

За експертними оцінками General manager компанії Fillin війсьний стан та мобілізація призвели до того, що багато чоловіків залишили свої робочі місця, що стало причиною для перегляду кадрових стратегій щодо розподілу

людських ресурсів, що результативно позначилось на зростанні кількості керівників серед жінок, зростанні їх частки у приватному підприємстві тощо. Однак при цьому необхідно не забувати, що триваючими є процеси виїзду жінок за кордон, що обумовлено тим рівнем відповідальності, що в умовах мобілізації покладається на жінку в сім'ї, де економічна активність чоловіків є обмеженою в умовах воєнного стану.

Відтак особливо гостро постає питання нормативної неврегульованості питань домашньої праці та відносної низької ефективності законодавства у цій сфері.

Так, у квітні 2024 року було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25.04.2024 № 3680-IX, який набрав чинності 24.08.2024 року [84], яким було доповнено Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) новою главою XI-A «Праця домашніх працівників», якою визначено поняття домашнього працівника та домашньої праці, правовий статус домашніх працівників, права, обов'язки, гарантії та умови праці домашніх працівників, робочий час та час відпочинку домашніх працівників, особливості припинення трудового договору з домашнім працівником та особливості здійснення контролю за додержанням законодавства про працю стосовно домашніх працівників. Однак при цьому не визначено проблематику дотримання принципів гендерної рівності у сфері домашньої праці, розподілу професійної зайнятості, стереотипних тлумачень відповідних процесів.

До проблем регулювання домашньої праці залишаються питання здійснення державного контролю та нагляду, забезпечення прозорості такого кластеру національної економіки.

Окрему увагу необхідно акцентувати на проявах сексуальних домагань на робочому місці, що окремою проблемою, про масштаби якої складно судити через латентність, але дослідження свідчать, що значна частка жінок стикалася з тією чи іншою формою небажаної сексуальної уваги чи

принизливих жартів на роботі. Офіційно такі дії підпадають під визначення «утиск» відповідно до чинного законодавства України, однак ефективність її подолання пов'язується із такими перепонами, як недосконалість внутрішніх процедур побудови трудових відносин на підприємстві, складність збору доказів та здійснення доказування у таких категоріях справ [158].

Ухвалення Стамбульської конвенції ставить питання про посилення відповідальності за сексуальні домагання: очікуваним є запровадження до до Кодексу України про адміністративні правопорушення чи Кримінального кодексу України підстав відповідальності за сексуальні домагання на роботі, а також запровадить дієві шляхи скарги (наприклад, через Уповноваженого з прав людини чи комісії з етики на підприємствах) [8].

Відповідно до міжнародних стандартів, визначених у Рекомендаціях CM/Rec(2019)1, прийнятих Комітетом міністрів Ради Європи 27 березня 2019 року «Запобігання та боротьба з сексизмом» (неофіційний переклад) та Додатку до Рекомендації CM/REC(2019)1[141], визначається, що сексизмом є будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють):

- i. порушення власної гідності або прав людини чи групи людей;
- ii. фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб;
- iii. створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища;
- iv. перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; v. підтримку та посилення гендерних стереотипів («гендерні стереотипи – це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків та жінок наділяють характеристиками й функціями, що визначаються й обмежуються їхньою статтю. Гендерні стереотипи – серйозна перешкода для досягнення реальної

гендерної рівності, вони призводять до дискримінації за ознакою статі. Формування таких стереотипів може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчаток та хлопчиків, жінок та чоловіків, їхні наукові та професійні вподобання й досвід, а також можливості у житті загалом» (Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018 - 2023 роки, стратегічна ціль 1) [141].

Відповідно до розділу II.D Додатку до Рекомендацій[141] сексизм на робочому місці має багато форм і наявний у державному та приватному секторах проявляється: сексистських коментарях, поведінці, які спрямовані на працівника чи групу працівників. Сексизм на робочому місці включає, серед іншого: принизливі коментарі, об'єктивізацію, сексистський гумор і жарти, надто фамільярні зауваження, примус людей мовчати чи ігнорування їх, безпідставні коментарі про вбрання чи зовнішність, сексистську мову тіла, відсутність поваги та чоловічі практики, що залякують або виключають жінок, сприяючи чоловікам [158].

Таким чином, війна створила нові виклики для гендерної рівності на ринку праці: 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. Ці тенденції підкреслюють 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, а не навпаки.

Підсумовуючи, дискримінація за ознакою статі на етапі доступу до роботи, в процесі кар'єри та в умовах праці залишається багатомірною проблемою. Вона живиться як залишками дискримінаційних норм у правовому полі, так і міцно вкоріненими стереотипами та структурними факторами (розрив у розподілі сімейних обов'язків, історична сегрегація

професій). Рівень офіційних скарг на дискримінацію низький (про це детальніше далі), що свідчить або про недостатню обізнаність і довіру до механізмів захисту, або про прихований характер дискримінації. Для розв'язання цих питань одного лише формального закону замало – потрібні проактивні кроки: просвітницька робота з роботодавцями, стимулювання найкращих практик (напр. сертифікація «рівний роботодавець» для компаній, які дотримуються гендерної рівності), підтримка жінок в побудові кар'єри (менторські програми, мережі жінок-лідерок), а також удосконалення законодавства, про що йтиметься у відповідному розділі.

Висновки до розділу 1

У першому розділі цього дисертаційного дослідження поставлено за мету визначення теоретико-правових засад адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці, що було досягнуто через вирішення таких задач, як: встановлення сутності та змісту, особливостей розвитку гендерної політики держави; характеристика аналізу національного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці; опис суб'єктного складу відносин із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні; вивчення адміністративно-правових проблем реалізації принципу гендерної рівності на ринку праці. Досягнуті в ході здійсненого дослідження результати та висновки оприлюднені в ряді авторських наукових праць [9; 10; 11; 12], та полягають у наступному, що буде викладено далі.

1. Обґрунтовано тезу, що гендерна рівність у сфері праці є ключовою умовою соціально-економічного розвитку та демократизації суспільства.

Визначено, що на початку 2000-х формуються засади антидискримінаційного законодавства та гендерної політики, що передусім пов'язується із ухваленням базового Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків», де було вперше дав 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 року, 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 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації, де закріплено, що принципами її реалізації є: «змістові - дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації; функціональні - системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації цієї Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак); організаційні - об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти, відкритість процесу реалізації положень цієї Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних

результатів її реалізації»; Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки, де визначено що її функціональними цілями є : «забезпечення планомірного та неухильного зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за працю рівної цінності; свідчення дотримання Україною принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері оплати праці, проголошених у рамках приєднання до Міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності та Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC); сприяння впровадженню в практику рекомендацій Ради Організації економічного співробітництва та розвитку 2013 року щодо забезпечення гендерної рівності у сферах освіти, зайнятості та підприємництва в частині оплати праці жінок і чоловіків; виконання зобов'язань, узятих Україною у зв'язку з набранням для неї чинності Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенцією Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенцією Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенцією Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, Угодою про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони», що у сукупності за умови належності реалізації сприятиме досягнення цілей Сталого розвитку.

Визначено, що одним із результатів здійснення подолання проявів дискримінації за ознаками статі у сфері праці стало створення обласних координаційних рад з питань сім'ї та гендерної політики.

Встановлено, що показовим є той факт, що частка жінок серед держслужбовців стабільно висока (близько 70% у кінці 1990-х), але жінки майже не представлені на вищих керівних посадах, на подолання чого було у

2013 році в чинному законодавстві України про вибори були впроваджені гендерні квоти в партійних списках. Встановлено, що 2017 році в Україні було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, що є покликанням координувати діяльність усіх органів влади у сфері забезпечення рівних прав і можливостей та підвищувати ефективність заходів із утвердження гендерної рівності.

Визначено, що повномасштабне російське вторгнення у лютому 2022 року 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 при 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 року було затверджено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та оперативний план її реалізації на 2022–2024 роки.

2. Здійснено 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 року, 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 року, 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 року № 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 року № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» та ін..

Встановлено, що частиною правової системи України є ряд 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 із 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.

Зроблено висновок, що для реалізації законодавчих норм держава застосовує програмно-цільові інструменти та управлінські механізми, що сприяють утвердженню гендерної рівності на ринку праці, зокрема, такими визначено: Державні програми забезпечення гендерної рівності на 2006–2010 роки, на 2013–2016 роки та 2018–2021 роки, де передбачалися заходи з підвищення рівня зайнятості жінок, зменшення гендерного розриву в оплаті праці, розвиток інституту соціального партнерства з урахуванням гендерної складової (наприклад, включення у колективні договори зобов'язань щодо рівної оплати за рівноцінну працю, недопущення сексуальних домагань на робочому місці).

З врахування результатів виконання програми 2018–2021 рр.. було засвідчено успішність розробки методичних рекомендацій для роботодавців щодо гендерної рівності, що забезпечило збільшення кількості жінок серед керівників державної служби (до 30% у категорії «А»), однак при цьому

встановлено збереження проблеми горизонтальної сегрегації та концентрації жінок у низькооплачуваних галузях, що як цілі визначено у Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року.

Встановлено, що задля забезпечення ефективності здійснення гендерної політики у сфері праці в Україні діє принцип гендерно-орієнтованого бюджетування.

3. Визначено 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 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 в 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 року до 2010 року на підставі Указу Президента України від 1 грудня 1997 року № 1319/97, яке у 2010 році було реорганізовано на Міністерство соціальної політики України та Державну інспекцію України з

питань праці, при цьому остання профункціонувала до 2019 року і в подальшому перетворилася на Державну службу України з питань праці.

Встановлено, що в межах організаційної структури Мінсоцполітики України діє окрема експертна група, що функціонує в межах Директорату розвитку соціальних послуг зазначеного ЦОВВ, що відіграє ключову роль у формуванні, формування та реалізації політики з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та гендерної рівності, що виступає як аналітично-методичний центр, на який покладено завдання стратегічного, нормативного та організаційного забезпечення вказаних напрямів державної соціальної політики, яка з функціонального погляду, виконує низку завдань, що мають визначальний вплив на розбудову цілісної системи протидії соціально небезпечним явищам, таким як експлуатація, насильство в сім'ї та дискримінація за ознакою статі, та її діяльність охоплює: підготовку аналітичних матеріалів та нормативно-правових ініціатив, спрямованих на удосконалення законодавчої та інституційної бази з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; координацію міжсекторальної взаємодії центральних та місцевих органів виконавчої влади, правоохоронних структур, недержавних організацій, міжнародних партнерів у процесі реалізації національних стратегій і програм; моніторинг та оцінювання ефективності впровадження державної політики, зокрема через систему індикаторів, аналіз звітності, вивчення кращих практик та узагальнення викликів у процесі імплементації відповідних заходів; розроблення та впровадження навчально-методичних матеріалів, призначених для підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери, представників органів влади та інших зацікавлених сторін; науково-експертний супровід реалізації міжнародних зобов'язань України, зокрема в межах таких актів як Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок тощо.

Визначено, що у контексті післявоєнного відновлення країни Міністерство економіки України просуває концепцію гендерно-чутливої відбудови, яка передбачає: врахування потреб жінок і чоловіків при 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 проектів; 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 в 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.

Встановлено, що запроваджена впродовж 2014–2022 років реформа децентралізації та цифровізації призвела до того, що частина соціальних функцій була передана органам місцевого самоврядування. Визначено, що на рівні областей та громад реалізація гендерної політики покладена на місцеві держадміністрації та органи місцевого самоврядування. З'ясовано, що в облдержадміністраціях зазвичай функціонують управління (відділи) у справах сім'ї та молоді або соціального захисту, до повноважень яких входить координація заходів із забезпечення рівних прав жінок і чоловіків на відповідній території.

Встановлено функціональний зміст діяльності уповноважених осіб з гендерних питань у центральних і місцевих органах влади, до завдань яких віднесено: «1) забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та

можливостей (відповідно до компетенції органу влади); 2) координація роботи інших структурних підрозділів органу влади з питань застосування гендерних підходів під час проведення аналізу та оцінювання впливу державної/регіональної політики на жінок і чоловіків, стратегічного планування, організації та моніторингу діяльності (відповідно до компетенції органу влади)» шляхом реалізації таких повноважень, як: інформаційно-аналітичні; організаційно-управлінські; правотворчі.

Встановлено, що до спеціалізованих механізмів забезпечення гендерної рівності слід віднести органи та інституції, чия основна або значна діяльність присвячена саме гендерній політиці, яким є Урядовий уповноважений з гендерної політики.

Розглянуто роль та значення Ради Європи, ООН та ЄС, які допомагають Україні у розвитку спеціалізованих інституцій, зокрема, встановлено, що за підтримки ООН в 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.

4. Визначено 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 року №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 року; 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 року; 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 – у 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

2.1 Нормативно-правова база Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності з питань праці

Гендерна концепція визначається як певна соціальна модель взаємодії членів суспільства. Основою політики гендерної рівності в ЄС є норми первинного права [206]. До первинного права ЄС відноситься сукупність міжнародних угод, що закріплює особливості усіх структур, що компетенційно вирішують задачі із управління ЄС. До джерел вторинного права ЄС відносяться : «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» [75]. При цьому обидві складника правової системи ЄС мають перебувати у взаємодії, не протирічити один одному, а доповнювати та підсилювати їх взаємну ефективність.

До джерел первинного права ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності передусім відноситься Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства) [36], де у статті 2 закріплено принцип рівності прав жінок та чоловіків, а у статті 3 закріплено, що ціллю функціонування Європейської Спільноти є подолання проявів нерівності між жінками та чоловіками.

Важливою є і стаття 23 Хартії ЄС про основоположні права, яка гарантує рівність між чоловіками й жінками в усіх сферах та допускає позитивні дії для більш повного забезпечення цієї рівності. Ці норми на рівні установчих договорів заклали зобов'язання для ЄС та держав-членів активно

усувати гендерну дискримінацію та просувати рівні можливості [181]. Важливу підкреслити, що у Хартії ЄС про основоположні права акцентовано, що рівність між жінками та чоловіками має бути досягнута у сферах зайнятості, праці та оплати праці, зокрема – «Equality between men and women must be ensured in all areas, including employment, work and pay. The principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favour of the under-represented sex» (стаття 23) [181].

Важливими джерелами права ЄС є його директиви ЄС в цілому, і зокрема, у сфері гендерної рівності. Директиви – головний інструмент вторинного права ЄС у сфері гендерної рівності або рівності статей. Вони зобов'язують держави-члени впровадити у національне право мінімальні стандарти щодо недискримінації та рівних прав чоловіків і жінок. До таких директив необхідно віднести такі акти.

Першим таким актом стала Директива 2006/54/ЄС (5 липня 2006) – так звана «Переглянута директива», де закріплено рівні можливості та рівне ставлення чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та професійної діяльності, де було об'єднано та модернізовано кілька попередніх європейських актів задля спрощення та оновлення законодавства ЄС у сфері рівності з питань праці [192]. Директива забороняє пряму і непряму дискримінацію за ознакою статі в умовах доступу до роботи, найму, зайнятості, просування по службі, умов праці, оплати, професійного навчання тощо. Введено визначення таких понять як сексуальні домагання та утиск, які також визнані формами дискримінації. Директива зобов'язує держави призначити органи сприяння рівності (equality bodies) для нагляду за дотриманням принципу рівного ставлення. Таким чином, зазначена європейська Директива стала консолідованим актом у сфері праці з питань забезпечення гендерної рівності, забезпечивши сучасні механізми захисту прав (включно з переведенням тягаря доказування в справах про дискримінацію) та скасувавши застарілі норми [192].

У подальшому була ухвалена Директива 2010/41/EU (7 липня 2010) [193], де було закріплено принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок, які здійснюють самостійну трудову діяльність. Ця директива скасувала попередню 86/613/ЕЕС і поширила принцип недискримінації на самозайнятих осіб та їхніх дружин/чоловіків-партнерів з метою забезпечення гарантування рівності для підприємців обох статей[193]. Документ забороняє відмову у започаткуванні діяльності або у доступі до соціальних виплат на підставі статі, включно з заборонаю відмови через вагітність чи материнство. Держави-члени повинні забезпечити, щоб для дружин/чоловіків, які неформально допомагають у сімейному бізнесі, були доступні системи соціального захисту (наприклад, пенсійні чи страхові внески). Важливо, що ця директива ввела право самозайнятих жінок на достатню допомогу по вагітності та пологах тривалістю щонайменше 14 тижнів. Таким чином, документ заповнив прогалину в захисті самозайнятих жінок-підприємців і закріпив, що відмова найняти або співпрацювати через вагітність є прямою дискримінацією [193].

Варто виділити Директиву 2004/113/ЕС (13 грудня 2004) [184], яка поширила принцип рівного ставлення чоловіків і жінок за межі ринку праці – на сферу доступу до товарів і послуг. Ця директива встановила рамки боротьби з гендерною дискримінацією у наданні товарів та послуг як у публічному, так і приватному секторах. Вона забороняє менш сприятливе ставлення за ознакою статі при доступі до послуг (наприклад, в освіті, охороні здоров'я, банківському обслуговуванні, страхуванні тощо) і прямо забороняє дискримінацію вагітних жінок у доступі до послуг. Директива допускає винятки лише з легітимною метою, як-от створення притулків для жертв насилля (тільки для жінок) чи організація роздільного спортивного заходу, але такі винятки мають бути обґрунтовано необхідними *eu-lex.europa.eu*. Спочатку документ дозволяв страховим компаніям враховувати стать при розрахунку страхових премій, якщо це підкріплено актуарними даними. Втім, рішенням Суду ЄС у справі *Test-Achats* (2011) [187] цю

можливість було скасовано як таку, що суперечить Хартії прав – Суд визнав, що постійний дозвіл на гендерні відмінності у страхуванні несумісний з принципом рівності eur-lex.europa.eu. Після перехідного періоду з 21 грудня 2012 року всі нові страхові контракти в ЄС мають застосовувати унісекс-тарифи, тобто не диференціювати ставки для чоловіків і жінок. Зазначена директива вперше поширила антидискримінаційні гарантії ЄС на сферу поза трудовими відносинами, сприяючи рівному доступу до послуг, а згадане рішення Суду ЄС стало поворотним пунктом у викоріненні гендерної диференціації в страхуванні [184].

Варто акцентувати увагу на Директиві 79/7/ЕЕС (19 грудня 1978) [18], що є одна з перших у сфері, що стосується поступового впровадження принципу рівного ставлення у системах соціального забезпечення. Вона охоплює законодавчі (державні) системи соціального страхування і соціальної допомоги, зокрема захист у разі хвороби, інвалідності, старості, нещасних випадків на виробництві, безробіття тощо. Директива 79/7/ЕЕС (19 грудня 1978) вимагає забезпечити рівність чоловіків і жінок щодо умов участі в таких схемах, сплати внесків та отримання виплат (включно з розрахунком розміру пенсій і допомог) eur-lex.europa.eu. Винятки: вона не поширюється на сімейні допомоги і виплати у зв'язку з втратою годувальника (survivors' benefits). Також державам було дозволено на час ухвалення зберігати різний пенсійний вік для чоловіків і жінок та деякі пов'язані пільги (як-от додаткові пенсійні права для тих, хто виховував дітей, чи права на утриманські пенсії) – ці положення розглядалися як перехідні, їх потребу країни повинні періодично переглядати в світлі суспільних змін. Директива 79/7/ЕЕС (19 грудня 1978) заклала основи гендерної рівності у сфері державного соціального захисту, примусивши країни поступово усувати такі дискримінаційні практики, як різний пенсійний вік (що згодом і сталося – нині більшість країн ЄС уніфікували пенсійний вік) та нерівні правила доступу до соціальних виплат.

Директива 92/85/ЕЕС (19 жовтня 1992) [185] («Директива про вагітних працівниць») була ухвалена в рамках охорони праці, але тісно пов'язана з гендерною рівністю, оскільки забезпечує базові права працюючих жінок у зв'язку з вагітністю та материнством, з метою забезпечення захисту здоров'я і безпеки працюючих жінок під час вагітності, після пологів та під час грудного вигодовування. Основними положеннями Директиви 92/85/ЕЕС стали : по-перше, встановлення для роботодавців зобов'язання оцінювати ризики для вагітних і переводити жінку на безпечну роботу або надавати відпустку, якщо виконання роботи небезпечне; по-друге, нормативне закріплення для роботодавців під час пологової відпустки обов'язку зберігати місце роботи для жінки, а також інші трудові права, в тому числі і право на оплату такої соціальної відпустки; по-третє, встановлюється заборона для вагітних працювати у нічні зміни за наявності медичних протипоказань ; по-четверте, жінкам гарантувалось право на оплачувані відвідування лікаря в рамках допологового нагляду в робочий час; по-п'яте, було встановлено мінімум 14 тижнів безперервної оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (декретної відпустки), з яких щонайменше 2 тижні – обов'язкові (до або після пологів на розсуд країни), коли визначалась заборона звільняти жінок з причин, пов'язаних з вагітністю або материнством. Таким чином, Директива 92/85/ЕЕС встановила загальноєвропейські мінімальні стандарти захисту вагітних працівниць і молодих матерів, чим усунула практику, коли жінки втрачали роботу через вагітність, а також сприяла поєднанню професійних і сімейних обов'язків та опосередковано підтримала рівність можливостей, захищаючи жінок від дискримінації у зв'язку з материнством [185].

Варто виокремити Директиву (ЕУ) 2019/1158 (20 червня 2019) [188] («Директива про баланс між роботою та приватним життям для батьків і доглядальників»), що була прийнята в розвиток Європейського стовпа соціальних прав, вона має на меті підвищити участь жінок у ринку праці та стимулювати чоловіків більше брати на себе сімейні обов'язки, створивши

сучасні умови для поєднання роботи і сім'ї. Ключовими положеннями Директиви (EU) 2019/1158 (20 червня 2019), стало: по-перше, закріплення вимоги із надання відпустки для батька при народженні дитини – мінімум 10 робочих днів, які оплачуються на рівні не нижче оплати лікарняного по вагітності та пологах (тобто як мінімум на рівні допомоги по вагітності) [167], що має не залежати від наявного у батька трудового стажу, хоча оплата може вимагати до 6 місяців стажу перед народженням; по-друге, надання права на відпустку з догляду за дитиною (parental leave), що визначається як гарантоване індивідуальне право для кожного з батьків тривалістю щонайменше 4 місяці, з яких не менше 2 місяців – невідчужувані (не можуть бути передані другому з батьків) і мають бути оплачувані (конкретний рівень оплати та граничний вік дитини для використання відпустки встановлює кожна держава); по-третє, надання відпустки відпустки по догляду за хворими родичами (carers' leave), що є відносною новелою для ЄС, та розуміється як право, яке передбачає щонайменше 5 робочих днів на рік відпустки для працівників, що доглядають близьких родичів з серйозними медичними потребами. При цьому необхідно підкреслити, що відповідно до законодавства країн-підписантів Директиви (EU) 2019/1158 може бути закріплено іншу референційну періодичність надання таких відпусток (наприклад, 5 днів на випадок хвороби або на одного підопічного тощо) та вимагати документального підтвердження необхідності догляду; по-четверте, нормативне закріплення гнучких умов праці як права працівників, які є батьками дітей певного віку (принаймні до 8 років) та працівників-доглядальників, запитувати перехід на гнучкий режим роботи (зміну графіку, неповний час, дистанційну роботу тощо) для кращого поєднання роботи з сімейними обов'язками. Таким чином, Директива 2019/1158 запровадила по всьому ЄС сучасні мінімальні стандарти відпусток для сімейних потреб, замінивши собою попередні договори соціальних партнерів про відпустки, та була покликана зменшити розрив у участі жінок і чоловіків у догляді за дітьми та іншими особами, усунути стереотип, що лише жінки мають брати

довгі відпустки по догляду, що у майбутньому результатом повинно призвести до збільшення частки жінок, які зможуть повертатися на ринок праці, тоді як чоловіки будуть мати можливість брати відпустку з догляду за дитиною одразу після народження і на ранніх етапах виховання, що в довгостроковій перспективі сприятиме більш рівномірному розподілу сімейних обов'язків.

Важливою у сфері гендерної рівності з питань праці є Директива (EU) 2022/2381 (23 листопада 2022) [189], що є відомою як «Директива про жінок у правліннях компаній», яка своєю метою мала покращити гендерний баланс серед директорів великих публічних компаній, що котируються на фондових ринках ЄС. Відповідно до Директива (EU) 2022/2381 (23 листопада 2022) було проголошено вимогу до 30 червня 2026 року створити умови для досягнення гендерної збалансованості шляхом створення доступу жінок до керівних посад у сфері підприємництва та господарювання, у сфері публічної влади, де щонайменше 40% місць мають обіймати жінки.

Останньою директивою у сфері забезпечення гендерної рівності з питань регулювання трудових правовідносин стала Директива (EU) 2023/970 (10 травня 2023) («Директива про прозорість оплати праці») [191], яка є спрямованою на забезпечення практичного втілення давнього принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності, закріпленого ще в Римському договорі 1957 року. Відповідно до Директиви (EU) 2023/970 (10 травня 2023) було передбачено запровадження низки прозорих механізмів, які мають допомогти працівникам виявляти і доводити випадки дискримінації в оплаті праці, а саме: право на інформацію про зарплату (кандидати на вакансію повинні за їх запитом отримати інформацію про діапазон початкової зарплати на позиції, на яку вони претендують, до її обіймання); роботодавцям заборонено вимагати від претендентів інформацію про їхню попередню зарплату; роботодавці повинні регулярно звітувати про гендерний розрив в оплаті, де юридичні особи із з понад 250 працівниками зобов'язані публічно звітувати про середню зарплату чоловіків і жінок; і при

цьому якщо гендерний розрив в оплаті перевищує 5% і не має об'єктивного пояснення, роботодавець мусить спільно з представниками працівників провести оцінку заробітних плат та вжити коригувальних заходів [13]. При цьому є важливим наголосити, що відповідно до Директиви (EU) 2023/970 (10 травня 2023) закріплюється презумпція вини роботодавця щодо допущення розриву в системі оплати праці за гендерною ознакою. Ця директива була ухвалена навесні 2023 року і держави-члени отримали 3 роки на імплементацію нових правил та функціонально спрямовувалась на забезпечення пропорційної оплати праці на засадах визначеності та прозорості, задля подолання проявів дискримінації за ознаками статі.

Якщо директиви ЄС відносяться до концептуальних нормативно-правових актів, тоді як їх реалізація вимагає застосування регламентів ЄС. 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.

Одним із таких актів є Регламент (ЄС) №1922/2006 (20 грудня 2006) [226], відповідно до якого було створено Європейський інститут з питань гендерної рівності (EIGE) [229], 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. Заснування EIGE зафіксувало інституційне зобов'язання ЄС приділяти постійну увагу проблематиці рівності статей. Інститут займається, зокрема, моніторингом прогресу (включно з розрахунком Індексу гендерної рівності по країнах), обміном найкращими практиками та поширенням інформації про політики рівності.

Так, EIGE впродовж 2011-2024 рр. провів окреме експертне дослідження з питання дотримання рівності прав жінок та чоловіків у бізнесі, праці та фінансів, де було досягнуто ряд таких висновків [205]. Зокрема, було засвідчено покращення представництва жінок у радах директорів компаній

ЄС, з прогресом та винятками в різних державах-членах, та зроблено висновок, що за останні 10 років представництво жінок у радах директорів найбільших компаній, що котируються на біржі, покращилося в ЄС з 19,8% до 34,7%, що становить збільшення на 15,0 процентних пунктів. Як зазначається у звіті EIGE до держав-членів, в яких уряди вжили певних заходів (або національні квоти, або м'які заходи), необхідно віднести передусім Ірландію, Португалію, Іспанію та Італію, де відбувається зростання показників співмірності ролі жінок у бізнесі у понад 20 підпунктів (рис. 6).

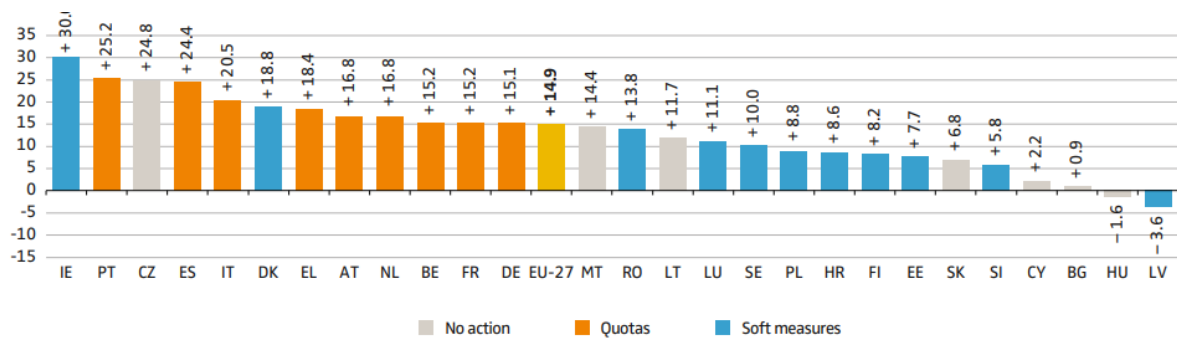


Рис. 6 Показники зростання ролі жінок у бізнесі за дослідженням, здійсненим EIGE впродовж 2011-2024 рр. [205]

До негативних тенденцій збереження проявів гендерної нерівності у сфері бізнесу, праці та фінансів, за висновками EIGE відносяться наявні практики у таких країнах, як Естонія та Словенія, які попри те, що мають національне законодавство, що сприяє гендерній рівності в державних компаніях вже з 2004 року, але при цьому лише на 8 підпунктів збільшили відповідні пропорційні показники, починаючи із жовтня 2014 року. У Латвії з 2020 року кодекс корпоративного управління для публічних компаній заохочує гендерно збалансоване представництво в наглядових радах. Однак важливо зазначити, що відсоток жінок у цих радах навпаки зменшився на 3,6 в.п. з 2014 року, в результаті чого станом на жовтень 2024 року їхня кількість становить 28,1%. До негативних тенденцій, що визначають розвиток країн

ЄС з питань гендерної рівності, відноситься збереження дисбалансу розподілу керівних посад між чоловіками та жінками на керівних посадах у бізнесі. Так, за експертними оцінками EIGE у жовтні 2024 року жінки становили 37,2% невиконавчих посад у двох провідних керівних органах найбільших компаній ЄС – відповідних представників та учасників фондових ринків та товарних бірж. Але при цьому необхідно акцентувати, що у 2011 році представництво жінок на керівних посадах було значно нижчим – 23,3%. Ця нерівність свідчить про постійний гендерний дисбаланс на керівних посадах у великих компаніях ЄС, особливо на керівних посадах, які мають більші повноваження та вплив, однак при цьому засвідчує певне покращення ситуації доступності посад для жінок у сфері вищих щаблів бізнесу [205]. Отже, не можна не відзначити наявність зусиль з боку урядів країн ЄС щодо усунення такого розриву, що тривають; варто підкреслити наявність ініціатив, спрямованих на збільшення представництва жінок на керівних посадах, але прогрес, за оцінкою EIGE, є повільніший порівняно з невиконавчими посадами [205].

При цьому необхідно акцентувати, 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. Однак при цьому не можна не підкреслити наявний низький рівень представництва жінок серед керівників порівняно з невиконавчими керівниками, що вимагає підвищеної уваги з боку політичної еліти. Так, було встановлено, що уряди Данії, Німеччини, Нідерланди та Франції було внесено зміни до своїх нормативних актів та заходів, щоб застосовувати їх також до посад членів виконавчої ради та вищого керівного складу [205].

У 2024 році на виконання директив ЄС було ухвалено закони про квоти в Іспанії та Франції, що законодавчо закріпили положення щодо гендерного балансу серед керівників вищої ланки. За експертними оцінками EIGE у проміжок часу між 2012 та 2019 роками держави-члени з квотами та

«м'якими» заходами, а також ті, що не вживали жодних заходів, демонстрували подібні річні темпи зростання частки жінок-керівників (рис. 7).

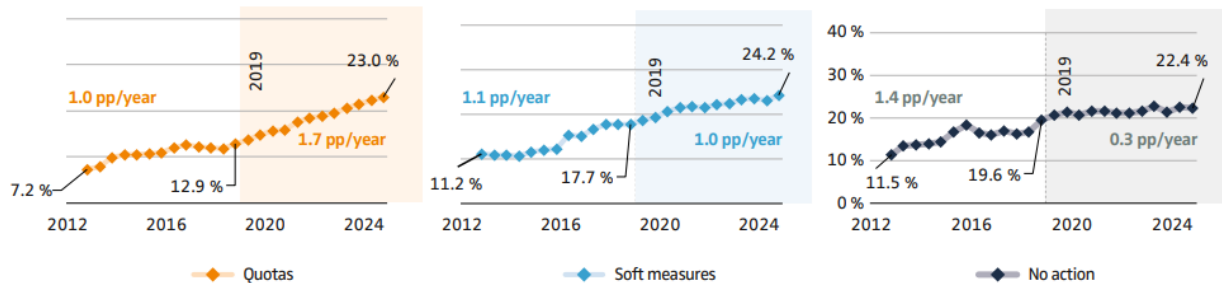


Рис. 7 Показники подолання гендерного дисбалансу у країнах ЄС [205]

Наступним регламентом, який варто розглянути в межах цього дослідження є Регламент (EU) 2019/2085 про програму «Права та цінності» [228], що був ухвалений у 2021 році, згідно із якого визначено доцільність фінансування проєктів, спрямованих на просування рівності та прав людини, включаючи гендерну рівність та протидію насильству. Хоча цей регламент має ширший предмет, ніж суто гендерна рівність, він забезпечує пряме фінансове підґрунтя для реалізації гендерних політик на рівні ЄС та національному рівні. Завдяки йому підтримуються ініціативи, як-от заходи з боротьби проти насильства щодо жінок (програма Daphne), проєкти з залучення жінок у STEM, мережі обміну досвідом між національними органами рівності тощо.

Варто зазначити, що ряд регуляторних норм щодо гендерної рівності містяться і в інших актах прямої дії. Так, Регламенти фондів ЄС (Європейського соціального фонду+[227], Фонду регіонального розвитку тощо) зобов'язують держави забезпечувати принцип гендерного мейнстримінгу (урахування гендерної рівності) при використанні коштів Союзу. Крім того, Правила для власних інституцій ЄС (наприклад, Статут Європейської служби зовнішніх дій чи Правила персоналу Єврокомісії)

також включають принципи рівності при наймі та просуванні, встановлені рішеннями відповідних регламентів.

Однак необхідно акцентувати на відміну від сфер, де гармонізація відбувається переважно через регламенти (як-то фінансові ринки чи сільське господарство), у боротьбі з гендерною дискримінацією ЄС історично обрав шлях директив, що пояснюється тим, що питання соціальної політики традиційно належать до компетенції держав-членів, і директиви надавали їм гнучкість врахувати національні особливості. Прямих регламентів, що встановлюють матеріальні права громадян у цій сфері, небагато – переважно регламенти створюють установи або програми, які сприяють реалізації політики гендерної рівності.

Окрім обов'язкових норм права, в ЄС розроблено цілу низку стратегій, планів дій та політичних рамок, що визначають пріоритети у просуванні гендерної рівності. Вони не мають прямої юридичної сили, але спрямовують законодавчу та виконавчу діяльність інституцій ЄС і держав-членів.

Одним із таких стратегічних актів є Стратегія ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 роки[234], що була презентована Європейською Комісією в березні 2020 року як частина ініціативи створення «Союзу рівності» під керівництвом Урсули фон дер Ляєн[234]. Стратегія ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 роки[234] окреслює бачення того, як до 2025 року просунути до Європи, в якій «жінки та чоловіки, дівчата і хлопці, у всій своїй різноманітності, мають свободу обирати свій життєвий шлях, мають рівні можливості для процвітання та можуть на рівних брати участь і лідирувати в нашому суспільстві».

До ключових цілей політики у сфері забезпечення гендерної рівності в ЄС відповідно до зазначеної стратегії на період до 2025 віднесено:

- подолати прояви гендерно обумовленого насильства та підтримати жертв сексизму;
- подолати гендерні стереотипи у сфері праці та бізнесу;

- звузити гендерні розриви на ринку праці (зокрема, підвищити участь жінок у сфері зайнятості та працевлаштування, здолати стереотипне мислення щодо розподілу професій на виключно чоловічі та жіночі, або за іншими статевими ознаками);
- забезпечити рівну оплату за рівноцінну працю (боротьба з розривом в оплаті та пенсіях);
- досягти балансу в розподілі сімейних обов'язків (звузити «розрив у догляді»);
- досягти рівної участі в прийнятті рішень у всіх сферах – від політики до бізнесу.

Задля реалізації Стратегії ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 роки [234] передбачається запровадження такого подвійного нормативного та праксеологічного підходу, сутність якого полягає у: інтегруванні гендерної рівності в усі сфери політики ЄС (гендерний мейнстрімінг), а також впровадження «точкових» цільових заходів. Також вперше ЄС заявив про принцип інтерсекційності, тобто уваги до особливого становища жінок, які зазнають множинної дискримінації (наприклад, за ознакою раси, сексуальної орієнтації, інвалідності тощо). До перших результатів Стратегії ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 роки стало подання законодавчих ініціатив, зокрема пропозиції ухвалення Директиви про прозорість оплати, що було успішно реалізовано у 2023 році [223; 191].

Варто зазначити, що у Директиві ЄС з забезпечення прозорості та рівності оплати праці, визначено, що вимоги щодо прозорості оплати праці стосуються способу спілкування роботодавців та працівників щодо оплати праці та інформації, яку роботодавці зобов'язані надавати, як заздалегідь, так і на запит, що пов'язується із закріпленням для роботодавців обов'язку із інформування кандидатів як про початкову заробітну плату, а також про діапазон оплати праці у відповідному кластері економіки, як у оголошенні про вакансію, так і перед співбесідою. Крім того відповідно до Директиви(EU) 2023/970 визначається, що роботодавцям не дозволяється

запитувати кандидатів про рівень попередньої оплати їх праці. Крім того до кола обов'язків роботодавців відносить обов'язок надавати працівникам інформацію про діапазони оплати праці для категорій працівників, які виконують таку саму роботу або роботу рівної цінності. Згідно із Директивою (EU) 2023/970 визначається, що рішення роботодавців щодо кар'єрного зростання працівників та рівня оплати праці повинні ґрунтуватися на конкретних, гендерно-нейтральних критеріях, з якими працівники можуть ознайомитися. При цьому відповідно до Директиви (EU) 2023/970 визначається, що працівникам дозволено говорити про свою оплату праці. У разі наявності запиту від працівника про надання йому інформацію щодо порівняння рівнів оплати праці за подібну роботу у відповідному секторі національної економіки, роботодавець повинен надати йому порівняння між своєю оплатою праці та оплатою праці інших порівнянних працівників, що включає надання інформації про оплату праці працівника та середній рівень оплати праці (з розбивкою за статтю) для категорії працівників, які виконують таку саму роботу або роботу рівної цінності [191].

В межах виконання Стратегії ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 роки [234] було також ухвалено Директиву щодо боротьби з гендерно зумовленим насильством (політичної згоди по ній досягнуто в лютому 2024) [190]. Отже, Стратегія ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 роки [234] продовжила попередні плани Єврокомісії (Стратегічну взаємодію з питань гендерної рівності 2016–2019 рр. [230] та Стратегію рівності 2010–2015 рр. [231]), підсиливши їх новими ініціативами на сучасні виклики (наприклад, увага до цифрового виміру – кібер-насильства, участі жінок у ІТ-секторі тощо).

Важливим є Європейський пакт про гендерну рівність (2011–2020, оновлений на 2021–2030), що розуміється як політичне зобов'язання, схвалене Радою ЄС (главами держав) у березні 2011 року та оновлене у 2021-му, що доповнює Стратегії Європейської Комісії. Відповідно до змісту Європейського пакту про гендерну рівність зазначається, що держави-члени

вжити узгоджених заходів для: підвищення участі жінок на ринку праці та рівності в економічній сфері; зменшення гендерного розриву в оплаті, доходах і пенсіях; просування рівності в процесах ухвалення рішень; забезпечення узгодження роботи і сім'ї (з розвитком систем догляду за дітьми тощо); боротьби з усіма формами насильства за ознакою статі. Пакт має рекомендаційний характер, але він відображає спільну політичну волю всіх країн ЄС підтримувати гендерну рівність та інтегрувати цей пріоритет у стратегії виходу на ринки праці, у соціальну та економічну політику [201].

Крім того в ЄС діють спеціальні стратегії/плани дій у суміжних сферах, а саме: гендерна рівність перетинається з іншими політиками, тому ЄС приймає також окремі документи, зокрема: Стратегія щодо запобігання торгівлі людьми[197], Стратегія щодо прав жертв насильства [198], де приділено особливу увагу специфічним потребам жінок, які нерідко становлять більшість потерпілих від таких злочинів, як злочини проти статевої свободи.

В ЄС діє Гендерний план дій III (2021–2025), що є рамковим документом, що спрямовує зовнішню діяльність ЄС (співпрацю з третіми країнами та розвиткову допомогу) з точки зору просування прав жінок і дівчат у світі. Він ставить гендерну рівність у центр політики розвитку та зовнішніх відносин ЄС [204].

Крім того окремі питання забезпечення гендерної рівності розкриваються у: Стратегії рівності представників спільноти ЛГБТ+ на 2020–2025 рр. , зокрема зазначені питання перетинається з гендерною рівністю в частині боротьби зі стереотипами та забезпечення рівних прав незалежно від гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації[218]; Антирасистському плані дій на 2020–2025 рр. [195], Стратегія прав осіб з інвалідністю 2021–2030 рр. [232] та інших, що враховують гендерний вимір, оскільки жінки за статевими ознаками часто подвійно вразливі до дискримінації.

Наприкінці 2023 – початку 2024 рр. Єврокомісія також ініціювала розробку нової довгострокової стратегії [37;217]. Таким чином, ЄС готується продовжити та поглибити свої стратегічні зусилля у цій сфері на наступне десятиліття.

Дорожня карта з прав жінок має на меті стимулювати майбутні зусилля, спрямовані на забезпечення того, щоб права жінок та гендерна рівність були в основі політики та дій ЄС [217]. У Дорожній карті з прав жінок 2024-2029 рр. збережено принцип подвійного спрямування її дії : що передбачає як впровадження принципів гендерної рівності в усіх сферах політики ЄС, так і шляхом реалізації окремих заходів впливу. Дорожня карта з прав жінок базується на фундаментальних правах та цінностях, які або вже закріплені в договорах та законодавстві ЄС, або можуть вимагати подальших дій на компетентному рівні для повного функціонування, що означає її розуміння як частини права ЄС. Дорожня карта з прав жінок визначає довгострокові політичні цілі щодо підтримки та просування таких ключових принципів прав жінок та гендерної рівності: свобода від гендерно зумовленого насильства; найвищі стандарти охорони здоров'я; рівна оплата праці та розширення економічних можливостей; баланс між роботою та особистим життям та догляд; рівні можливості працевлаштування та належні умови праці; якісна та інклюзивна освіта; політична участь та рівне представництво; інституційні механізми, що забезпечують права жінок [217].

Ці принципи стосуються ключових проблем гендерної рівності, що залишилися, у сферах насильства, здоров'я, часу, грошей, роботи, освіти та знань, влади та інституційних механізмів. Цілями Дорожньої карти з прав жінок 2024-2029 рр., стане, окрім попередніх, сприяння конкурентоспроможності та подальшого використання потенціалу жіночої робочої сили Комісія пропонує додати сильну перспективу гендерної рівності до таких ініціатив, як Дорожня карта якісних робочих місць, Платформа «Жінки у фермерстві» та Стратегія ЄС для стартапів та масштабування. Дорожня карта прав жінок приймається одночасно зі Спільною навичкою,

визначаючи заходи щодо підтримки освіти та навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації з гендерно чутливої точки зору. Крім того, в рамках роботи ЄС над стратегією фінансової грамотності, спрямованої на розширення можливостей роздрібних інвесторів приймати обґрунтовані фінансові рішення та розширити свою участь на ринках капіталу на більш справедливих умовах, особлива увага буде приділена жінкам.

Таким чином, стандарти діяльності ЄС та Європейської Комісії з питань гендерної рівності вимагають їх кореляції із такими стратегічними документів, як Стратегія ЄС щодо боротьби з бідністю[162], Європейський план доступного житла [199], Стратегія застосування штучного інтелекту [200] та загальноєвропейське дослідження щодо ширшого впливу соціальних мереж на добробут, що сприятиме зміцненню соціальної справедливості та подоланню соціальної нерівності, з якою стикаються жінки та дівчата. Європейська Комісія також врахує принцип гендерної рівності в контексті перегляду Рекомендації Ради 2013 року щодо фізичної активності, що зміцнює здоров'я, у різних секторах, та в роботі над зміцненням Європейської спортивної моделі [222].

Оскільки гендерна рівність також є ключовим фактором для демократичної участі та стійкості суспільства, Комісія має намір інтегрувати гендерний вимір у Стратегію Союзу готовності та план дій проти кібербулінгу. Крім того, Європейський щит демократії сприятиме розширенню прав і можливостей та підтримці жінок у політиці, вживаючи спеціальних заходів щодо безпеки політичних кандидатів та обраних представників.

Отже, аналіз показав, що правове забезпечення гендерної рівності є структурованим і багаторівневим, охоплює як первинне, так і вторинне право ЄС, а також численні стратегії, програми та резолюції Європейської Комісії та Європейського Парламенту. Теоретико-методологічний підхід до дослідження цієї бази ґрунтується на поєднанні нормативного, інституційного та ціннісного аналізу, що дає змогу оцінити не лише

юридичну чинність нормативних актів, а й їхній вплив на соціальні процеси. Особливе значення мають Договір про функціонування ЄС, Хартія основних прав ЄС, директиви щодо рівного ставлення та боротьби з дискримінацією. Їх зміст демонструє прагнення ЄС до уніфікації стандартів у сфері прав людини з акцентом на гендерну рівність як ключову цінність європейського демократичного простору. Таким чином, нормативно-правова база ЄС виступає фундаментом для формування політик гендерної рівності в державах-членах та зразком правового регулювання на міжнародному рівні.

Незважаючи на високий рівень нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Європейському Союзі, існує низка проблем, які знижують ефективність реалізації відповідної політики, а саме: фрагментарність та неоднорідність правових норм (попри наявність загальноєвропейських директив, держави-члени мають значну свободу у способах їх імплементації, що призводить до неоднакового правозастосування та нерівномірного рівня захисту гендерних прав у різних країнах ЄС); недостатня ефективність механізмів контролю та моніторингу; складність доказування проявів дискримінації; обмежене охоплення всіх проявів нерівності (зокрема, майже не врегульованою є сфера домашньої праці та дистанційної праці); недостатня інтеграція принципу гендерного мейнстримінгу.

2.2 Європейський Суд з прав людини та Суд справедливості ЄС у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці

До юрисдикції Європейського суду з прав людини та Суду справедливості ЄС відноситься захист прав та свобод особи, що мають громадський, соціальний, економічний характер, окрім права особи на сім'ю. Однак при цьому необхідно підкреслити, що безпосередньо занзачені наддержавні судові інституції не відіграють функції 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) [53].

Питання необхідності запобігання будь-яким проявам дискримінації встановлюються у Протоколі 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод[136], а також у статті 14 Конвенції, положення якої спираються на других статтях таких міжнародних актів, як Міжнародний пакт про громадянські та політичні права[62] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [63].

Отже, стаття 14 Конвенції має такий зміст:

«Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою - статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою» [53].

Першою справою, що розглядалась Європейським Судом справедливості була справа *Belgian Linguistics* [166], де було обґрунтовано, що дотримання статті 14 Конвенції розуміється як відсутність у справі проявів нерівного ставлення до жінок чи чоловіків за відсутності обґрунтованої розумної причини такого.

Нормативно-правова база щодо вирішення спорів, пов'язаних із недотриманням принципу гендерної рівності визначається у справі *Oruz v. Turkey*, де зазначено що така категорія справ 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 [52;178]. Тривалий час європейські судові інстанції застосовували такий підхід до розуміння принципу гендерної рівності як принципу, що має розумітися як принцип формальної рівності [236, с. 707-738]. Принцип гендерної рівності як принцип формальної

рівності передбачає надання жінкам і чоловікам однакових прав, обов'язків та можливостей без дискримінації за ознакою статі. У цьому контексті формальна рівність означає юридичну рівність, тобто рівне трактування всіх осіб у правових нормах, незалежно від гендерної належності. Такий підхід виходить з ідеї універсалізму прав людини, згідно з якою закон не повинен надавати преференцій жодній групі, а повинен однаково ставитися до всіх. Принцип формальної рівності закріплений у численних правових актах Європейського Союзу, зокрема у Договорі про функціонування ЄС (ст. 157) та Хартії основних прав ЄС (ст. 21, 23), де проголошено заборону дискримінації за статевою ознакою та підтверджено зобов'язання щодо забезпечення рівності між жінками і чоловіками в усіх сферах. Однак важливо розуміти, що формальна рівність не гарантує фактичної рівності, оскільки ігнорує соціальні, економічні та культурні бар'єри, що призводять до реальної нерівності. Саме тому в практиці ЄС дедалі більше акцентується на поєднанні формальної та субстантивної (реальної) рівності, де враховуються фактичні умови життя і вживаються позитивні заходи для подолання гендерного дисбалансу [173].

У *Case of Abdulaziz* Європейський суд з прав людини розглянув три заяви жінок – Наджіс Абдулазіз, Арселі Кабалес та Сохаір Балкандалі – які законно проживали в Великій Британії на постійній основі. Вони вимагали надати дозвіл їхнім чоловікам, іноземцям, приєднатися або залишитися з ними у країні. Проте імміграційні правила 1980 року ставили більш жорсткі умови для чоловіків-іммігрантів, ніж для жінок – жінкам було простіше домогтися права на возз'єднання з чоловіком, тоді як чоловікам, навпаки, висувалися додаткові обмеження. Жінки поскаржилися, що це порушує статтю 8 Конвенції (право на повагу до сімейного життя) разом зі статтею 14 (заборона дискримінації). Вони наголосили: нав'язування вибору між залишенням чоловіка поза кордонами або виїздом за межі країни є неприйнятним. ЄСПЛ підтвердив, що умови возз'єднання сім'ї підпадають під охорону статті 8, і визнав порушення статті 14 у поєднанні зі статтею 8 –

через дискримінаційне ставлення до чоловіків, оскільки державні правила не мали «об'єктивного і розумного виправдання» й були засновані на стереотипах щодо ролей статей у суспільстві [59]. Це рішення стало знаковим для розвитку юриспруденції ЄСПЛ щодо гендерної рівності. Воно встановило, що: різниця в зверненні до чоловіків і жінок у питаннях імміграційних прав потребує ясного обґрунтування; епохальні соціальні упередження (наприклад, про чоловіка як основного годувальника) не можуть слугувати виправданням для дискримінації. Таким чином, справа *Abdulaziz* укріпила судову практику у сфері захисту сімейного життя й заборони дискримінації, сприяючи формуванню реальної гендерної рівності у правовому полі Європи [173].

Наведені приклади справ з питань дотримання принципу гендерної рівності сформували практику застосування тесту «дуже вагомих причин». Тест «дуже вагомих причин» (*very weighty reasons test*) 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. Цей тест застосовується в межах статті 14 Європейської конвенції з прав людини, яка забороняє дискримінацію у здійсненні прав і свобод, гарантованих Конвенцією. Сутність тесту 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 тягаря для особи [173].

Застосування цього тесту посилює захист прав меншин і вразливих груп, встановлюючи високий стандарт виправдання для дискримінаційних заходів, що забезпечує глибший рівень судового контролю за державною політикою у сфері прав людини.

Однією із перших справ ЄСПЛ, де розглядалось питання щодо недотримання принципу гендерної рівності у сфері здійснення трудових прав особи, стала справа *Andrle v. Czech Republic* [174]. У зазначеній справі заявник – Августін Андрле, громадянин Чехії, після розлучення самостійно виховував двох дітей до повноліття. У 2003 році, у віці 57 років, він подав заяву про вихід на пенсію, але її було відхилено: закон вимагав для чоловіків пенсійного віку 61 рік і 10 місяців, тоді як жінкам, які народили або виховували дітей, пенсійний вік зменшувався пропорційно кількості дітей. Заявник оскаржив, що такий режим порушує його право на майнову пенсію (ст. 1 Протоколу 1) у поєднанні зі статтею 14 (заборона дискримінації) Конвенції, оскільки чоловіки, котрі доглядали за дітьми, не отримували аналогічного зниження пенсійного віку. Суд, визнаючи наявність різного ставлення за ознакою статі, все ж не встановив порушення Конвенції. Аргументація ЄСПЛ ґрунтувалася на наданні державам-учасницям широкої дискреції у сфері соціального забезпечення, зокрема у встановленні пенсійного віку. Різниця в умовах виходу на пенсію була визнана такою, що переслідує легітимну мету – врахування історичного контексту, зокрема подвійного навантаження жінок як працівниць і первинних опікунів дітей у соціалістичному минулому. Таким чином, застосування принципу диференційованого підходу було виправданим у рамках концепції «широкого простору розсуду» держави. Справу *Andrle* доцільно розглядати як приклад обмеженого застосування тесту «дуже вагомих причин» у соціально-економічній сфері, де суд виявляє підвищену толерантність до державної політики. Це рішення вказує на межі застосування принципу формальної рівності у контексті структурних соціальних трансформацій. Ця справа демонструє, що у сфері соціальних пільг ЄСПЛ допускає диференціацію,

якщо вона збалансована історичною, економічною і соціальною аргументацією, і не обмежує держави у проведенні структурних реформ. Водночас суд чітко окреслює межі: короткі та менш витратні заходи – потребують жорсткіших перевірок з боку ЄСПЛ. яка стосувалася заяви щодо нижчого віку виходу на пенсію для жінок порівняно з чоловіками, причому пенсійна схема передбачала, що пенсійний вік для чоловіків становить 60 років, а для жінок – 53–56 років (залежно від того, скільки дітей вони виховали) або 57 років, якщо вони не виховали дітей [174].

Питання співвідношення ролі жінок та чоловіків у здійсненні виховання дітей, та їх впливу на їх здатність реалізовувати їх право на свободу праці та на отримання відпустки по догляду за дитину, розглядалися у справі *Markin v. Russia* [177]. У справі *Markin v. Russia*, заявник після розлучення отримав опіку над трьома дітьми й звернувся по трирічну відпустку для догляду. Проте на підставі російського законодавства така відпустка належала лише жінкам, тоді як чоловіки могли отримати лише обмежену тримісячну відпустку [177]. Він скаржився до ЄСПЛ, вказуючи порушення статей 8 (приватне й сімейне життя) та 14 (нерозповсюдження дискримінації). У жовтні 2010 року ЄСПЛ одноголосно визнав, що відмова надати довшу відпустку Маркіну була дискримінаційною. Суд відзначив, що він опинився в аналогічній ситуації до жінок, які отримують трирічний догляд, та що така нерівність не мала «об’єктивного й розумного виправдання» [177]. Право на *parental leave*, навіть у контексті військової служби, підпадає під захист Конвенції, а положення російського закону ґрунтувалися на гендерних стереотипах, які ставлять жінку виключно в роль доглядальниці та чоловіка – лише військового. ЄСПЛ підкреслив, що, хоча держава має значний простір дискреції у військовій сфері, ця дискреція не може використовуватися для виправдання гендерної дискримінації без достатніх підстав. Важливо, що ЄСПЛ послалася на широкий спектр міжнародних актів (CEDAW, Конвенції МОП, Європейської соціальної хартії) та порівняльну практику 33 держав [180], що свідчить про зрушення в

бік рівного доступу до батьківської відпустки для обох статей. Ця справа є важливим прецедентом у європейській юриспруденції з прав людини: вона засуджує гендерні стереотипи в законодавстві військової сфери й вимагає, щоби будь-яка диференціація між чоловіками та жінками була «об'єктивно виправданою», а не відсилала до традиційних ролей. Вона також стала першим випадком, коли ЄСПЛ прямо оскаржила рішення Конституційного Суду росії.

Необхідність усвідомлення проблеми та подолання гендерних стереотипів, незалежно від статі заявника, є надзвичайно важливою, особливо з огляду на стійке структурне неблагополуччя, з яким жінки стикаються на ринку праці. Цей недолік, 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» [182].

Важливою є справа *Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal* (заява № 17484/15, рішення від 25 липня 2017 року), що стала свідченням необхідності здолання стереотипного сприйняття особи у сфері праці та трудових правовідносин. Так, у заявниці у зазначеній справі була Марія Івоне Карвалью Пінту де Соуза Моравіш – громадянка Португалії середнього віку, яка після невдалої гінекологічної операції відчула хронічний біль, шлюзові порушення і психоемоційний розлад, яка отримала право на високі компенсаційні виплати, визначені судом першої інстанції ($\approx 80\,000$ € моральної шкоди та $\approx 16\,000$ € на домашню допомогу), що були суттєво зменшені Вищим адміністративним судом – відповідно до $\approx 50\,000$ € і $\approx 6\,000$ €. Заявниця стверджувала, що правки зменшення компенсацій базувалися на гендерних та вікових стереотипах: суд мотивував, що для 50-річної жінки секс менш важливий, а домашню роботу вона може виконувати сама або для її чоловіка це не вимагає найму помічниці. ЄСПЛ у зазначеній справі встановив порушення статей 8 і 14 Конвенції. У справі

Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal необхідно виділити такі основні положення та висновки: виявлення гендерних стереотипів (ЄСПЛ ясно назвав упередження, коли національний суд виводив економію на компенсації з вікових/гендерних припущень, а не з індивідуальних медичних фактів); прискорене застосування принципу антистереотипізації (рішення ідентифікує і критикує судові конструкції: «жіноча сексуальність пов'язана тільки з репродукцією» – це ідеологічне обмеження, яке не відповідає реальному досвіду заявниці [14]); незалежність права на приватне життя та компенсацію від стереотипів (ЄСПЛ підтвердив, що при визначенні розміру морального збитку слід враховувати не лише юридичні стандарти, а й індивідуальний досвід потерпілої). Отже, справа *Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal* стала однією з перших, де гендерні стереотипи були чітко визначені і відхилені в рішеннях ЄСПЛ.

Справа *Carvalho Pinto de Sousa Morais* посідає особливе місце в правозастосуванні ЄСПЛ як один із важливих рубежів боротьби із підсвідомими гендерними стереотипами. У теоретико-методологічному ключі вона сприяє переходу від формального до контекстуального аналізу індивідуальних прав у сфері недискримінації, висвітлюючи критичну роль суддів у деконструкції соціальних упереджень у судових рішеннях [175].

Стереотипне сприйняття професій як суто чоловічих та суто жіночих стало причиною порушення справи *Karlheinz Schmidt v. Germany*, де заявник, який був чоловіком став жертвою дискримінації за ознакою статі через те, що у місцевості Баден-Вюртемберг у ФРН встановлюється імператив проходження військової служби у пожежній частині для чоловіків, що може бути альтернативно замінено на справляння встановленого загальнообов'язкового внеску до державного бюджету [176]. У зазначеній справі ЄСПЛ встановив порушення статті 14 Конвенції, а також встановив факт нормативного закріплення порушення принципів свободи праці (стаття 4 Конвенції). Судом було зазначено, що протягом тривалого застосування зазначена норма призвела до її сприйняття не як альтернативи служіння у

пожежній частині, а як імперативний обов'язок, справляння якого встановлювалось для всіх чоловіків землі Баден-Вюртемберг у ФРН.

Порушення вимог щодо недопущення проявів дискримінації може поєднуватися із порушення права особи на доступ до судочинства, що підтверджується відповідною практикою ЄСПЛ, і зокрема, висновками, досягнутими у справі *SchulerZgraggen v. Switzerland* [179;5, с. 137-157]. У зазначеній справі заявниця оскаржувала рішення щодо відмови їй у призначенні пенсії по інвалідності, що настала в наслідок ускладнень після вагітності. При цьому Федеральний страховий суд Швейцарії уникаючи глибинного дослідження обставин справи зазначив, що заявниця втратила б роботу незалежно від того чи мала б вона ускладнення після пологів чи ні, що підтверджує стереотипне сприйняття соціальних ролей, які мають відігравати жінки у зв'язку із народженням дитини. ЄСПЛ обґрунтовано довів наявність порушення як статті 14 Конвенції щодо недопущення проявів дискримінації за ознаками статі, так і порушення статті 6 Конвенції (право на справедливий суд), що виявилось в тому, що суд касаційної інстанції (Федеральний страховий суд Швейцарії) ухвалив своє рішення, керуючись припущення, що жінка, яка народила дитину, має прагнення покинути роботу та здійснювати за нею догляд.

Випадки дискримінації за ознакою статі та гендеру трапляються і у справах щодо віку виходу на пенсію. Зокрема, у справі *Rajač and Others v. Poland* [215] предметом оскарження стала норма про зменшення пенсійного віку для суддів (з 67 до 60 років для жінок і до 65 років для чоловіків); при цьому встановлювалась вимога, що продовження роботи понад встановлений для виходу на пенсію вік допускалась у разі отримання особою дозволу Міністра юстиції та Національної ради юстиції. У досліджуваній справі ЄСПЛ встановив, що зв'язок між право здійснення правосуддя та наданням дозволу Міністром юстиції та Національної ради юстиції порушує принципи незалежності судової влади та захисту її від втручання з боку інших владних суб'єктів – органів виконавчої влади зокрема, і таким чином відбувається

порушення статті 6 Конвенції [6]. Крім того дострокове припинення трудових прав особи стало причиною порушення права заявників на повагу до приватного життя (стаття 8 Конвенції), адже створювало перешкоди для особистого розвитку та реалізації особи. Порушення статті 14 Конвенції полягає у диференціації пенсійного віку для чоловіків та жінок, за обґрунтуванням ЄСПЛ, хоча при цьому варто зазначити, що така диференціація та практика її застосування стабільно зберігається у пенсійному законодавстві майже всіх країн світу.

Таким чином, аналіз практики ЄСПЛ свідчить про те, що прояви дискримінації за гендерною ознакою у сфері праці обумовлюються 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. Здатність особи відбутися у професії, отримувати гідну оплату праці часто оцінюється крізь призму її біологічних ознак статі, що визначається як стереотипна оцінка [192; 235, с. 37-46; 219]. Отже, навіть допущення презумпції того, що особа не є конкурентноспроможною 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 [224, с. 35-50]. Крім того гендерні стереотипи створюють умов для побудови нерівних соціальних ролей, що є перешкодою для професійної реалізації особи.

Історія Європи – це історія країн, де постійно відбувається боротьба зі стереотипами мислення, сприйняття особи, її значення та місця в соціумі, в тому числі за ознаками статі. Прикладом подолання таких стереотипів є *Gabrielle Defrenne v. Belgian State (Defrenne I)* 1971 року, де предметом оскарження було право особи на забезпечення рівних умов для оплати праці та виходу на пенсію [172; 202]. У зазначеній справі предметом оскарження було рішення авіакомпанії «Sabena» про звільнення заявниці на пенсію через досягнення нею пенсійного віку, встановленого для стюардес-жінок (40

років), попри наявний в неї строковий трудовий контракт. Зазначена справа є цінною з точки зору тлумачення співвідношення таких категорій, як «соціальне забезпечення» та «оплата праці», що не можуть ототожнюватися, не мають бути залежними одна від одної. Розуміння категорії «оплата праці» має виходити із її розуміння як «будь-якої винагороди, грошової чи натуральної, негайної чи майбутньої, за заявки, що працівник отримує її, в тому числі опосередковано, від свого роботодавця, за виконану ним роботу» [202]. При цьому соціальне забезпечення за висновком Суду справедливості ЄС перебуває в одному категоріальному ряді із категорією «оплата праці», але при цьому не може бути з нею ототожнена, та не може залежати від досягнення особою певного віку або приналежності до певної статі, а повинні мати похідний характер від наявних трудових відносин між роботодавцем та працівником, та базуватися на загальних засадах здійснення соціальної політики у державі. Таким чином, Суд справедливості доходить до висновку, що соціальне забезпечення особи має розглядатися як певна винагорода, що отримується особою опосередковано через дотримання нею умов відповідного працевлаштування впродовж певного періоду часу, не повинно перебувати у безпосередньому зв'язку із фактом наявності зв'язків із роботодавців. Крім того Судом справедливості було встановлено відсутність відмінностей між колом трудових обов'язків, що виконуються стюардесами та стюардами [202].

Іншим прикладом, де предметом оскарження є порушення антидискримінаційних вимог, є справа *Marshall v. Southampton Health Authority* (Case 152/84, рішення від 26 лютого 1986) [212]. У зазначеній справі заявниця Гелен Маршалл працювала дієтологом у державній службі охорони здоров'я Великобританії (NHS) і була змушена вийти на пенсію у 60 років, тоді як чоловіки на такій посаді працювали до 65. Вона оскаржила звільнення як дискримінацію за статтю, що порушує Директиву 76/207/ЄЕС (про рівне ставлення в працевлаштуванні). Серед висновків, що мають бути наведені в межах дослідження механізму дотримання принципу гендерної

рівності у сфері праці, необхідно зазначити такі: по-перше, примусовий вихід жінки на пенсію раніше чоловіка при однакових обов'язках відноситься до проявів прямої дискримінації за ознакою статі, що порушує вимоги європейських директив, що вимагає від національних урядів забезпечення для усіх рівних умов використання права на пенсійне забезпечення та припинення праці через призначення пенсії за віком; по-друге, працівник має право шукати ефективні способи та засоби захисту навіть в умовах відсутності такого імперативу, закріпленого в межах актів чинного національного законодавства України. Розвиток практики ЄСПЛ, започаткований у справі *Marshall v. Southampton Health Authority* було поглиблено у справі *Foster v. British Gas* [209].

Важливим є дотримання антидискримінаційних вимог не лише в процесі реалізації права на працю, але і під час проходження етапу добору на відповідні посади. Так, у справі *Dekker v. Stichting Vormingscentrum* [214] предметом оскарження була відмова заявниці у наймі через вагітність. Так, у досліджуваній справі було встановлено, що під час співбесіди кандидатка (пані Dekker) повідомила роботодавця в Нідерландах, що вагітна; і це стало перепорою у її прийомі на роботу, хоча вона була найкращою кандидаткою на посаду, їй відмовили, відкрито пояснивши це потенційними витратами (роботодавцю довелося б оплачувати її декрет). Суд ЄС постановив, що відмова найняти жінку виключно через її вагітність є прямою дискримінацією за ознакою статі всупереч Директиві 76/207, і при цьому не має значення, що роботодавець діяв з фінансових міркувань чи що на посаду не претендував жоден чоловік – сам факт, що рішення продиктоване вагітністю, яку може мати тільки жінка, означає нерівне ставлення. Жодні аргументи про можливі витрати чи відсутність тимчасового працівника не виправдовують такої відмови. Отже, справа *Dekker v. Stichting Vormingscentrum* [214] стала першим прецедентом, що однозначно визнав дискримінацію за вагітністю – формою дискримінації за статтю, що заповнило прогалину в тогочасному праві, коли національні закони не

завжди трактували вагітність як захищену ознаку, і роботодавці часто відмовляли вагітним у прийомі чи продовженні роботи. Після рішення у справі *Dekker v. Stichting Vormingscentrum* [214] така практика стала незаконною по всьому ЄС, що згодом відобразилося в законодавстві, в тому числі у відповідних європейських директивах (переглянута 2006/54/ЄС), що прямо включили заборону дискримінації через вагітність і материнство.

Стереотипне сприйняття професій як суто чоловічі та суто жіночі призвело до виникнення рішення у справі *Johnston v. Chief Constable of the RUC* (Case 222/84, рішення від 15 травня 1986) [211], де заявниця - Мері Джонстон, офіцерка поліції Північної Ірландії (Королівська Ольстерська поліція), - оскаржила правило, за яким жінок не брали на постійну службу зі зброєю і фактично змушували звільнитися після кількох років на «тимчасових» контрактах, мотивуючи це міркуваннями безпеки в умовах конфлікту. Суд підтвердив, що загальний запобіжник Директиви 76/207 (ст.2(3)) дозволяв винятки для захисту громадської безпеки, але наголосив: будь-який виняток із принципу рівності має тлумачитися вужче. У цій справі Суд встановив, що позбавлення пані Джонстон можливості правового захисту (британський закон виключав судовий перегляд рішень з мотивів безпеки) суперечить праву ЄС – фактично Суд ЄС вперше проголосив право на ефективний судовий захист як невід’ємну частину права ЄС. Справа *Johnston v. Chief Constable of the RUC* (Case 222/84, рішення від 15 травня 1986) [211] важлива тим, що гарантувала жінкам-військовослужбовцям і поліцейським право оскаржувати дискримінаційні обмеження і встановила баланс між вимогами безпеки та принципом рівності (винятки допустимі лише в межах необхідного). Хоча по суті заявниці *Johnston* було відмовлено у поновленні на військовій службі, рішення у цій справі змусило національні уряди переглянути багато «закритих» для жінок перелік посад, доступ до яких був для них закритим із міркувань особистої безпеки для життя та здоров’я, а також сприяло підвищенню рівня гарантування судового

контролю у реалізації особою права на працю, в тому числі на посадах мілітаризованої публічної служби.

У справах *Kalanke v. Bremen* (C-450/93, 17 жовтня 1995) [194] та *Marschall v. Land NRW* (C-409/95, 11 листопада 1997) [208] було встановлено, що в ФРН було запроваджено квотне дотримання балансу між чоловіками та жінками, що за висновком Суду ЄС порушує Директиву про рівне ставлення – вона виходить за межі дозволених «позитивних заходів», які за ст.2(4) директиви можуть лише усувати фактичні нерівності, але не гарантувати абсолютної преференції. Рішення у справі *Kalanke v. Bremen* (C-450/93, 17 жовтня 1995) [194] викликало дискусії щодо правомірності застосування гендерних квот в ЄС . У справі *Marschall v. Land NRW* (C-409/95, 11 листопада 1997) [208] правило про пріоритет жінок містило застереження – якщо існують «особливі причини в особі чоловіка-кандидата, які переважають», то чоловіка можна призначити попри загальну жіночу квоту. Суд ЄС у справі *Marschall v. Land NRW* (C-409/95, 11 листопада 1997) [208] уточнив свою позицію: позитивна дія допустима, коли вона не є абсолютною. Преференційне просування жінок відповідає європейській директиві, якщо кожен чоловік-кандидат має шанс довести, що у нього є особливі кваліфікації чи якості, які виправдовують відступ від пріоритету жінки. Таким чином, «гнучка» квота із «застереженням про індивідуальну перевагу» була визнана законною як захід, що сприяє вирівнюванню можливостей жінок, котрі стикаються зі стереотипами на практиці. Зазначені два рішення разом встановили межі позитивних дій: ЄС дозволяє спеціальні заходи для підтримки менш представленої статі (це закріплено й у нинішній ст.157(4) ДФЄС), але такі заходи не можуть автоматично і повністю виключати врахування індивідуальних обставин кандидатів чоловічої статі. Водночас справа *Marschall* дала «зелене світло» поміркованим квотам, що надалі стимулювало запровадження в країнах ЄС різних систем пріоритету (наприклад, «tie-break rule» у разі рівності кандидатур).

В межах даного дослідження не можна залишити поза увагою рішення у справі *P v. S and Cornwall County Council* (C-13/94, рішення від 30 квітня 1996) [213], де розглядалось питання, що стосувалося трансгендерної особи, яку звільнили з роботи, як ця особа повідомила роботодавця (школу під управлінням Ради графства), що має намір змінити стать. Національний закон тоді не вважав це дискримінацією за статтю, адже до чоловіка, який став жінкою, і до чоловіка, який став би чоловіком (гіпотетично), ставлення було б однаково негативним. Проте Суд ЄС при вирішенні цієї справи застосував широке тлумачення принципу гендерної рівності, зазначавши, що реалізація фундаментального принципу рівності не може допускати звільнення людини з причини, пов'язаної зі зміною її статі. Фактично, Суд визнав, що дискримінація через зміну статевої приналежності є формою дискримінації за ознакою статі. Зазначене рішення стало першим рішенням, що закріпило право на захист трансгендерним особам захист від звільнення через зміну ними статі в процесі здійснення трудових обов'язків. Надалі цей підхід був закріплений: у директиві 2006/54/ЄС, де прямо вказано, що її охорона поширюється і на дискримінацію у зв'язку з трансгендерністю (що походить від змісту преамбули зазначеного європейського правового акту). Справа *P v. S* проклала шлях до ширшого розуміння гендерної рівності, включивши до нього гендерну ідентичність [192].

Наведеними прикладами перелік не вичерпується. До важливих рішень Суду ЄС у цій сфері також належать: *Vilka-Kaufhaus* (1986, критерії непрямой дискримінації у пенсійних схемах) [210], *Raquay* (2007, про заборону звільнення вагітних одразу після виходу з декрету) [207] та інші. Кожне з них уточнювало межі застосування принципу рівності та стимулювало законодавчі зміни. Слід підкреслити, що Суд ЄС традиційно був двигуном прогресу: його прогресивні тлумачення (як у справах про вагітність, гендерну ідентичність тощо) часто випереджали позиції окремих держав і сприяли уніфікації високих стандартів захисту по всьому Союзу.

Отже, міждержавні судові інстанції відіграють важливу роль у здійсненні не лише захисту права особи на працю, на соціальне забезпечення та захист, а також відіграє важливу роль у здійсненні тлумачення відповідних суб'єктивних можливостей приватної особи, в тому числі у тлумаченні розуміння принципу гендерної рівності. Так, до одного із висновків Суду справедливості, що стосується тлумачення поняття гендерної рівності необхідно віднести упереджене стереотипного розуміння професійних здатностей чоловіків та жінок, що впливає на їх просування по службі, на рівень оплати праці тощо [171;170].

Важливим є висновки Суду ЄС щодо тлумачення права особи виконувати домашні обов'язки та обов'язки по вихованню дитини. Тривалий час законодавство країн ЄС зберігало положення про розмежування реалізації права особи на отримання соціальних відпусток у зв'язку із доглядом за дитиною, яка переважно надавалась жінкам, що за результатом розгляду справи *Rosa Álvarez* Суд було визнано як прояв дискримінації у сфері праці [169]. Надання такої відпустки виключно матерями пов'язується із їх біологічною здатністю здійснювати грудне вигодовування дитини, однак при цьому очевидно, що можуть бути у матері суб'єктивні чи об'єктивні причини виступати проти таких процесів, але при цьому батько все одно не може реалізовувати право на відпустку по догляду за дитиною. Соціальний резонанс, отриманий від розгляду справи *Rosa Álvarez* Суд призвів до того, що за законодавством Іспанії тепер запроваджено право обом батькам перебувати у відпустці у зв'язку із народженням дитини одночасно.

Описана категоризація може обмежити можливості особи брати участь у різних сферах суспільного життя на рівних умовах з іншими, що відбувається тоді, коли необґрунтовані або упереджені уявлення про здібності представників окремих соціальних груп визначають їхню роль у суспільстві. Посилений такий вплив відбувається є у контексті впровадження гендерних стереотипів.

У цьому світлі важливо застосовувати антидискримінаційне законодавство Європейського Союзу для подолання подібних шкідливих уявлень, що визнається як пріоритет для Суду ЄС при розгляді справ щодо тлумачення та дії норм ЄС, які стосуються гендерної рівності. Однак, як показав здійснений аналіз, практика Суду ЄС у цій сфері не завжди є послідовною. Хоча в ряді випадків Суд підтримував подолання гендерних стереотипів, в інших – навпаки їх. Така подвійність підходів є характерною рисою всього корпусу антидискримінаційної практики Суду ЄС, що також простежується у справах, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі.

2.3 Роль просвітницьких, моніторингових і превентивних заходів в адміністративно-правовому забезпеченні гендерної рівності у сфері праці

Державна гендерна політика у сфері праці реалізується через систему спеціальних заходів, що мають просвітницький, моніторинговий та превентивний характер. Відповідно до законодавства, ці заходи є складовою адміністративно-правового механізму і покликані як формувати відповідне суспільне середовище (усувати стереотипи, підвищувати обізнаність), так і забезпечувати виявлення та усунення порушень та попередження дискримінації. Нижче розглянуто основні види таких заходів та їх зміст.

Просвітницькі (інформаційно-освітні) заходи спрямовані на підвищення рівня правової культури та обізнаності щодо гендерної рівності серед працедавців, працівників і суспільства в цілому. Законодавчо закріплено, що утвердження культури гендерної рівності та поширення просвітницької діяльності у цій сфері є одним з пріоритетів державної політики, що означає, що держава зобов'язана проводити роз'яснювальну роботу про рівні права жінок і чоловіків, негативні наслідки дискримінації та гендерних стереотипів на ринку праці.

На практиці просвітницькі заходи реалізуються у різних формах. Інформаційні кампанії та соціальна реклама – один з інструментів впливу на громадську думку. Прикладом є всеукраїнська комунікаційна кампанія «В професії всі рівні» (2019 р.), ініційована Мінінформполітики спільно з громадським сектором. В рамках цієї кампанії було створено серію відеороликів, що у доступній формі демонстрували рівність жінок і чоловіків у різних професіях та руйнували стереотипи щодо «чоловічих» і «жіночих» сфер діяльності [57]. Такі ролики поширювалися на телебаченні та в інтернеті, доносячи меседж про те, що професіоналізм не має статі. Подібні освітні проекти позитивно впливають на формування суспільної свідомості та сприяють зменшенню рівня упередженості роботодавців при наймі працівників.

Державні органи регулярно проводять семінари, тренінги та конференції з питань гендерної рівності у сфері праці. Згідно зі ст. 11-1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначається, що центральний орган виконавчої влади, що реалізує гендерну політику, організовує навчання державних службовців з питань забезпечення рівних прав та запобігання насильству за ознакою статі [88;7, с. 49-52]. Наприклад, при Мінсоцполітики України діють програми підвищення кваліфікації для інспекторів праці, соціальних працівників, фахівців центрів зайнятості щодо ідентифікації та реагування на випадки дискримінації. Такі навчання покликані забезпечити, щоб чиновники самі розуміли принцип рівності та вміли його реалізовувати у своїй роботі. Аналогічно, Держслужба з питань праці України проводить інформаційно-роз'яснювальні заходи для роботодавців: видає методичні рекомендації, публікує відповіді на актуальні питання трудового законодавства (включаючи заборону гендерної дискримінації) [22], організовує круглі столи з бізнес-асоціаціями.

Поширення правової інформації серед працівників теж є частиною просвітництва. Компетенційно такі функції можуть належним чином виконуватися центрами безоплатної правової допомоги [109] та громадськими організаціями через розробку буклетів, пам'ятки для працівниць та працівників про їхні права (на рівну оплату, декретні відпустки, захист від домагань). Прикладом є буклети «Запобігання та протидія дискримінації» презентовані Офісом Омбудсмана, мета яких – донести до громадян думку, що будь-які дискримінаційні дії щодо них є неприпустимими та пояснити механізми захисту [17].

Крім того, ЗМІ та соціальні мережі виконують роль інституційного засобу впливу на суспільства, створюючи умови для виконання просвітницької функції, що стоїть перед державою стають майданчиком для просвітництва. Інтернет сторінки ЦОВВ, Омбудсмана та інших владних інституцій є тим засобом впливу на соціум, де може та повинна бути оприлюднена інформація, що містить статистичні дані у сфері забезпечення гендерної політики (наприклад, про гендерний розрив в оплаті праці, кількість жінок-керівників тощо), а також відповідні тематичні матеріали та наукові публікації, в тому числі що присвячуються відповідними міжнародним датам, святам тощо (Дню боротьби за права жінок, Дню рівної оплати праці), що привертає увагу суспільства до проблем гендерної нерівності в економіці. Наприклад, 8 березня 2025 р. Мінсоцполітики України оприлюднило звернення, де наголосило, що гендерна рівність – невід'ємна частина європейського шляху України, і рівні можливості для всіх означають сильнішу економіку та справедливіше суспільство [28].

Підсумовуючи, просвітницькі заходи – це «м'який» інструмент впливу, що доповнює юридичні норми. Через інформування, навчання та публічні комунікації держава прагне змінити поведінкові моделі: подолати гендерні стереотипи у виборі професії, стимулювати жінок до освоєння нових спеціальностей, а чоловіків – до використання відпусток по догляду за дітьми, сформувати нетерпимість до дискримінації та сексуальних домагань

на роботі. Ефективність цих заходів проявляється у поступовому зростанні рівня обізнаності громадян про свої права та зменшенні випадків відверто дискримінаційної реклами чи публічних висловлювань. Однак просвітництво має бути системним і підтримуватися належним фінансуванням, щоб досягти глибинних зрушень у суспільній свідомості.

Іншою групою заходів, що мають позитивний потенціал у забезпеченні ефективності здійснення гендерної політики у сфері праці є впровадження моніторингових заходів як системи спостереження, збору даних та контролю за станом забезпечення гендерної рівності, яка дозволяє вчасно виявляти порушення й оцінювати ефективність політики, що здійснюється як спеціально уповноваженими органами (Омбудсман, Держпраці України, Мінсоцполітики України), так і в рамках загальнодержавної статистичної звітності.

Відповідно до чинного законодавства України передбачається декілька рівнів моніторингу. Першим рівнем моніторингу у сфері праці є внутрішньодержавний моніторинг органами влади, що встановлюється відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» встановлюється зобов'язання для всіх органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у межах компетенції здійснювати збір і поширення інформації про гендерно зумовлене насильство та співпрацювати з громадськими об'єднаннями щодо забезпечення рівності прав [88]. Хоча пряма вказівка моніторити рівність у сфері праці для всіх органів не прописана, практично кожний ЦОВВ, публічна чи приватна установа та організація прагне, щоб мати уповноважену особу або координатора, який відстежує дотримання гендерного принципу у відповідній галузі (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист тощо). Зокрема, у ЦОВВ готуються щорічні звіти про стан забезпечення рівних прав у своїй сфері, які передаються до Мінсоцполітики України для узагальнення.

Наступним рівнем здійснення моніторингу у сфері гендерної політики з питань праці є загальнонаціональний рівень, нормативною базою для реалізації якого є, зокрема, ст. 5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» де зазначається, що Державна служба статистики України як спеціально уповноважений ЦОВВ у сфері статистики, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України [103] збирає статистичні дані про становище жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включно з оплатою праці, зайнятістю, безробіттям, освітою, здоров'ям тощо[88], що у подальшому підлягає офіційному оприлюдненню у відповідних гендерних узагальненнях та збірниках [65].

Третім рівнем моніторингових заходів з питань забезпечення гендерної рівності у сфері праці є здійснення функції наглядового моніторингу із виконання відповідних нормативних стандартів, приписів, принципів та законів, що покладається на Державну службу з питань праці України, що є уповноваженим органом на проведення планових та позапланових інспекційних перевірок підприємств та інших суб'єктів господарювання щодо дотримання чинного законодавства із регулювання трудових відносин в цілому, і зокрема, щодо недопустимості проявів дискримінації за ознаками гендеру.

До прикладу, інспектори можуть перевіряти кадрову документацію на предмет відсутності заборонених питань у анкетах (про сімейний стан, плани щодо дітей – які могли б свідчити про непряме дискримінування жінок); аналізувати колективні договори на наявність норм про рівну оплату; вивчати оголошення про вакансії роботодавця на предмет дотримання вимог Закону «Про рекламу». Кодексі про адміністративні правопорушення відсутня стаття, яка б прямо встановлювала відповідальність за дискримінацію за ознакою статі на роботі, що є визнаною прогалиною чинного законодавства, адже фактично притягнення порушника (посадової особи підприємства) до адмінвідповідальності ускладнене, оскільки немає

чіткого складу правопорушення. Таким чином, моніторингові зусилля Держпраці України зупиняються на стадії припису, а в разі невиконання припису застосовуються загальні санкції за невиконання законних вимог інспектора.

Важливим є не лише здійснення моніторингу дотримання прав та свобод працівників та працівниць, але і вжиття заходів із моніторингу ефективності заходів у сфері забезпечення гендерної політики в Україні, що встановлюється відповідно до ст. 11-1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що на практиці реалізується через діяльність Мінсоцполітики України по збору від різних ЦОВВ та інших владних адміністративних органів звітів про виконані та вжиті заходи у відповідній сфері (наприклад, про кількісні та якісні характеристики вжити просвітницьких, інформаційних, превентивних заходів впливу; про виявлення правопорушення та шляхи їх подолання, про їх динаміку тощо), що є необхідним базисом для підготовки звітної документації та відповідних узагальнень, наприклад, інформації щодо виконання у 2023 році ОПЕРАЦІЙНОГО ПЛАНУ з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022-2024 роки [47]. Моніторинг ефективності дозволяє коригувати політику: якщо певний вид заходів не дає результату (скажімо, інформаційна кампанія не знизилася кількість сексистських оголошень), ухвалюються рішення про інші методи впливу або посилення відповідальності.

На завершення, моніторингові заходи забезпечують зворотний зв'язок у механізмі правового забезпечення рівності. Завдяки ним держава не лише реагує постфактум, а й проактивно відстежує ситуацію, отримуючи статистичні і аналітичні підтвердження успіхів чи недоліків. Без регулярного моніторингу неможливе ні ефективне покарання порушників, ні розуміння, які сфери потребують додаткових превентивних дій чи законодавчих змін. Особливо актуальним моніторинг є в період швидких соціально-економічних змін (як, наприклад, під час війни та воєнного стану), коли гендерний баланс

на ринку праці може суттєво змінюватися і вимагати оперативних управлінських рішень [21].

У 2025 році була розпочата робота на розробкою ключових напрямів та завдань Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» до 2030 року, а також формування чітких індикаторів, за якими можна буде оцінювати його реалізацію[155], що ведеться за організаційної та інформаційної підтримки Міністерства соціальної політики України, Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, Інформаційно-консультативного жіночого центру та UN Women в Україні, а також за фінансової підтримки уряду Данії та Норвегії. Необхідно відзначити, що Національний план дій «Жінки, мир, безпека» до 2030 року має стати ключовим документом державної політики, спрямованим на інтеграцію гендерних підходів у сферу безпеки, оборони та постконфліктного відновлення. Серед запропонованих стратегічних цілей нового Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» до 2030 року визначається «забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що стосуються питань безпеки та післявоєнного відновлення; створення гендерно чутливої системи ідентифікації та реагування на безпекові виклики; впровадження комплексного підходу до постконфліктного відновлення з урахуванням принципу рівних прав і можливостей; а також посилення захисту постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом» [155].

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року в цілому продемонстрував його ефективність[98], що засвідчено тим, що суттєво зросла участь жінок у секторі безпеки та оборони (у зазначений період дії Національного плану відбулось зростання кількісних показників жінок у Збройних силах України, де станом на 1 січня 2025 року служать понад 70 тисяч жінок, з яких 5 500 – безпосередньо на передовій; відбулось внесення змін до чинного законодавства з питань закріплення принципу рівності жінок і чоловіків у проходженні військової служби; було створено систему підготовки кадрів із

питань гендерної рівності у секторі безпеки й оборони; оновлено стандарти речового, медичного та психологічного забезпечення військовослужбовців з урахуванням потреб жінок і чоловіків; у територіальних громадах проводяться аудити безпеки територій, а також удосконалюються механізми надання допомоги постраждалим від сексуального насильства, пов'язаного з війною) [155].

Вжиті інформаційні та просвітницькі заходи у сфері поширення знань про права жінок та чоловіків у сфері праці мають також позитивний результат, що засвідчено даними соціологічного опитування, проведеного з ініціативи Міністерства соціальної політики України за підтримки UN Women в Україні, які демонструють, що: «89% населення знають, куди звертатися у випадку насильства за ознакою статі або сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом» [155].

Необхідно акцентувати, що проблема різного впливу війн та конфліктів на жінок і чоловіків є глобальною, що відображено в резолюціях Ради Безпеки ООН, перш за все – 1325 – «Жінки. Мир. Безпека» [216;168], яка була ухвалена у 2000 році.

Наступну групу адміністративно-правових заходів, ефективність яких є доведеною у подоланні проявів гендерної дискримінації у сфері праці, складають превентивні заходи як заходи запобіжного характеру, спрямовані на попередження виникнення розбіжностей у реалізації трудо-правового статусу жінками та чоловіками, представниками трансгендерної статі та на усунення передумов нерівності у трудовій сфері. Вони можуть мати як нормативно-правовий, так і організаційний характер і часто перетинаються з поняттям «позитивних дій» (affirmative action), покликаних вирівняти визначальні умови для жінок і чоловіків, представників трансгендерної статі.

Одним з ключових превентивних інструментів є застосування позитивних дій, передбачених ст. 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Позитивні дії розуміються як спеціальні тимчасові заходи, що мають на меті усунути фактичну нерівність

можливостей жінок і чоловіків (наприклад, програми навчання, квоти, заохочення для роботодавців). Українське чинне законодавство дозволяє впроваджувати такі заходи за наявності об'єктивно обґрунтованої мети. У сфері праці позитивні дії можуть включати: програми професійного навчання та перекваліфікації жінок, особливо в галузях, де вони традиційно недостатньо представлені; стимули для роботодавців наймати або підвищувати жінок (наприклад, конкурс на звання «Рівний роботодавець» або включення критеріїв гендерної рівності у рейтинги підприємств). Одним із прикладів таких превентивних заходів необхідно розуміти положення наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 про скасування переліку з понад 450 заборонених для жінок професій, що відкрило доступ жінок до раніше закритих сфер (виробництво, військова служба тощо). Такий акт відноситься до адміністративних превентивних заходів впливу, адже усунення нормативних бар'єрів запобігає дискримінації за формальною ознакою (статтю) і розширює можливості працевлаштування.

Гендерно-правова експертиза нормативних актів також є адміністративно-правовим превентивним заходом, що полягає у встановленні вимоги здійснення оцінки будь-якого законодавчого чи підзаконного акту, що стосується сфери праці, на його відповідність принципу забезпечення рівних прав (відповідно до ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Постанови КМ України № 997/2018 р. [73]). Таким шляхом держава на випередження усуває можливість появи дискримінаційних правил (наприклад, щодо умов праці, пільг тощо). У 2010–2011 рр. в Україні проведено гендерну експертизу проєкту нового Трудового кодексу, в ході якої виявлено та виправлено ряд положень, що могли б звужити права жінок (зокрема, щодо визначення «робіт рівної цінності» для оплати праці) [137].

До превентивних належать заходи, що полегшують поєднання професійних і сімейних обов'язків. Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» встановлюється зобов'язання органів влади створювати умови для такого поєднання (ст. 12). Тобто держава має розвивати мережу дошкільних закладів, сприяти гнучким формам зайнятості, впроваджувати відпустки для татусів тощо. Реалізація цих заходів дозволяє уникнути ситуацій, коли жінки фактично витісняються з ринку праці через навантаження домашніми обов'язками. Превентивним кроком у цьому напрямі стало, наприклад, запровадження у 2021 р. одноразової оплачуваної відпустки для батька при усиновленні дитини-інваліда це зміни до ст. 19 Закону «Про відпустки» [81;83]. Таке нововведення спрямоване на зміну традиційних ролей і дозволяє чоловікам брати участь у догляді за немовлям, а жінкам – легше повертатися на роботу, тим самим попереджаючи гендерний розрив у кар'єрних можливостях.

Контрольні (наглядові) адміністративні заходи випереджувального характеру також відіграють роль у запобіганні порушень у сфері здійснення гендерної політики з питань праці та трудових правовідносин. Так, Держпраці України постійно проводить рейдові інспектування оголошень про вакансії, вишукуючи дискримінаційні формулювання («потрібні тільки жінки до 30 років» тощо) і попереджує роботодавців про неприпустимість такої практики. У 2023 р. Омбудсман повідомив, що було зафіксовано випадки розміщення дискримінаційних оголошень про прийом на роботу (з вимогами до статі або зовнішності), але в період воєнного стану Держпраці України тимчасово не проводить перевірки щодо реклами вакансій через законодавчі обмеження контролю [150]. Попри це, робота зі скаргами громадян триває: звернення, які надходять щодо таких оголошень, реєструються і будуть опрацьовані, як тільки контроль відновиться. Отже, моніторинг (розглянутий у попередньому розділі) тісно пов'язаний з превенцією: своєчасне виявлення порушення на ранній стадії дозволяє запобігти його поширенню та негативному ефекту.

Варто згадати і про запобігання сексуальним домаганням та насильству на роботі як окремий напрям превентивних заходів. Закон визначає сексуальні домагання як протиправні дії, і з 2022 р. Україна криміналізувала домашнє насильство та деякі форми насильства за ознакою статі. На рівні роботодавців превенцією є впровадження кодексів поведінки, політик недопущення харасменту, створення внутрішніх процедур подання скарг. Державні органи (Мінсоцполітики у співпраці з МОП та іншими партнерами) розробили методичні рекомендації для роботодавців щодо запобігання домаганням у колективах. Такі рекомендації заохочують роботодавців проводити тренінги для персоналу, призначати довірених осіб, до яких можуть звертатися постраждалі, – все це теж превентивні заходи, покликані створити безпечне робоче середовище і не допустити гендерно зумовленого насильства, що є крайнім проявом дискримінації.

Підсумовуючи, превентивні адміністративно-правові заходи відіграють важливу роль у забезпеченні провадження гендерної політики в Україні на майбутні правовідносини, що виникають у сфері праці, що здатні на системному рівні (через законодавчі гарантії і позитивні дії) та на рівні конкретних практик (через політики роботодавців, просування балансу робота/сім'я) сприяти усуненню проявів дискримінації за ознаками статі та гендерної ідентичності. Україна, ратифікувавши основоположні міжнародні документи (зокрема, Конвенцію МОП № 156 про працівників із сімейними обов'язками), взяла на себе зобов'язання впроваджувати такі заходи.

Практика застосування просвітницьких, моніторингових і превентивних заходів в Україні показує як позитивні результати, так і наявні виклики. Відстеження конкретних випадків та статистики дозволяє оцінити ефективність адміністративно-правового механізму гендерної рівності у сфері праці.

Одним з помітних практичних здобутків є активізація боротьби з сексистською рекламою та оголошеннями. Зусиллями Омбудсмана у співпраці з Держпродспоживслужбою України [32] вдалося суттєво знизити присутність відверто дискримінаційної реклами в публічному просторі. За даними щорічної доповіді Уповноваженого, лише за 2023 рік було зафіксовано 119 випадків поширення реклами, що дискримінує жінок[150]. У всіх цих випадках територіальні управління Держпродспоживслужби України вживали заходів: за рік винесено 34 рішення про усунення порушень чи зупинення реклами і 93 рішення про накладення штрафів на загальну суму 293,7 тис. грн. Тобто майже у кожному випадку неправомірна реклама була припинена, а винні понесли фінансову відповідальність. Для прикладу, у Львівській області в 2022 р. було виявлено білборди із сексистським змістом; після реагування Омбудсмана і експертного висновку Індустріального гендерного комітету з реклами, рекламу демонтували, а замовника оштрафували на 3500 грн за порушення законодавства про рекламу.

Водночас, практика виявила і недоліки правового регулювання здійснення превентивних адміністративних заходів у сфері здійснення гендерної політики з питань праці, що передусім пов'язується із відсутністю прямої норми, що встановлює адміністративну відповідальність за вчинення правопорушень у сфері трудових правовідносин через допущення проявів дискримінації за ознаками статі та гендеру.

Щодо просвітницьких заходів, їхня ефективність важче виміряти кількісно, але опосередковані показники свідчать про поступове зростання представленості жінок у «традиційних чоловічих» секторах національної економіки. За даними Мінекономіки України, у 2021 р. частка жінок серед зайнятих у сфері ІТ зросла до 25% (проти 15% десятьма роками раніше), що можна пов'язати з кампаніями заохочення дівчат до STEM-професій та курси перепідготовки для жінок [29]. Також збільшується відсоток батьків, які беруть відпустку по догляду за дитиною після впровадження відпустки для тат – за 2021 р. такою можливістю скористалися понад 900 осіб чоловічої

статі, що утричі більше, ніж у 2015 р. (до запровадження цієї відпустки) [147].

Позитивним індикатором є також підвищення рівня суспільної нетерпимості до сексизму. Сексуально дискримінаційні вислови публічних осіб тепер часто спричиняють скандал і реакцію Омбудсмана або депутатських комісій з етики (як приклад, реакція на сексистські висловлювання окремих політиків у 2020–2021 рр., які отримали широкий розголос і засудження в медіа), що свідчить про те, що просвітницькі зусилля у поєднанні з тиском громадянського суспільства змінюють норми публічної комунікації.

Проте є і виклики, які висвітлила практика. Один з них – воєнний стан та пов’язані з ним обмеження контролю. З 2022 р. планові інспекції Держпраці України щодо дотримання трудових прав значно обмежені, а питання дискримінації не віднесено до критичних напрямів нагляду, дозволених урядом у воєнний час, що призвело до того, що, наприклад, роботодавці, які публікують вакансії з порушеннями (обмежуючи стать кандидатів), тимчасово не перевіряються і не штрафуються органами праці. Омбудсман вказував на цю проблему у звітах, наголошуючи, що у період війни ризики нерівності навіть зростають – жінки непропорційно відчують на собі тягар догляду за сім’єю, багато з них втратили роботу, зросло навантаження на волонтерок тощо. Таким чином, в час кризи превентивні заходи мають ще більше значення, але водночас державний контроль послаблений. Очікується, що після стабілізації ситуації Держпраці України відновить повноцінний моніторинг і надолужить згаяне, але наразі це вразливе місце механізму. На рис. 8 зображено результативність та ефективність здійснення інформаційних та просвітницьких заходів з питань здійснення гендерної політики у сфері праці за участі жінок-ВПО.

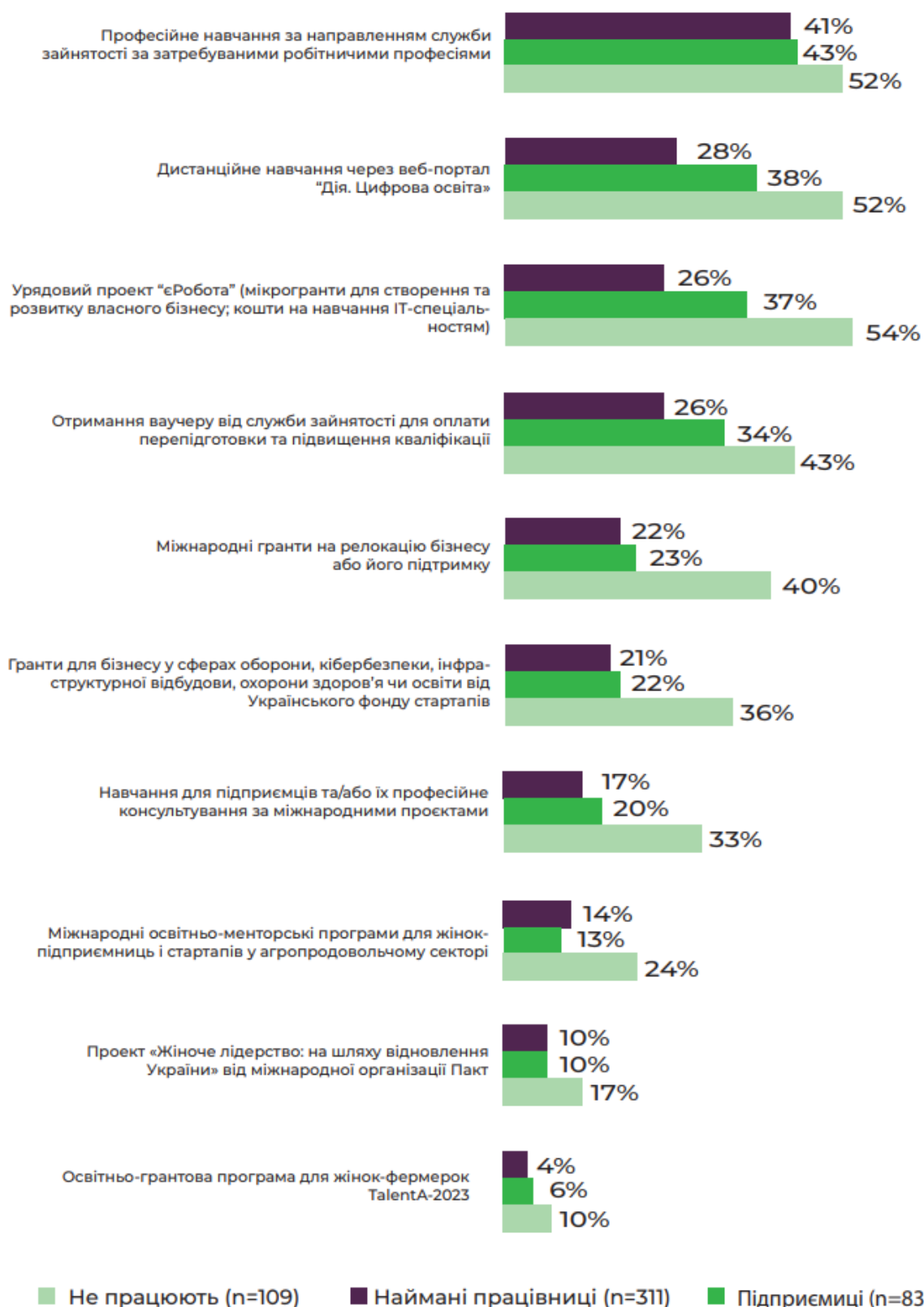


Рис. 8 Поінформованість жінок-ВПО про надання можливостей фінансування їх підприємницької діяльності [27, с. 38]

Ще один виклик – «сталеві» гендерні стереотипи, які не швидко піддаються змінам. Наприклад, попри всі законодавчі гарантії, жінки залишаються суттєво недопредставленими на керівних посадах приватних компаній (лише близько 30% менеджерів – жінки) і часто зіштовхуються з «скляною стелею», що вимагає розширення практики позитивних дій, можливо на рівні корпоративних політик (впровадження програми наставництва для жінок, цільових показників щодо гендерного складу управлінських кадрів), що поки здійснюється на добровільних засадах та виявляється поодинокими проявами реалізації механізму у сфері здійснення гендерної політики з питань праці. Разом з тим, ЄС має відповідну директиву про гендерний баланс у керівництві компаній, до імплементації якої Україна могла б поступово готуватися як частину євроінтеграційних зобов'язань.

Ефективність вітчизняного механізму гендерної рівності в трудовій сфері можна оцінити як поступово зростаючу, але таку, що потребує подальшого вдосконалення. Законодавча база і інститути в основному створені – це відзначають і міжнародні експерти (Україна ратифікувала ключові конвенції ООН та МОП, має спеціальний закон, інститути уповноважених осіб та радників). Практичні результати помітні в окремих напрямках (боротьба з сексизмом в рекламі – показовий успіх). Водночас, деякі елементи механізму ще надієві або відсутні: немає прямого механізму притягнення до адміністративної відповідальності за дискримінацію у сфері праці, мало використовується потенціал судового захисту прав (позови про дискримінацію – поодинокі), недостатньо інтенсивно впроваджуються позитивні дії на рівні підприємств.

Україна створила законодавчі та інституційні основи для забезпечення гендерної рівності у сфері праці, які відповідають сучасним міжнародним стандартам. Протягом останніх десятиліть сформовано цілісний адміністративно-правовий механізм: діють правові заборони дискримінації та гарантії рівних прав; визначено відповідальні органи (Мінсоцполітики України, Держпраці України, Уповноважений ВРУ з прав людини, гендерні

координатори у відомствах); впроваджуються просвітницькі, моніторингові та превентивні заходи. Аналіз практики показує певні результати цього механізму – зменшення явних проявів сексизму, поступове скорочення гендерного розриву в оплаті, підвищення поінформованості суспільства про гендерні питання. Водночас, існують системні проблеми, що стримують повну реалізацію принципу рівності.

Для підвищення ефективності адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці пропонується здійснити такі кроки вдосконалення: запровадження адміністративної відповідальності за дискримінацію у сфері праці; посилення інституційної спроможності гендерних координаторів; розширення програм позитивних дій на ринку праці (що з врахуванням збереження горизонтальної і вертикальної сегрегації (жінки концентруються в нижчеоплачуваних галузях і на нижчих посадах), держава могла б стимулювати приватний сектор до добровільних зобов'язань щодо гендерної рівності); удосконалення судового захисту від дискримінації, що вимагає спрощення процедури доведення факту дискримінації в суді; моніторинг і реагування на гендерні наслідки в умовах воєнного стану, що вимагає від держави впровадження спеціального моніторингу впливу військового конфлікту на становище жінок і чоловіків на ринку праці (безробіття серед жінок, повернення ветеранів-жінок, ситуація внутрішньо переміщених осіб тощо), із подальшим коригуванням політики зайнятості з урахуванням гендерного виміру (програми підтримки для жінок-підприємниць, психологічна допомога і перепідготовка ветеранок, адресні заходи для чоловіків, які втратили годувальниць сім'ї тощо).

Просвітницькі, моніторингові і превентивні заходи є невід'ємними складниками адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці. Їх роль проявляється у створенні належного інформаційного середовища, у виявленні та виправленні відхилень від принципу рівності, а також у недопущенні дискримінаційних ситуацій. Українська правова система заклала фундамент для таких заходів, проте їх результативність

залежить від постійного вдосконалення та адаптації до нових викликів. Через поєднання зусиль державних органів, роботодавців та громадськості можна досягти фактичної, а не лише формальної рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у трудовій сфері – що є однією з передумов сталого розвитку і європейської інтеграції України.

Значна увага приділяється інформаційно-просвітницьким кампаніям і спеціальним заходам, що мотивують дотримуватися принципу рівності. Щорічно проводяться заходи до Міжнародного дня трудящих жінок (1 травня), Міжнародного дня жіночого підприємництва, Дня дівчат у ІКТ тощо, де висвітлюються успішні історії жінок у різних професіях, обговорюються шляхи подолання дисбалансів. Уряд заохочує державні та приватні компанії до участі у ініціативах на кшталт Пакт заради жінок, миру та безпеки (де бізнес зобов'язується підтримувати жінок-ветеранок у працевлаштуванні) або конкурсу «ТОП-100 компаній – лідерів з реалізації рівних прав». Подібні рейтинги і нагороди стимулюють роботодавців впроваджувати політики недискримінації, гендерної різноманітності персоналу.

2.4 Удосконалення механізму адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці

Як було встановлено у попередніх підрозділах українське законодавство з питань забезпечення гендерної рівності розвивається достатньо активно, при цьому воно корелюється із визнаними європейськими та світовими стандартами. Однак очевидно не є позбавленим окремих недоліків, усунення яких сприятиме підвищенню ефективності забезпечення прав особи в цілому, і зокрема, права на працю.

Одним із таких недоліків, усунення якого вимагається від українського законодавця, є запровадження до правової системи понять «гендер» та «гендерна ідентичність». Зокрема, у статті 2-1 Кодексу законів про працю

України встановлюється заборона проявів дискримінації за ознакою статі та гендерної ідентичності, однак є відсутнім власне розуміння останньої [48].

Зазначене вимагає перегляду підходів до забезпечення запобігання проявів дискримінації за ознаками статі, зокрема, у частині визначення змісту Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де необхідним є закріплення і змісту категорії «гендерна ідентичність», «гендер» та «трансгендерна особа». Передусім за вимогами та принципами здійснення правотворчої діяльності [122] є необхідним здійснити перегляд назви Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» шляхом його доповнення категорією «трансгендерна особа».

Реалізація вимог дотримання гендерної рівності вимагає нормативного закріплення категорії «гендерна ідентичність», що в межах даного дослідження обґрунтовується розуміти як «внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною при народженні та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від : біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія при народженні), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводитьься), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг)».

Зазначена пропозиція може бути реалізована шляхом внесення змін до Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де є необхідним доповнити частину 1 статті 1 таким визначенням терміну: «гендерна ідентичність – це внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною при народженні та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від : біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія при народженні), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводитьься), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг)» (додаток Б).

Закріплення недопустимості проявів дискримінації за принцип гендерної рівності вимагає перегляду норм актів спеціального законодавства України у подальшому.

Наприклад, частину 5 статті 7 Закону України «Про Національну поліцію» [113] є необхідним викласти у такій редакції: «5. У діяльності поліції забороняються будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками» (додаток Б).

Подолання проявів опосередкованої дискримінації за ознаками статі та гендеру в цілому, і зокрема, і у сфері праці – триває, і вимагає унормування прав матерів та батьків у забезпеченні виховання дитини, та відповідно надання відпустки у зв'язку із народженням дитини. Чинне законодавство України зараз надає таку відпустку батьку лише у разі, якщо його дружина перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами. Але при цьому необхідно враховувати інтереси батька, що не перебуває у шлюбі із матір'ю дитини; крім того мати дитини може продовжувати працювати, і тоді піклування покладається на батька. Крім того необхідно створити умови, щоб в цей період, достатньо важкий період, яким є час після пологів, батько був поруч із матір'ю дитини, адже необхідно розуміти, що народження дитини є стресом не лише для організму жінки, але і для чоловіка. Найбільш сприятливим у такому сенсі запровадження такого підходу, коли допологовий та післяпологовий період чоловік та жінка мали б нормативно закріплену можливість пройти разом. Зазначені міркування доцільно втілити шляхом внесення змін до Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [81], де пункт 4 частини сьомої статті 10 викласти 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» (додаток Б).

До значних проблем, що поступово мають тенденцію до подолання в тому числі через воєнний стан та перегляд суспільством переліку професій, що ним сприймалися виключно як чоловічі, є розрив у оплаті праці. За даними спостережень та експертних оцінок у 2015 році в Україні різниця між середньою зарплатою чоловіків та жінок становила близько 26% на користь чоловіків [149]. Надалі спостерігалася певна позитивна динаміка: за рахунок зростання зарплат у бюджетних галузях, де велика частка жінок, і активної політики (зокрема, підвищення мінімальної зарплати), розрив скоротився. Станом на 2021 рік він оцінювався приблизно в 18,6% [23]. Україна навіть увійшла до числа країн, що найшвидше скорочують гендерний рау гар – про це свідчить статистика та увага міжнародних організацій. Однак показник у 18% необхідно визнати достатньо високим показником. В глобальному рейтингу гендерного розриву (World Economic Forum Global Gender Gap) Україна у 2023 році посіла лише 81-ше місце зі 147 країн[233], і економічна складова цього індексу (що враховує, зокрема, рівність заробітків) залишається одним з найгірших показників для України. Більше того, аналітики відзначають, що у 2022–2023 роках вплив пандемії та війни міг призвести до повторного збільшення розриву на кілька відсотків, тож проблема не вирішена остаточно.

Необхідно акцентувати, що чинне українське законодавство містить загальну норму про рівну оплату за працю рівної цінності (в контексті заборони дискримінації). Зокрема, такими нормами є ст. 2-1 КЗпП та інші статті, а також положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де закріплюється вимоги щодо наділення обов'язком роботодавця забезпечувати рівну винагороду працівникам незалежно від статі. Також Україна як член МОП підзвітна щодо виконання Конвенції №100, яка вимагає впровадження систем оцінки роботи, незалежних від статевої приналежності працівника.

Однак проблема полягає у відсутності ефективних механізмів контролю та моніторингу дотримання цього принципу. На практиці

перевірити, чи отримує жінка рівну платню з чоловіком за однакову роботу, складно, оскільки зарплата залежить від багатьох чинників і часто непрозора. В приватному секторі інформація про заробітні плати закрита; системи грейдів і надбавок можуть містити суб'єктивізм. Розрив в оплаті нерідко пояснюють «об'єктивними» чинниками (різниця в стажі, освіті, продуктивності), але дослідження показують, що значна частина розриву лишається невиправданою після врахування всіх факторів – тобто може бути обумовлена саме дискримінацією чи структурними перекосами [60].

Досі в Україні не було обов'язку для роботодавців проводити гендерний аудит оплати чи звітувати про гендерний баланс заробітків, що є відмінним від стандартів, що запроваджені у ряді європейських країн, де встановлюється вимога оприлюднення даних про середні зарплати чоловіків і жінок, що створює умови для забезпечення громадського контролю та публічного впливу для вирівнювання оплати праці між представниками різних статей.

Спрямування контрольної-наглядової діяльності в Україні, зокрема, функціональна діяльність Державної служби з питань праці України [104] традиційно зосереджувалась на контролі мінімальних гарантій (виплата мінімальної зарплати, доплати за понаднормову роботу тощо) і випадків заборгованості, а не на питанні дотримання рівності оплати та обґрунтованого пропорційного співвідношення. Відтак, системного моніторингу гендерного pay gap на рівні підприємств не здійснювалося. У судовій практиці питань «рівної оплати» практично не було прецедентів, що свідчило про складність доказування. Антидискримінаційне законодавство України дозволяє Уповноваженому з прав людини проводити перевірки і надавати висновки у таких справах, але ініціювання такого провадження покладається власне на працівника.

У 2025 році було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад» [82], де було зазначено,

що «заробітна плата державних службовців органу державного фінансового контролю, його міжрегіональних територіальних органів складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) доплати за спеціальне звання; 5) доплати за інтенсивність праці; 6) доплати за виконання особливо важливої роботи; 7) доплати за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці; 8) премії (розмір якої у разі її встановлення не може перевищувати 30 відсотків посадового окладу)». Однак при цьому не було закріплено обов'язок здійснювати оприлюднення таких сум, із яких складається заробітна плата державного службовця із вказівкою дотримання рівного ставлення до оплати праці чоловіків та жінок. Крім того вимога щодо забезпечення рівної оплати незалежно від статі особи теж прямо не зафіксована (рис. 9) [26].

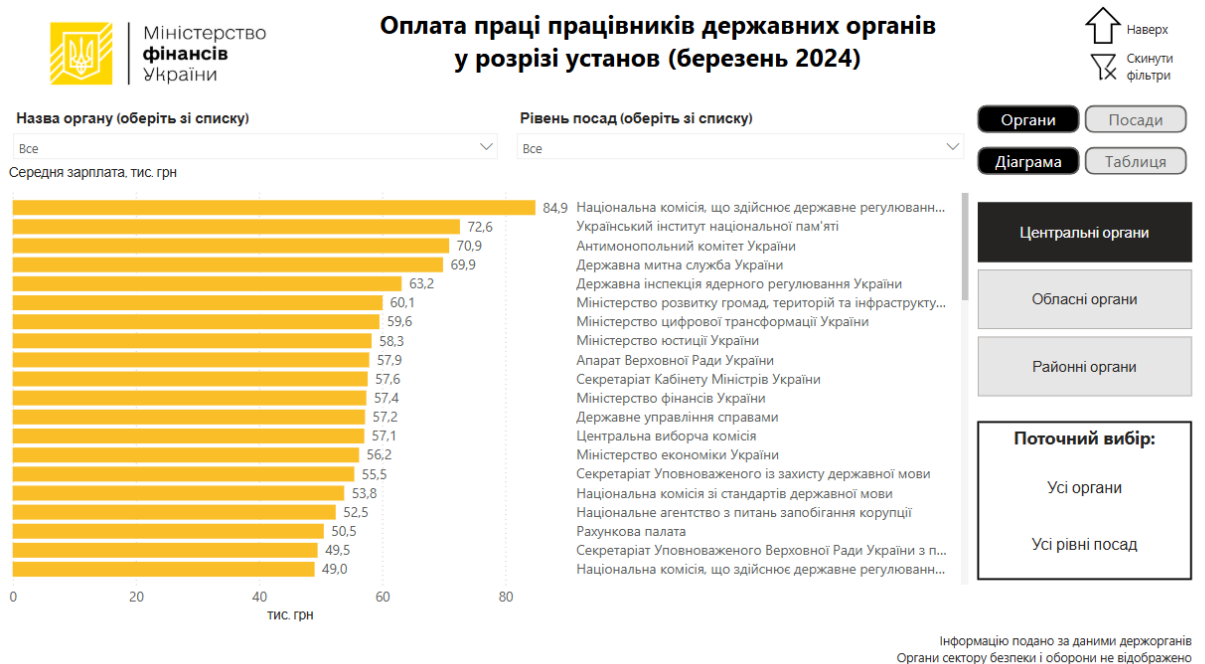


Рис. 9 Інформація про оплату праці працівників державних органів у розрізі установ (за даними Міністерства фінансів України станом на березень 2025 року) [26].

Водночас, держава визнає проблему і почала вживати заходів. Згадана Стратегія зменшення гендерного розриву в оплаті праці є ключовим кроком. В її рамках передбачено: розробити методику гендерно-неупередженої оцінки робіт, тобто створити інструменти, за допомогою яких можна буде оцінити складність і цінність різних посад без огляду на те, ким вони традиційно зайняті. Такі методики (наприклад, бальна оцінка кваліфікацій, відповідальності, умов праці) дадуть змогу виявити, де жінки отримують менше лише тому, що їхня праця історично недооцінена. На базі цих методик Держпраці України планує проводити перевірки за скаргами про дискримінацію в оплаті – тобто, якщо працівниця запідозрить, що її оплата нижча за колег чоловічої статі без об'єктивних причин, інспектори зможуть проаналізувати ситуацію і видати припис, що є новацією, яка фактично вперше вводить нагляд за рівністю оплати.

Крім того, є необхідним впроваджувати заохочувальні та інформаційні заходи, 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. У рамках Стратегії заплановано впровадження системи гендерного аудиту на підприємствах (добровільного, але підтримуваного державою): до 2025 року щонайменше 5 роботодавців проведуть такий аудит за методологією МОП, а до 2030 – не менше 50 [23]. Систематичність здійснення гендерного аудиту у сфері праці функціонально дозволяє вирішити завдання із виявлення прихованих (латентних) правопорушень у сфері кадрового забезпечення органів публічної служби та суб'єктів господарювання різних форм власності, оплаті праці, підвищеннях у кар'єрі, а також сформулювати пропозиції по усуненню наявних проблем з питань забезпечення гендерної рівності.

Потребує подальшої організаційно-правової роботи діяльність із підвищення ефективності умов для поєднання здійснення професійних і сімейних обов'язків для жінок і чоловіків, що відображується і на рівні

оплати праці. Так чи інакше більшість жінок через необхідність виконання обов'язків материнства та виховання дітей змушені «жертвувати» своєю кар'єрою, обирати неповний робочий день чи скорочений робочий день. Крім того, трудове законодавство України власне і містить такі пріоритети та прерогативи саме для жінок. Наприклад, такими є норми: ст. 63 КЗпП України «До надурочних робіт забороняється залучати: 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років <...>»; 2) глава XII КЗпП України «Праця жінок» та інші норми. При цьому встановлення таких гарантій, як заборона застосування праці жінок без їх згоди на нічних роботах, на надурочних роботах тощо, не означає водночас надання інших можливостей для жінок для отримання підвищеної оплати праці. Наприклад, такою б могла стати норма про підвищені ставки посадових окладів, у разі якщо жінка працює і при цьому є вагітною.

Серед напрямів забезпечення подолання гендерного розриву в системі оплати праці, що є наявним через те, що в українському суспільстві «основний тягар сімейних обов'язків у догляді за дітьми та літніми родичами лягає на жінок», виділяються такі дії, по'язані із:

«проведенням дослідження наявних у роботодавців політик і практик поєднання професійних та сімейних обов'язків у контексті догляду працівників за членами сім'ї;

проведенням для роботодавців комплексу заходів для їх заохочення до запровадження практик сприяння працівникам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків;

удосконаленням механізму нормативного регулювання виду економічної діяльності “денний догляд за дітьми” з метою сприяння роботі установ догляду за дітьми, зокрема, шляхом створення більшої кількості таких установ;

проведенням консультацій з власниками приватних та альтернативних закладів дошкільної освіти, інших установ догляду за дітьми для з'ясування поточних викликів та перешкод у роботі і шляхів їх подолання;

розробленням типової політики для роботодавців щодо надання працівникам сприяння у поєднанні професійних і сімейних обов'язків;

розробленням для роботодавців навчальних матеріалів (програм, керівництв, збірок практик) щодо формування та впровадження на підприємствах політики поєднання професійних і сімейних обов'язків» [67].

Серед обов'язків роботодавців необхідним є передбачити 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»). Очікується, що такі заходи дадуть можливість більшій кількості жінок не випадати з ринку праці або швидше повертатися на повний робочий день, що позитивно вплине та на їхній заробіток, і на національну економіку загалом.

Однак при цьому варто акцентувати, що в Україні функціонально не є виділеним відповідно до норм чинного законодавства окремий орган публічної влади, який мав б завдання здійснювати моніторинг та гендерний аудит у сфері оплати праці зокрема. За наявності скарги, то таке завдання відноситься до діяльності Держпраці України, у разі якщо воно стосується дотримання мінімізації проявів гендерного розриву в оплаті праці.

Так, підпункт 54-5 пункт 4 Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» містить такі положення : «проводить моніторинг у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплати праці» [104]. Однак при цьому визначення уповноваженого органу публічної влади на здійснення саме моніторингу гендерного розриву в оплаті праці чинним законодавством України не встановлюється. Таким органом могла б стати Державна служба України з питань праці. Зазначена пропозиція може бути реалізована шляхом внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з

питань праці» у такій редакції: «проводить моніторинг у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплати праці, а також дотримання гендерного розриву в системі оплати праці» (додаток Б).

Таким чином, одним із важливих завдань, що стоять перед українським суспільством та державою у світлі подолання проявів гендерної нерівності. Формування політики у цій сфері перебуває на етапі активного розвитку: на стадії реалізації перебувають державні стратегічні програми, приводяться у відповідність норми права, ведеться збір статистики. Водночас ефективність цих заходів залежатиме від політичної волі та ресурсів: чи будуть дійсно проводитися перевірки і накладатися санкції на недобросовісних роботодавців, чи запрацює система гендерних аудитів, чи зможемо ми на законодавчому рівні стимулювати прозорість оплати.

Ефективне забезпечення гендерної рівності неможливе без дієвих механізмів захисту прав осіб, які зазнали дискримінації. В українській практиці існує кілька шляхів реагування на випадки дискримінації в сфері праці: внутрішньо-корпоративні процедури, звернення до державних органів (Держпраці України, Уповноваженого з прав людини) та звернення до суду [58]. Кожен із цих шляхів має свої проблеми та обмеження, через що потерпілі часто залишаються сам-на-сам із порушенням або взагалі не ідентифікують ситуацію як дискримінацію.

Внутрішні процедури на рівні роботодавця реалізуються в межах відповідних суб'єктів господарювання та непідприємницьких товариств. На великих підприємствах і в установах дедалі частіше запроваджуються політики рівних можливостей, створюються відділи або уповноважені особи з питань недискримінації. Проте зазвичай такі ініціативи є характерними для небагатьох прогресивних роботодавців або реалізуються в межах міжнародних грантових проєктів. Реалізація процедур реагування на прояви гендерної нерівності вимагає його закріплення на рівні локального нормативного акту. Така практика є поширеною в межах державних установ.

Однак при цьому наявність окремого положення щодо забезпечення гендерної рівності не означає забезпечення його ефективності. Наприклад, в Державній організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій» діє окреме положення про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків[74], згідно із нормами якого визначено, що «політика гендерної рівності в УКРНОІВІ направлена на дотримання паритетного становища жінок і чоловіків у професійній сфері шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для розвитку та самореалізації, незалежно від їх статі; протидію дискримінації за ознакою статі; формування серед працівників УКРНОІВІ культури гендерної рівності та застосування заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України», <...> що «здійснюється за наступними напрямками: «забезпечення жінкам і чоловікам рівних права та можливостей у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці; здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; усунення нерівності, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів; створення умов праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс, за умови наявності кандидатів на посаду з однаковим рівнем кваліфікації; забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; вживання заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань, протидії сексизму, різним формам переслідування, цькуванню (мобінгу), іншим формам агресивної поведінки працівників на робочому місці та для відновлення порушених прав внаслідок таких дій; забезпечення діяльності уповноваженого з гендерних питань» [74]. В УКРНОІВІ діє окремий суб'єкт – Уповноважений із гендерних питань, до

компетенції якого відноситься : внесення пропозицій щодо: створення в УКРНОІВІ умов праці, у яких жінки і чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі; забезпечення жінкам і чоловікам можливостей для поєднання професійних і сімейних обов'язків; удосконалення статистичної звітності щодо гендерної складової в УКРНОІВІ; застосування позитивних дій з подолання гендерної асиметрії, дисбалансу в УКРНОІВІ, а також є відповідальним за організацію та проведення гендерного аудиту та підготовку за його результатами звіту та відповідного плану дій; та розглядає звернення працівників щодо сексуальних домагань, сексизму, цькування (мобінгу) та інших проявів насильства за ознакою статі. До компетенції Уповноваженого із гендерних питань відноситься проведення інформаційних заходів для працівників УКРНОІВІ задля підвищення їхньої обізнаності з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на робочому місці, а також щодо протидії домашньому насильству[74]. Підкреслюючи прогресивність факту наявності в УКРНОІВІ окремого положення з питань гендерної рівності, зазначимо, що механізм його реалізації окремо не закріплює здійснення моніторингу гендерного розриву з питань оплати праці; крім того, не зазначається, чи відсутнім є механізм реагування на відповідні прояви гендерної нерівності; крім того не міститься окремих вказівок на забезпечення права особи на гендерну ідентичність тощо.

Тобто можна констатувати, що навіть наявність положення про гендерну рівність не означає, що буде врегульованим механізм подання скарги та реагування на неї з боку керівництва організації чи установи. У більшості організацій відсутні чіткі механізми подання скарги на дискримінацію чи домагання. Подання скарги має передбачати механізми анонімності за необхідності для особи, адже часто якщо такі явища поєднуються із проявами сексизму чи мобінгу, то про них працівниці чи працівникові говорити важко [161, с. 381-387;160, с. 148-150].

Зазначене свідчить про необхідність з боку Держпраці України праці розробити уніфіковане положення про забезпечення гендерної рівності на окремих установах, підприємствах та організаціях, що має визначати не лише певний обсяг інформаційних та консультаційних заходів, що має вживатися керівництвом юридичної особи чи фізичної особи-підприємця, але і встановити вимоги щодо визначення процедур реагування на такі прояви, так само як і закріпити можливість подання скарги, в тому числі анонімно.

Реагування на прояви гендерної рівності є можливим шляхом подання потерпілою особою адміністративної скарги в порядку механізму, встановленого згідно із вимогами Закону України «Про звернення громадян» [110]. Адміністративне оскарження у таких категоріях справах повзується із компетенцією Держпраці України, інспектори якої можуть провести перевірку на підприємстві, витребувати документи, опитати керівників; і у разі встановлення факту такого порушення (наприклад, необґрунтована відмова в прийнятті на роботу через стать чи вагітність, або оголошення про вакансію з дискримінаційними вимогами), Держпраці України може винести припис про усунення порушення та накладити штраф (як згадувалося, штраф для роботодавця – одна мінімальна зарплата, для посадових осіб – адмінштраф 510–1700 грн[38]).

На практиці, однак, кількість скарг на гендерну дискримінацію до Держпраці мізерна, що обумовлено декількома чинниками: по-перше, постраждалі часто не впевнені, що зможуть довести факт дискримінації; по-друге, багато хто просто не знає про таку можливість звернення; по-третє, існує страх перед наслідками – якщо мова про чинного працівника, то скарга на роботодавця може призвести до погіршення стосунків чи звільнення (хоч це і незаконно, але трапляється); якщо ж про кандидата, то йому простіше спробувати знайти іншу роботу, ніж вступати в боротьбу з чужою компанією. Система інспекцій довгий час була реформована в бік ризикоорієнтованого нагляду – тобто перевірки проводяться планово або за серйозними підставами, і одинична скарга могла просто не потрапити в пріоритет. До

того ж, без нагоди порушити питання оплати (якщо людина ще не працевлаштована, а їй відмовили), притягнути до відповідальності важко – хіба що довести формальну ознаку порушення (скажімо, що в оголошенні було обмеження за статтю). Таким чином, Держпраці України використовувала свої повноваження в цій сфері обмежено. Лише останнім часом акцент зміщується: проводяться інформаційні кампанії, роз'яснення для роботодавців про недискримінацію (на регіональних сайтах Держпраці публікуються статті про гендерну рівність[44]), а в рамках Стратегії задекларовано активізацію перевірок за скаргами щодо дискримінації в оплаті.

Попри те, що стратегічні заходи із забезпечення гендерної рівності вживають в Україні відносно недавно, їх результативність безпосередньо залежить від дієвості вживаних санкцій, а також від якості контролю та нагляду.

Альтернативу адміністративному оскарженню складає діяльність Омбудсмана з гендерних питань, що відіграє ключову роль у захисті від дискримінації, та є уповноваженим на розгляд скарг щодо дискримінації, проведення перевірок, формування запитів до підприємств, установ та організацій, висунення обґрунтованих висновків. По суті, Омбудсман – це квазі-судовий механізм: він не може самостійно накладати санкції, але може офіційно визнати факт дискримінації, видати припис про усунення та звернутися до суду в інтересах постраждалого або підтримати його позов своїм висновком, що має рекомендаційний характер.

Статистика звернень до Омбудсмана саме з питань гендерної дискримінації дуже показова: у 2020 році було лише 15 звернень щодо дискримінації за ознакою статі (10 від жінок, 3 від чоловіків, 2 колективні) [43]. У 2021 році (станом на березень) – лише 3 звернення, всі від жінок[43], що свідчить про вкрай малі для країни з населенням десятків мільйонів; та є підтвердженням не відсутності проблеми, а про низький рівень довіри та

обізнаності людей про відповідні механізми захисту прав, так само як і про недовіру до їх ефективності.

Один із резонансних – справа співробітниці Національного банку України Тетяни Литвиненко. В НБУ тривалий час діяло приховане положення, що обмежувало просування по службі для жінок старше 50 років (а для чоловіків – старше 55), і навіть передбачало звільнення за звернення зі скаргами на дискримінацію [33;77]. Фактично це був внутрішній акт, який порушував закон про рівні права. Пані Литвиненко оскаржила його в суді, і в ході судового процесу Омбудсман надав висновок, що дії та рішення НБУ щодо встановлення таких вікових лімітів для жінок є прямою дискримінацією за ознаками статі і віку. Висновок підписала Уповноважена Людмила Денісова у червні 2018 року, однак апеляційна інстанція заявила, що висновок «не несе жодних наслідків», і не є належним доказом через недотримання процедури надання експертних висновків. Зазначений випадок висвітлив серйозну системну проблему: правовий статус висновків Омбудсмана у судових справах про дискримінацію є невизначеним. Формально закон дозволяє Омбудсману брати участь у справі як третій особі і надавати суду свої роз'яснення. Але якщо суд не бажає брати їх до уваги, законодавство не зобов'язує його робити інакше. Отже, потрібні зміни, які б підвищили вагу висновків Уповноваженого.

Незважаючи на ці труднощі, Омбудсман лишається важливою інстанцією. Він може проводити моніторинг оголошень про вакансії (його офіс неодноразово виявляв дискримінаційні оголошення і направляв листи роботодавцям або в Держпраці України для реагування). Він також готує річні доповіді, де висвітлює стан рівності прав. Наприклад, у доповідях за останні роки зазначалося, що сфера праці залишається серед тих, де дискримінація за ознакою статі присутня, але кількість офіційних скарг мала, що свідчить про латентність порушень. Омбудсман також ініціював просвітницькі кампанії з питань сексизму, підтримував законодавчі ініціативи (так, з подачі офісу Уповноваженого було розроблено зміни до

Закону України «Про рекламу» [124] щодо заборони сексистських висловлювань і образ жінок у рекламі, які Верховна Рада ухвалила у 2021 році).

Судовий захист – центральний елемент в системі захисту прав, проте у справах про дискримінацію він має свої особливості. По-перше, такі спори розглядаються судами загальної юрисдикції (зазвичай – в порядку цивільного судочинства, якщо позивач – фізична особа проти роботодавця). Позивач може вимагати: визнати факт дискримінації, зобов'язати роботодавця усунути порушення (наприклад, прийняти на роботу чи поновити на посаді), а також відшкодувати моральну та матеріальну шкоду. Однією з перепон була традиційна презумпція, що тягар доказування лежить на позивачі. Але у 2017 році до процесуального законодавства внесли зміни, які врахували європейський принцип розподілу доказового тягара. Згідно з ч.2 ст.81 Цивільного процесуального кодексу України[156], якщо позивач наводить факти, що дозволяють припустити дискримінацію, то обов'язок довести відсутність дискримінації покладається на відповідача [159]. Тобто, достатньо встановити *prima facie* випадок – наприклад, жінка показує, що має кваліфікацію і виконала умови конкурсу, але їй відмовили, і посаду віддали менш кваліфікованому чоловікові. Тоді роботодавець має переконати суд, що він керувався не гендерними мотивами, а іншими (легітимними) факторами. Зазначене правило є надзвичайно важливим, та покликане полегшити становище позивачів у справах про дискримінацію. Проте, як показує аналіз судової практики, не всі судді його належним чином застосовують [34].

Однак загалом кількість судових справ про гендерну дискримінацію в сфері праці також визначається як вкрай мала, що пояснюється і складністю процедури, і тривалістю розгляду (суд може тривати роками, як було з'ясовано розглядати справу декілька років), і небажанням самих жінок виносити конфлікт у публічну площину.

Окремо слід згадати про роль профспілок та громадських організацій у захисті прав постраждалих від дискримінації. Профспілки традиційно більше

зосереджені на економічних питаннях (зарплата, охорона праці), але вони могли б підтримувати працівниць у спорах про рівне ставлення. На практиці українські профспілки рідко ініціюють такі кейси, хоча у їхніх статутах часто декларується боротьба за рівні права. Тим часом, правозахисні ГО (наприклад, Центр «Жіночі перспективи» [24], Асоціація жінок-юристок «ЮрФем» [2], фонд «Відродження» та інші) вже надають юридичну допомогу у справах про дискримінацію, фінансують стратегічні судові справи, проводять медіакампанії. Саме завдяки їх зусиллям значну частину проблем винесено на порядок денний. Однак організації громадянського суспільства не можуть замінити собою державні механізми – їх роль допоміжна, вони скоріше адвокують зміни та підтримують окремих позивачів.

Підсумовуючи, ефективність механізмів захисту прав від гендерної дискримінації в сфері праці поки що недостатня. Більшість випадків або залишаються неоскарженими, або не доходять до офіційного визнання, що свідчить про наявність так званого «гендерного правозастосовчого розриву» – коли права на папері є, але їх реалізація гальмується на рівні інституцій. Для покращення ситуації необхідні кроки на кількох рівнях:

- покращення поінформованості працівників про свої права і механізми захисту, що є завданням як для державних органів (проведення роз'яснювальних кампаній, публікація успішних кейсів), так і для освітніх програм;

- підвищення кваліфікації суддів та інспекторів щодо гендерних питань, що має бути закріплено у програм підготовки Національної школи суддів України[114], Вищої школи адвокатури Національної асоціації адвокатів України [66] та мають включати модулі про недискримінацію, щоб сформувати у правників сучасне розуміння цих справ;

- посилення ролі Омбудсмана з гендерної політики, що вимагає законодавчого закріплення обов'язковості розгляду судом висновків Уповноваженого або надати йому право звертатися до суду з позовом в

інтересах необмеженого кола осіб (*actio popularis*) [203] у випадках системної дискримінації, що вимагає, зокрема, перегляду змісту організаційної структури його Офісу;

– удосконалення адміністративної відповідальності шляхом перегляду змісту адміністративної відповідальності за вчинення правопорушень у сфері гендерної політики, що вимагає збільшення штрафів за допущення таких проявів з боку роботодавців, а також розширення засобів впливу на порушників, зокрема, шляхом накладення обмежень участь суб'єктів господарюванням, які не дотримуються вимог подолання проявів гендерного розриву, гендерних квот у конкурсах на отримання державних та міжнародних тендерів;

– сприяння альтернативним методам вирішення спорів, як-от медіація чи переговори за участю трудового арбітра, особливо у випадках, коли потерпіла продовжує працювати в організації і є необхідно передусім не покарати порушника, а створити належний психологічний клімат у трудовому колективі (наприклад, комісії з трудових спорів на підприємствах могли б мати членів, відповідальних за гендерні питання, які б допомагали вирішувати конфлікти до суду).

Окремо виокремимо доцільність виділення у якості підстави для адміністративної відповідальності вчинення такого правопорушення, як допущення проявів дискримінації у сфері праці за ознаками гендеру та гендерної ідентичності, що пропонується викласти в окремій статті КУпАП:

«Стаття 41-4. Допущення порушення вимог здійснення гендерної політики у сфері праці

Допущення порушення вимог здійснення гендерної політики у сфері праці, що полягає у невжитті 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» (додаток Б).

Сучасний ринок праці зазнає трансформацій, особливо прискорених пандемією COVID-19 та воєнним станом. Одним із ключових трендів стало поширення дистанційної (віддаленої) та надомної роботи, що стало тими формами зайнятості, які відкрили нові можливості, проте водночас виявили низку нормативно-правових викликів, які мають гендерний вимір. В Україні в 2020–2021 роках було оновлено законодавство для врегулювання дистанційної праці: до КЗпП внесли статті 60-2 (дистанційна робота) і 60-3 (надомна робота) відповідно до ухваленого Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 року №1213-IX [85]. Відповідно до Закону України від 04.02.2021 року №1213-IX було визначено, що дистанційна робота – «це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [85]. Надомна робота подібна, але передбачає фіксоване робоче місце вдома і певний режим роботи за погодженням з роботодавцем. Чинне законодавство України дозволяє за згодою сторін прописати дистанційну/надомну роботу в трудовому договорі або перейти на неї шляхом заяви працівника і наказу роботодавця (а в разі надзвичайних обставин – навіть в односторонньому порядку роботодавця з двомісячним попередженням) [56]. Важливо, що жодних прямих обмежень за ознакою статі у праві на дистанційну працю немає: незалежно від того, чоловік чи жінка, з дітьми чи без – кожен може домовитися про таку форму роботи, що є прогресивними нормами чинного законодавства України. До ухвалення відповідних змін до трудового

законодавства України допускалися прояви сексизму у наданні можливостей працювати дистанційно, зокрема, відомим є приклад, коли така форма зайнятості в одному ЗВО України допускалась лише для жінок, які мають дитину віком до 14 років [56].

Однак, попри гендерно-нейтральне формулювання закону, дистанційна та надомна праця на практиці має гендерні аспекти. Дистанційна робота масово використовувалася під час карантинів: мільйони працівників перейшли працювати з дому. Досвід пандемії показав, що жінки і чоловіки відчували цю зміну по-різному. За експертними оцінками, отриманими в межах соціологічного дослідження «Чи є в пандемії гендерний аспект?» необхідно засвідчити, що під час локдаунів на жінок лягло більше додаткових домашніх обов'язків, ніж на чоловіків [56]. Тобто, працюючи з дому, жінки нерідко виконували “подвійну зміну”: одночасно професійні задачі і хатню роботу та догляд за дітьми. Гнучкість дистанційної роботи обернулася для багатьох жінок не полегшенням, а банальною можливістю встигати і те, і інше – ціною власного перевантаження. Чоловіки ж, особливо якщо в родині були чітко розподілені ролі, більше зосереджувалися на оплачуваній роботі, тоді як «підстраховку» на побутовому фронті забезпечували дружини. Таким чином, дистанційна зайнятість висвітила проблему, яка існувала й раніше: нерівномірний розподіл неоплачуваної сімейної праці. В умовах відсутності карантинних обмежень частину сімейних обов'язків фактично компенсувала школа, садочок, найняті сервіси. За умови відсутності таких компенсаторних механізмів багато жінок змушені були скорочувати робочі години або відмовлятися від кар'єрних можливостей – наприклад, не могли брати участь у всіх тих Zoom-нарадах, бо були вимушені займатися дітьми дошкільного віку чи шкільного віку.

Українське законодавство, як зазначалось, «охороняє» жінок з дітьми шляхом надання їм права на неповний робочий час, відмову від відряджень тощо; при цьому зазначені нормативні механізми характеризуються водночас дискримінаційним характером положень, через те, що у відповідних статтях

актів чинного законодавства України відсутніми є згадки про чоловіків. Наприклад, згідно із стаття 51 КЗпП України встановлюється право на скорочений робочий час жінкам з дітьми до 14 років; статтею 56 КЗпП закріплюється право на неповний робочий день на прохання жінки з дитиною; статтею 177 КЗпП України надається можливість щодо обмеження відрядження і понаднормову роботу для жінок з неповнолітніми та малолітніми дітьми (лише за їх згодою) [48]. Для чоловіків таких норм майже немає (окрім права на відпустку по догляду за дитиною, яке, до речі, до 2021 року теж було тільки для жінок або у виключних випадках для батька-одинака). Внаслідок цього маємо правову колізію: де-юре ніби дискримінація чоловіків, бо їм не дають тих «пільг», що жінкам, але де-факто потерпають жінки, через те, що вони фактично є потенційними суб'єктами отримання відповідних прав на соціальні відпустки та пільги. Фактично стереотипне мислення та наділення жінки статусом «берегині сімейного вогнища», бо закон «призначив» їх відповідальними за дітей; жінки відмовляються від можливостей навчання і розвитку, бо фізично не можуть поєднати це з сімейними обов'язками. Тож пандемія і перехід на дистанційну роботу висвітили: поки лише жінки мають законодавчо гарантовані пільги і відповідно несуть тягар сімейних турбот, гендерна нерівність зберігатиметься.

Попри потенційну гнучкість дистанційної форми, у суспільстві зберігається усталена гендерна модель розподілу неоплачуваної доглядової праці, відповідно до якої жінка залишається основною «опікункою» сім'ї. У результаті дистанційна зайнятість нерідко стає інструментом консервації стереотипного поділу ролей, а не їх подолання. Така ситуація негативно впливає на: розмір винагороди – жінки частіше отримують нижчі посадові оклади та втрачають бонуси через візуальну «відсутність» в офісному просторі; кар'єрні перспективи – обмежене особисте спілкування з керівництвом і колегами зменшує шанси на промоцію; інституційний доступ до неформальних мереж (mentoring, networking).

За чинним правом дистанційні працівники користуються усіма гарантіями трудового законодавства: нормованою тривалістю робочого часу, правом на відпочинок, оплачувану щорічну відпустку, лікарняні тощо. Однак реальний контроль за дотриманням цих гарантій у віртуальному просторі суттєво ускладнений. Розмитість межі «робочий/не-робочий час» призводить до: фактичного подовження робочого дня понад установлені норми; самоексплуатації, коли працівниця «добирає» години вночі після доглядових обов'язків; відсутності доказів порушення, бо компанія формально вважає графік самостійно обраним.

У країнах ЄС питання розширених гарантій відпочинку дистанційних працівників регулюється системою *soft law* та *hard law*, шляхом нормативного врегулювання «права на відключення» (*right to disconnect*), що закріплено у : Директиві (EU) 2019/1158 «Про баланс між роботою та приватним життям батьків і опікунів», де вимагається від держав-членів створити умови, що дозволяють працівникам поєднувати професійні та сімейні обов'язки без дискримінації[188]; Резолюції Європейського парламенту від 21 січня 2021 р. з рекомендаціями Комісії щодо законодавчого закріплення «права на відключення», тобто права не відповідати на робочі запити у позаробочий час без негативних наслідків[193]; ініціативах у межах Європейського стовпа соціальних прав та пакеті *Work-Life Balance Initiative*[240], спрямованих на зменшення гендерного розриву в оплаті праці та участі в ринку праці.

Натомість в Україні спеціальних норм про «право на відключення» ще не ухвалено. Така нормативна колізія створює ризик хронічного перепрацювання та професійного вигорання, що має виразний гендерний компонент: соціологічні дослідження показують, що жінки частіше погоджуються працювати «поза графіком», компенсуючи сімейні перерви.

Отже, у світлі зобов'язань України щодо імплементації європейського трудового *acquis communautaire* є доцільним: 1) запровадити до національної правової системи інститут «права на відключення» шляхом внесення змін до

КЗпП (нові статті після 60-2), визначивши: часові межі невтручання роботодавця; заборону негативних наслідків для працівника за невідповіді у позаробочий час; обов'язок роботодавця запровадити політику керованої цифрової доступності (додаток Б); 2) посилити інституційний контроль, що передбачає розширення повноважень повноваження Державної служби України з питань праці щодо аудиту реального робочого часу дистанційних працівників (наприклад, через обов'язкове ведення електронного обліку), а також здійснення моніторинг гендерного розриву в оплаті праці; 3) запровадити спеціальні гарантії кар'єрного росту для дистанційних працівників, шляхом створення умов для участі в корпоративних програмних платформах наставництва; запровадження гендерних квот/індикаторів; 4) гармонізувати термінологію українських нормативно-правових актів із європейськими поняттями telework та remote work для усунення колізій при перекладі директив.

Отже, дистанційна праця, хоча й надає працівницям зовнішню гнучкість, без комплексної трансформації соціально-трудових відносин ризикує закріпити традиційні гендерні ролі та посилити економічну нерівність. Інкorporація європейських стандартів, насамперед «права на відключення» та положень Директиви 2019/1158, у національне право України є необхідною передумовою реального забезпечення гендерно-чутливого балансу між працею та приватним життям дистанційних працівників.

Окремо варто розглянути надомну працю (відмінну від «дистанційної»). Надомники – це переважно люди, які працюють вдома фізично: швачки, майстрині рукоділля, дрібне збирання тощо. Історично надомна праця була жіночою сферою (шиття, збір ручок чи іграшок вдома тощо). В радянські часи вона була доволі поширена серед жінок, що виховують малолітніх та неповнолітніх дітей. Відповідно до ст. 60-1 КЗпП України визначається, що «надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших

визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця» [48]. Організаційною формою діяльності надомних працівників найчастіше є або договір побутового підряду, або діяльність у формі фізичних осіб-підприємців, що виключає при цьому надання відповідних соціально-трудова гарантій, виплат за лікарняними тощо. Отже, жінки, що обирають такий шлях, аби поєднати заробіток із сім'єю, опиняються менш соціально захищеними. Держава могла б стимулювати легальне оформлення надомної праці (наприклад, податковими пільгами для роботодавців, які беруть надомників), тоді більше жінок мали б пенсійний і страховий стаж, повний доступ до соціального пакету.

Законодавча реформа регулювання праці домашніх працівників в Україні триває. Варто акцентувати дослідницьку увагу на ухвалені у 2024 році Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» [84], одним із основних завдань якого безумовно стала необхідність «виведення із тіні» таких працівників, що передбачає перегляд змісту контрольно-наглядової діяльності за роботодавцями, які використовують працю домашніх працівників, запровадження вимоги для роботодавців сплачувати єдиний соціальний внесок на таких працівників. За результатами парламентських слухань проблематики нормативного регулювання праці домашніх працівників було ухвалено рекомендації щодо перегляду змісту адміністративного контролю та нагляду у зазначеній сфері [148]. Вбачається що до напрямів підвищення ефективності праці домашніх працівників, що сприятиме подоланню наявному гендерному дисбалансу у сфері виконання сімейних обов'язків домашніми працівниками необхідно віднести: прийняти окремий закон, де встановлювати порядок укладення трудового договору

між фізичною особою-роботодавцем і працівником, передбачати особливості регулювання (наприклад, гнучкий графік, конфіденційність приватного життя, обов'язки щодо охорони праці в домашніх умовах), визначити мінімальні соціальні гарантії (відпустка, лікарняні, мінімальна заробітна плата, гарантії від звільнення); спростити процедуру офіційного працевлаштування задля заохочення фізичних осіб реєструвати трудові відносини через створення зручні онлайн-сервіси (наприклад, через «Дію») для укладення коротких трудових договорів, а також розглянути можливість пільгового оподаткування для таких роботодавців; посилити контроль і захист прав через створення окремого механізму перевірок з боку Державної служби праці України, що має бути адаптований до специфіки приватного простору (без порушення права на недоторканність житла), а також запуску онлайн-ресурсу із можливості подання скарг для працівників, які зазнають утисків або експлуатації та можливості доступу до безоплатної правової допомоги. Забезпечення прозорості праці домашніх працівників є можливим шляхом: добровільної реєстрації трудових відносин (фізична особа-роботодавець і домашній працівник реєструють договір у цифровій формі через портал (наприклад, «Дія»; після реєстрації, працівник отримує доступ до юридичного захисту і можливість анонімно подавати скаргу, якщо його права порушуються); створення умов для позаприміщених контролю (інспектори праці не входять до житла, а натомість: викликають роботодавця для пояснень до органу Держпраці України; перевіряють документи, договори, банківські виплати, внески ЄСВ; опитують працівника за межами домогосподарства (в інспекції або онлайн), що дозволяє зберігати недоторканність житла зберігається, але і дозволяє службі діяти через документальний контроль; інструмент «зеленого сигналу», що запроваджується до «домогосподарства з підтвердженням легальним працевлаштуванням», яке: проходить добровільну перевірку умов праці (на основі анкети, відеозв'язку або візиту з дозволу); отримує сертифікат – це може бути бонусом у вигляді податкових пільг; створення мобільних

консультативних груп: створення конфіденційних гарячих ліній або чат-ботів, куди працівник може звернутися при порушеннях; такі служби можуть направити юриста або соціального працівника для супроводу і допомоги в поданні скарги; у випадках серйозних порушень (насильство, примусова праця) – діє механізм через правоохоронні органи; нагляд через платформу/реєстр (у разі використання державної платформи для оформлення працевлаштування, система може виявляти ризики (наприклад, часто змінювані працівники, відсутність внесків тощо); Держпраці України отримує сигнал про ризик і проводить перевірку без проникнення до житла.

Воєнний час додав специфіки до дистанційної роботи, яка стала водночас і інструментом збереження заробітку, але при цьому вимагала вжиття заходів із забезпечення безперебійного зв'язку, електрики, додавши стресових факторів.

З погляду нормативно-правового регулювання, можна сказати, що Україна зробила своєчасний крок, узаконивши дистанційну та надомну працю, але наявними є колізії та прогалини, вирішення яких є необхідним в сучасних умовах важкого стану та повоєнної відбудови. Потрібно врахувати гендерний аспект при подальшому вдосконаленні нормативно-правової бази регулювання дистанційної та надомної праці: по-перше, є необхідним усунути гендерну асиметрію у нормах про сімейні обов'язки; по-друге, передбачити механізми обліку робочого часу дистанційних та надомних працівників, щоб запобігти надмірній експлуатації, зокрема, шляхом запровадження обов'язку роботодавця погоджувати з працівником очікувані рамки доступності (наприклад, щоб не писати і не дзвонити після певної години), що стосується всіх працівників, але для жінок особливо актуально, адже дозволить їм чіткіше розмежувати працю й дім; по-третє, розглянути питання страхування виробничих ризиків і охорони здоров'я дистанційників та надомників, шляхом запровадження єдиних соціальних внесків для таких працівників, та закріплення процедури розслідування нещасних випадків на дистанційній роботі; по-четверте, стимулювати колективно-договірне

регулювання: в колективних договорах підприємств можна передбачати додаткові гарантії для дистанційних та надомних працівників, наприклад, компенсацію витрат на інтернет, електрику, обладнання робочого місця; і, нарешті, забезпечити моніторинг впливу дистанційної та надомної роботи на жінок шляхом зобов'язання для Мінсоцполітики України чи інших органів узагальнювати статистичні дані щодо кількості осіб, що працюють дистанційно чи надомно, визначення впливу такої форми зайнятості на створення умови для їхнього кар'єрного руху, рівня зарплат, що допоможе коригувати гендерну політику держави.

У цілому, дистанційна та надомна праця – це сфера, де адміністративно-правовий інструментарій ще формується, і є шанс одразу інтегрувати принцип гендерної рівності. Врахування гендерних факторів (через «гендерний аналіз» законодавчих новацій, як того вимагає ст.4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» про рівні права і можливості) дозволить побудувати такий ринок праці, де гнучкість не означатиме вразливість, і де і жінки, і чоловіки зможуть працювати віддалено без шкоди для кар'єри та добробуту.

Аналізовані проблеми – дискримінація при наймі та на роботі, гендерний розрив в оплаті, слабкий захист потерпілих, виклики дистанційної та надомної праці – вказують на те, що існуючі правові засоби не повною мірою виконують своє призначення. Для реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці необхідно вдосконалити адміністративно-правовий інструментарій, тобто систему правових норм, механізмів державного нагляду і контролю, відповідальності та стимулів.

До ключових напрямків реформ, що впливають із здійсненого аналізу та огляду відносяться:

- 1) посилення державного нагляду і відповідальності за порушення гендерної рівності задля виявлення дискримінаційних практик, що включає підготовку спеціалізованих інспекторів або експертів з недискримінації, розробку детальних рекомендацій, як перевіряти гендерну рівність

(наприклад, аналіз кадрової документації, співбесід, рівнів оплати на рівнозначних посадах), а також перегляд санкцій за встановлені порушення мають стати відчутнішими шляхом внесення змін до Кодексу про адміністративні правопорушення, та поширення практики впровадження репутаційних санкцій: публічне оголошення назви компанії, яку офіційно визнано винною у дискримінації (щось на зразок «дошки ганьби»), бо страх за ділову репутацію часто сильніший стимул, ніж дрібний штраф;

2) інституційний розвиток і координація, що вимагає налагодження взаємодії між органами, що опікуються рівними правами (Мінсоцполітики України, Держпраці України та Омбудсмана 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 діалог;

3) удосконалення чинного законодавства України шляхом запровадження: гендерно-нейтрального формулювання соціальних гарантій; чіткого визначення та заборони сексуальних домагань у трудовому законодавстві; внесення змін до процесуального законодавства шляхом закріплення пріоритетного розгляду справ про дискримінацію або можливості закритого режиму (щоб потерпілі не боялися публічності), а також створення нормативних умов для подання колективних позовів у сфері дискримінації: якщо група осіб зазнає однакового порушення (наприклад, всі жінки на підприємстві недопущені до премій), щоб вони могли разом подати позов – це економить ресурси і захищає від індивідуальних репресій; імплементація директив ЄС, зокрема, Директиви 2006/54/ЄС про рівність у працевлаштуванні, Директиви 2010/41/ЄС (щодо самозайнятих), Директиви (ЄС) 2019/1158 про баланс роботи і сім'ї (що передбачає, зокрема,

батьківські відпустки для чоловіків і право вимагати гнучкий режим для працівників з дітьми);

4) розвиток культури недискримінації серед роботодавців, що вимагає використання не лише покарання як адміністративно-правового методу впливу на учасників правовідносин, а й 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 з створенням умов для працівників з 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[42];

б) 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.

Узагальнюючи, адміністративно-правовий інструментарій має еволюціонувати від простої заборони дискримінації до проактивного менеджменту різноманіття (diversity management). Державі слід виступати не лише арбітром, що карає за порушення, а й модератором змін – задавати стандарти, навчати та переконувати роботодавців, що гендерна рівність – це вигода для всіх. Адже численні дослідження підтверджують: компанії з вищою гендерною збалансованістю керівництва успішніші фінансово,

колективи з культурою рівності більш лояльні й продуктивні, а суспільство, де жінки реалізують свій економічний потенціал, має вищий ВВП і стійкіший розвиток.

Таким чином, реалізація гендерної рівності на ринку праці в Україні – це багатопланове завдання, що потребує вдосконалення законів, інституцій, практик і свідомості. Прогрес у цій сфері можливий за умови системного підходу: від викорінення дискримінаційних норм та стереотипів – до створення умов, за яких кожна людина, незалежно від статі, зможе повною мірою реалізувати свій професійний потенціал, не стикаючись з упередженнями чи бар'єрами. Навіть в умовах нинішніх викликів – воєнного, економічних труднощів – гендерна рівність повинна залишатися пріоритетом державної політики, адже вона є передумовою справедливого і стійкого розвитку країни. Україна вже зробила важливі кроки у цьому напрямі, і подальші реформи, спираючись на міжнародні стандарти та кращі практики, здатні наблизити нас до мети – справедливого ринку праці, де панують рівні можливості та гідні умови для всіх.

Висновки до розділу 2

У другому розділі цієї дисертації за мету ставилось здійснення дослідження європейського досвіду Ефективності адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці та можливостей його імплементації в Україні. Задля досягнення зазначеної мети було поставлено та вирішено такі задачі: охарактеризувати нормативно-правову базу Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності з питань праці; встановити місце та значення Європейського Суду з прав людини та Суду справедливості ЄС у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці; визначити роль просвітницьких, моніторингових і превентивних заходів в адміністративно-правовому забезпеченні гендерної рівності у сфері праці; обґрунтувати напрями удосконалення механізмів адміністративно-правового

захисту постраждалих від гендерної дискримінації у сфері праці. Висновки, досягнуті у другому розділі цієї дисертації було оприлюднено у ряді авторських праць [12; 13; 14; 15; 16].

1. Охарактеризовано нормативно-правову базу Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності.

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 усіх структур, що компетенційно вирішують задачі із 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».

До джерел первинного права ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності передусім віднесено: Договір про заснування Європейської Спільноти (Договір про заснування Європейського економічного співтовариства), де у статті 2 закріплено принцип рівності прав жінок та чоловіків, а у статті 3 закріплено, що ціллю функціонування Європейської Спільноти є подолання проявів нерівності між жінками та чоловіками; статтю 23 Хартії 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), де закріплено рівні можливості та рівне ставлення чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та професійної діяльності, де було об'єднано та модернізовано кілька попередніх європейських актів задля спрощення та оновлення законодавства ЄС у сфері рівності з питань праці, що забороняє пряму і непряму дискримінацію за ознакою статі в умовах доступу до роботи, найму, зайнятості, просування по службі, умов праці, оплати, професійного навчання тощо; Директиву 2010/41/EU (7 липня 2010), де було закріплено принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок, які здійснюють самостійну

трудова діяльність, що скасувала попередню 86/613/ЕЕС і поширила принцип недискримінації на самозайнятих осіб та їхніх дружин/чоловіків-партнерів з метою забезпечення гарантування рівності для підприємців обох статей; Директиву 2004/113/ЕС (13 грудня 2004), яка поширила принцип рівного ставлення чоловіків і жінок за межі ринку праці – на сферу доступу до товарів і послуг та встановила рамки боротьби з гендерною дискримінацією у наданні товарів та послуг як у публічному, так і в приватному секторах; Директиву 79/7/ЕЕС (19 грудня 1978) , що є одна з перших у сфері, що стосується поступового впровадження принципу рівного ставлення у системах соціального забезпечення, та охоплює законодавчі (державні) системи соціального страхування і соціальної допомоги, зокрема захист у разі хвороби, інвалідності, старості, нещасних випадків на виробництві, безробіття тощо; Директиву 92/85/ЕЕС (19 жовтня 1992) («Директива про вагітних працівниць»), яка була ухвалена в рамках охорони праці, але тісно пов'язана з гендерною рівністю, оскільки забезпечує базові права працюючих жінок у зв'язку з вагітністю та материнством, з метою забезпечення захисту здоров'я і безпеки працюючих жінок під час вагітності, після пологів та під час грудного вигодовування; Директиву (ЕУ) 2019/1158 (20 червня 2019) («Директива про баланс між роботою та приватним життям для батьків і доглядальників»); Директива (ЕУ) 2022/2381 (23 листопада 2022), що є відомою як «Директива про жінок у правліннях компаній», яка своєю метою мала покращити гендерний баланс серед директорів великих публічних компаній, що котируються на фондових ринках ЄС; Директива (ЕУ) 2023/970 (10 травня 2023) («Директива про прозорість оплати праці»), яка є спрямованою на забезпечення практичного втілення давнього принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності, закріпленого ще в Римському договорі 1957 року.

Визначено, що директиви ЄС відносяться до концептуальних нормативно-правових актів, тоді як їх реалізація вимагає застосування регламентів ЄС, і при цьому на відміну від директив ЄС, що вимагають

імплементатії від держав-учасниць, до їх національного законодавства, здійснення регламентів ЄС відноситься до актів інституційного та програмного характеру, і такої імплементатії 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), 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 році, згідно із якого 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 з 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 Естонія та Словенія, які попри те, що мають національне законодавство, що сприяє гендерній рівності в державних компаніях вже з 2004 року, але при цьому лише на 8 підпунктів збільшили відповідні пропорційні показники, починаючи із жовтня 2014 року. 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 році на виконання директив ЄС було ухвалено закони про квоти в

Іспанії та Франції, що законодавчо закріпили положення щодо гендерного балансу серед керівників вищої ланки.

Зазначено, що ряд регуляторних норм щодо гендерної рівності містяться і в інших актах прямої дії, зокрема, у Регламентах фондів ЄС (Європейського соціального фонду+, Фонду регіонального розвитку тощо), що зобов'язують держави забезпечувати принцип гендерного мейнстримінгу (урахування гендерної рівності) при використанні коштів Союзу.

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 обрав шлях директив, що пояснюється тим, що питання соціальної політики традиційно належать до компетенції держав-членів, і директиви надавали їм гнучкість врахувати національні особливості.

Визначено, що в ЄС розроблено цілу низку стратегій, планів дій та політичних рамок, що визначають пріоритети у просуванні гендерної рівності, що не мають прямої юридичної сили, але спрямовують законодавчу та виконавчу діяльність інституцій ЄС і держав-членів, серед яких виділено Стратегія ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 роки. Встановлено, що до ключових цілей політики у сфері забезпечення гендерної рівності в ЄС відповідно до зазначеної стратегії на період до 2025 віднесено: подолати прояви гендерно обумовленого насильства та підтримати жертв сексизму; подолати гендерні стереотипи у сфері праці та бізнесу; звузити гендерні розриви на ринку праці (зокрема, підвищити участь жінок у сфері зайнятості та працевлаштування, здолати стереотипне мислення щодо розподілу професій на виключно чоловічі та жіночі, або за іншими статевими ознаками); забезпечити рівну оплату за рівноцінну працю (боротьба з розривом в оплаті та пенсіях); досягти балансу в розподілі сімейних обов'язків (звузити «розрив у догляді»); досягти рівної участі в прийнятті рішень у всіх сферах – від політики до бізнесу.

З'ясовано, що задля реалізації Стратегії ЄС з гендерної рівності на 2020–2025 роки передбачено запровадження такого подвійного нормативного та праксеологічного підходу, сутність якого полягає у: інтегрування гендерної рівності в усі сфери політики ЄС (гендерний мейнстрімінг), а також впровадження «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 перетинається 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., Стратегія прав осіб з інвалідністю 2021–2030 рр. та інших, що враховують гендерний вимір, оскільки жінки за статевими ознаками часто подвійно вразливі до дискримінації.

Встановлено, що цілями Дорожньої карти ЄС з прав жінок 2024-2029 рр., стане, окрім попередніх, сприяння конкурентоспроможності та подальшого використання потенціалу жіночої робочої сили із запровадженням заходів щодо підтримки освіти та навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації з гендерно чутливої точки зору, що має бути поєднаним із реалізацією стратегії фінансової грамотності, спрямованої на розширення можливостей роздрібних інвесторів приймати обґрунтовані фінансові рішення та розширити свою участь на ринках капіталу на більш справедливих умовах, де особлива увага має бути приділена жінкам.

Обґрунтовано, що стандарти діяльності ЄС та Європейської Комісії з питань гендерної рівності вимагають їх кореляції із Стратегією ЄС щодо боротьби з бідністю, Європейським планом доступного житла, Стратегією застосування штучного інтелекту тощо.

Зроблено висновок, що правове забезпечення гендерної рівності є структурованим і багаторівневим, охоплює як первинне, так і вторинне право

ЄС, а також численні стратегії, програми та резолюції Європейської Комісії та Європейського Парламенту.

Визначено, що незважаючи на високий рівень нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Європейському Союзі, існує низка проблем, які знижують ефективність реалізації відповідної політики, а саме: фрагментарність та неоднорідність правових норм (попри наявність загальноєвропейських директив, держави-члени мають значну свободу у способах їх імплементації, що призводить до неоднакового правозастосування та нерівномірного рівня захисту гендерних прав у різних країнах ЄС); недостатня ефективність механізмів контролю та моніторингу; складність доказування проявів дискримінації; обмежене охоплення всіх проявів нерівності (зокрема, майже не врегульованою є сфера домашньої праці та дистанційної праці); недостатня інтеграція принципу гендерного мейнстримінгу.

2. Охарактеризовано 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 відноситься захист прав та свобод особи, що мають громадський, соціальний, економічний характер, окрім права особи на сім'ю, але при цьому вони не відіграють функції 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 порушення права особи на доступ до судочинства, що підтверджується відповідною практикою ЄСПЛ, і зокрема, висновками, що є досягнутими у справі *SchulerZgraggen v. Switzerland*.

З врахуванням аналізу практики ЄСПЛ засвідчено про те, що прояви дискримінації за гендерною ознакою у сфері праці обумовлюються 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 конкурентноспроможною 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, що важливим є дотримання антидискримінаційних вимог не лише в процесі реалізації права на працю, але і під час проходження етапу добору на відповідні посади. Встановлено, що недопустимим є відмова у прийнятті на посаду через стан вагітності чи інші ознаки, притаманні тим чи іншим характеристикам статі та гендеру особи (*Dekker v. Stichting Vormingscentrum*).

Визначено, що справа *P v. S and Cornwall County Council* стало першою, що стосувалося трансгендерної особи, яку звільнили з роботи, як ця особа повідомила роботодавця (школу під управлінням Ради графства), що має намір змінити стать, що на момент розгляду спору відповідно до чинного національного законодавства не вважалось проявом дискримінацією за статтю.

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

3. Визначено, що особливе місце в механізмі забезпечення гендерної рівності у сфері праці займають 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 при прийомі на роботу та просуванні 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.

Встановлено, що проблемним залишається низький рівень координації між суб'єктами моніторингу з питань здійснення гендерної політики у сфері праці, та відсутність єдиної методології, а також слабка прив'язка результатів моніторингу до адміністративних рішень, що в контексті правової реформи вимагає посилення інституційної спроможності контролюючих органів, удосконалення порядку збору, обробки та використання інформації у сфері гендерної рівності.

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.

Визначено, що просвітницькі, моніторингові та превентивні заходи є не лише додатковими, а й базовими складовими адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці. Їх сила — у системності, повторюваності, формуванні нових стандартів поведінки. На відміну від каральних інструментів, ці заходи не лише реагують на порушення, а формують середовище, у якому порушення стають менш імовірними. Ефективність їх реалізації 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.

4. Обґрунтовано напрями удосконалення адміністративно-правового механізму забезпечення гендерної рівності у сфері праці.

Визначено, що серед нормативно-правових напрямів, що сприятимуть підвищенню ефективності адміністративно-правового механізму забезпечення гендерної рівності у сфері праці є необхідним вжити такі, як: внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де необхідним є закріплення і змісту

категорії «гендерна ідентичність», «гендер» та «трансгендерна особа»; внесення змін до Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» щодо створення умов для запровадження такого підходу, коли допологовий та післяпологовий період чоловік та жінка мали б нормативно закріплену можливість пройти разом; удосконалення адміністративної відповідальності шляхом перегляду змісту адміністративної відповідальності за вчинення правопорушень у сфері гендерної політики шляхом доповнення КУпАП окремою статтею 41-4 «Допущення порушення вимог здійснення гендерної політики у сфері праці»; нормативне врегулювання «права на відключення» (right to disconnect), що закріплено у : Директиві (EU) 2019/1158 «Про баланс між роботою та приватним життям батьків і опікунів», де вимагається від держав-членів створити умови, що дозволяють працівникам поєднувати професійні та сімейні обов'язки без дискримінації; Резолюції Європейського парламенту від 21 січня 2021 р. з рекомендаціями Комісії щодо законодавчого закріплення «права на відключення», тобто права не відповідати на робочі запити у позаробочий час без негативних наслідків; ініціативах у межах Європейського стовпа соціальних прав та пакеті Work-Life Balance Initiative, спрямованих на зменшення гендерного розриву в оплаті праці та участі в ринку праці; запровадження гендерно-нейтрального формулювання соціальних гарантій; чітке визначення та заборона сексуальних домагань у трудовому законодавстві; внесення змін до процесуального законодавства шляхом закріплення пріоритетного розгляду справ про дискримінацію або можливості закритого режиму (щоб потерпілі не боялися публічності), а також створення нормативних умов для подання колективних позовів у разі проявів гендерної дискримінації у сфері праці; імплементація директив ЄС, зокрема, Директиви 2006/54/ЄС про рівність у працевлаштуванні, Директиви 2010/41/ЄС (щодо самозайнятих), Директиви (ЄС) 2019/1158 про баланс роботи і сім'ї (що передбачає, зокрема, батьківські відпустки для чоловіків і право вимагати гнучкий режим для працівників з дітьми).

Обґрунтовано, що до організаційних напрямів адміністративно-правового забезпечення ефективності дотримання принципу гендерної рівності у сфері праці, відноситься: 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 повноваження 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 при перекладі директив; розвиток культури недискримінації серед роботодавців, що вимагає використання не лише

покарання як адміністративно-правового методу впливу на учасників правовідносин, а й 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 з створенням умов для працівників з 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-ІХ «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/ЕЕС; Директиву 92/85/ЕЕС; Директиву (EU) 2019/1158; Директиву (EU) 2022/2381; Директиву (EU) 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 сформувало 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, поводитьсья), 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 невжитті 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 78% жінок ВПО успішно працевлаштовуються в нових громадах.
URL: <https://ednannia.ua/news/nashi-novini/12648-78-zhinok-vpo-uspishno-pratsevlashtovuyutsya-v-novikh-gromadakh>
2. Асоціація жінок-юристок України “ЮрФем”. URL: <https://jurfem.com.ua/about-us-3/>
3. Белуга Ю.М. Державні соціальні гарантії дітям, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів: новели проєктного законодавства України: Гуманітарні стандарти правових систем у сучасному світі: виклики, рішення, тенденції : матеріали Міжнародного науково-практичного конгресу у 2 частинах. Частина 1. м. Запоріжжя, 16 травня 2024 року. за заг. ред. Т.О. Коломoeць. Запоріжжя : ЗНУ, 2024. С. 8-14.
4. Боровик А. В. Адміністративно-правові засади діяльності територіальних підрозділів Національної поліції щодо забезпечення реалізації конституційного права на мирні зібрання : монографія. А. В. Боровик, І. І. Йовенко. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. 264 с.
5. Боровик А. В. Застосування принципів диспозитивності та змагальності в адміністративному судочинстві з метою реалізації права на справедливий суд : монографія. А. В. Боровик, С. М. Шевчук. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. 184 с.
6. Боровик А. В., Мандзик П. І. Адміністративно-правові засади розвитку системи правосуддя з урахуванням найкращих міжнародних стандартів та практик : монографія. Одеса : Видавництво «Юридика», 2023. 218 с.
7. Боровик А. В., Томчук А. В. Адміністративно-правовий механізм реалізації державної політики у сфері запобігання домашньому насильству. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2021. № 49. С. 49-52. URL: <https://cutt.ly/Vrs2jwg9>

8. Боровик А.В. Підстави юридичної відповідальності за образу представника влади потребують удосконалення. Вісник пенітенціарної асоціації України. 2021. № 4 (18). С. 60-72.
9. Бурма І.П. Аналіз національного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці. Юридичний науковий електронний журнал. 2024. № 7. С. 632–635.
10. Бурма І.П. Генеза становлення гендерної політики в Україні. Правові новели. 2024. № 23. С. 514–522.
11. Бурма І.П. Практика ЄСПЛ у механізмі забезпечення гендерної рівності в праці. Держава та регіони. Серія: Право. 2023. № 4(82). С. 459–463.
12. Бурма І.П. Узагальнення стратегічних програм із адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у сфері праці. Право та державне управління. 2024. № 2. С. 522–526.
13. 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>.
14. 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.
15. 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.

16. 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. P. 349–353.
17. В Омбудсмена презентували інформбуклети проти дискримінації. URL: <https://surl.li/guwota>
18. Виборчий кодекс України: Закон України від 19 грудня 2019 року № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>
19. Вступ до ЄС: чим можуть поділитися з Україною інші кандидати на членство. 23 червня 2022. URL: <https://zaborona.com/vstup-do-yes-chym-mozhut-podilytysya-z-ukrayinoyu-inshi-kandydaty-na-chlenstvo/>
20. Гендерна нерівність на ринку праці в Україні: виклики та шляхи вирішення. URL: <https://surl.li/cc/bgejeu>
21. Гендерна політика. Офіційна інтернет-сторінка Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/about/klyuchovi-napryamy/henderna-polityka>
22. Гендерна рівність та заборона дискримінації. URL: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/henderna-rivnist-ta-zaborona-dyskryminatsii/#:~:text=Image>
23. Гендерний розрив в оплаті праці: досвід України (частина 2) URL: <https://gclnk.com/SeHzzSLJ>
24. Громадська організація «Центр Жіночі Перспективи». <http://www.women.lviv.ua>
25. Гендерний аналіз регіонального розвитку України. К., 2021. 96 с. URL: <https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/11/Гендерний-аналіз-регіонального-розвитку-України.pdf>

26. Дашборд щодо заробітних плат у держорганах: оновлено дані за березень 2024. URL: https://mof.gov.ua/uk/news/dashbord_shchodo_zarobitnikh_plat_u_derzhorganakh_onovleno_dani_za_berezen_2024-4588
27. Демченко І., Терюханова І., Булига Н. Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України. Останні новини та інформація про співпрацю Європейського Союзу (ЄС) з країнами Східного партнерства: Азербайджаном, Білоруссю, Вірменією, Грузією, Республікою Молдова та Україною. К., 2024. 60 с. URL: <https://gclnk.com/UOWp3wSr>
28. День боротьби за права жінок: принципи, що визначають наше завтра. URL: <https://www.msp.gov.ua/press-center/news/den-borotby-za-prava-zhinok:-pryntsyru-shcho-vyznachayut-nashe-zavtra>
29. Державна гендерна політика. Альянс громадського здоров'я. URL: <https://gclnk.com/8yA7ZcXz>
30. Державний центр зайнятості: Під час війни ринок праці зазнав значних змін. URL: <https://ua.korrespondent.net/interview/4577507-derzhavnyi-tsentr-zainiatosti-pid-chas-viiny-rynok-pratsizaznav-znachnykh-zmin>
31. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України від 09 жовтня 2020 року №930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-p#Text>
32. Деякі питання здійснення планових заходів державного контролю Державною службою з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів: постанова Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2018 р. № 896. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/896-2018-p#Text>
33. Дискримінація жінок за ознакою статі і віку. Легітимність діяльності Омбудсмена та наданих ним висновків щодо порушень прав людини. URL: <https://surl.li/cuesfj>

34. Дискримінація: судова практика 2019. Огляд рішень судів у справах про дискримінацію в Україні за 2019 рік. І. Федорович, О. Бондаренко. ГО Центр «Соціальна Дія». К., 2020. 109 с.
35. Діяльність державних органів в умовах воєнного стану: збірник матеріалів Міжнародного науково-практичного онлайн-семінару (в авторській редакції), м. Кривий Ріг, 29 квітня 2022 року. Кривий Ріг, 2022. 498 с.
36. Договір про заснування Європейської Спільноти. Договір про заснування Європейського економічного співтовариства. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text
37. Дорожня карта ЄС щодо прав жінок: оновлений поштовх до гендерної рівності. Euroreporter. URL: <https://uk.eureporter.co/politics/gender-equality/2025/03/12/the-eu-road-map-for-womens-rights-a-renewed-push-for-gender-equality/>
38. Ейджизм по-українськи або як протидіяти дискримінації за віком URL: <https://gclnk.com/SeHzzSLJ>
39. Експертиза законопроектів: проблеми теорії та практики. URL: <https://uplan.org.ua/analytics/ekspertyza-zakonoprojektiv-problemy-teoriyi-ta-praktyky/>
40. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
41. Желтуха М. До-Реформа Виборчого Кодексу: на крок ближче до гендерно збалансованого представництва? URL: <https://jurfem.com.ua/do-reforma-vyborch-kodeksu/>
42. Жінки та чоловіки на ринку праці. URL: <https://goo.su/udO9v>
43. З початку року надійшло три звернення щодо дискримінації за ознакою статі. Омбудсмен. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-try-zvernennia-dyskryminatsia-ombudsmen/31155093.html>
44. Забезпечення гендерної рівності у трудовій сфері: виклики та наслідки дискримінації. URL: <https://gclnk.com/YQjrQSxQ>

45. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2021 році. URL: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ukrstat.gov.ua%2Foperativ%2Foperativ2021%2Ffrp%2Feans%2Fzn_stmvg_21_ue.xls&wdOrigin=BROWSELINK

46. Золотухіна Л.О., Легеза Ю.О. Гарантії захисту публічного інтересу. Юридичний бюлетень. 2020. Випуск 14. С. 39-45

47. Інформація щодо виконання у 2023 році ОПЕРАЦІЙНОГО ПЛАНУ з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022-2024 роки. URL: <https://www.msp.gov.ua/about/klyuchovi-napryamy/henderna-polityka>

48. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

49. Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text

50. Конвенція Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

51. Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text

52. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

53. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

54. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

55. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>

56. Кузьменко Є. Дистанційна робота в Україні: нерівні умови праці для жінок і чоловіків. URL: <https://goo.su/zURUMnn>

57. Куликов А., Василенко Л. Жінки і чоловіки, які є різними в душі, в професії однакові — соціальна кампанія про гендерну рівність. URL: <https://goo.su/IihZcCi>

58. Легеза Ю. О. Розсуд судді адміністративного суду: поняття та класифікація. Правові новели. Науковий юридичний журнал. 2022. № 18. С. 77–81

59. Легеза Ю. О. Свобода та розумність як правові цінності сучасного цифрового європейського суспільства. Law. State. Technology. 2024. № 3. С. 9–13.

60. Луцишин З. О., Бугров В. А. Постмодерністська концепція автономії університету: інституційно-організаційна реструктуризація. С. 51-61. URL: <https://goo.su/8yvMG>

61. Методичний посібник для науковиць і науковців: Гендерночутливе та недискримінаційне викладання STEAM. 7 травня 2025 року. URL: <https://gclnk.com/dvuG9eNt>

62. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

63. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

64. Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» провело «круглий стіл» - презентацію досліджень проекту «Знову до роботи: реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною». URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Povidomlennya/82942.html>

65. На 18,6% менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці?. URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyyu-rosryv/#:~:text=Важко%20жити%20ідеєю%20«сродної%20праці»%2С,прагнут и%20опанувати%20типово%20«чоловічі»%20професії»>

66. Навчання. Вища школа адвокатури Національної асоціації адвокатів України. URL: <https://www.hsa.org.ua/events>

67. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року: шлях до рівності. Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/natsionalna-stratehiia-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-do-2030-roku-shliakh-do-rivnosti/>

68. Ніколаєць К.М. Соціальна політика в Україні (у 90-х роках ХХ ст.) : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. 296 с.

69. Олійник А. В. Класифікація суб'єктів публічно-правових спорів у сфері захисту соціально-економічних прав. Цінність права як найефективнішого регулятора суспільних відносин : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 07–08 жовтня 2016 р.). Харків : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2016. С. 57–58.

70. Олійник А. В. Суб'єктний склад публічно-правових спорів у сфері захисту соціально-економічних прав людини. KELM (Knowledge, Education. Law. Management). 2020. № 3. Ч. 2. С.129–134.

71. Осієк Д. «Не жіноча» справа: як велика війна вплинула на гендерне співвідношення в ритейлі. URL: <https://rau.ua/novyni/ne-zhinocha-sprava/>

72. Питання Міністерства економіки: постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 р. № 124). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-п#Text>

73. Питання проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>

74. Положення про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Державній організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій»: Наказ УКРНОІВІ від 4 грудня 2024 року № 219/2024 URL: <https://nipo.gov.ua/wp-content/uploads/2025/02/Polozhennia-pro-zabezpechennia-hendernoivivnosti-web.pdf>

75. Поняття права Євросоюзу. URL: <http://kimo.univ.kiev.ua/MP/02.htm>

76. Посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики обійняла п. Катерина Левченко. URL: <https://gclnk.com/KIRKqSev>

77. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі № 804/2823/16 (провадження № 11-433апп19) від 01 квітня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89082843>

78. Постанова Кабінету Міністрів України №331 від 20 березня 2022 р. «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>

79. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ МОЗ України від 13.10.2017 № 1254. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>

80. Про визнання такими, що втратили чинність, деяких указів Президента України: Указ Президента України від 20 червня 2019 року № 419/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419/2019#Text>

81. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

82. Про внесення змін до деяких законів України щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад: Закон України від 11 березня 2025 року № 4282-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4282-ІХ#Text>

83. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України від 15 квітня 2021 року № 1401-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n35>

84. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників: Закон України від 25 квітня 2024 року № 3680-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20#Text>

85. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 року №1213-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

86. Про внесення змін до Закону України "Про рекламу" щодо протидії дискримінації за ознакою статі: Закон України від 10 вересня 2021 року № 1750-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1750-20#n2>

87. Про внесення змін до Положення про Міністерство оборони України: постанова Кабінету Міністрів України від 19 жовтня 2016 р. № 730. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/730-2016-п#n8>

88. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-ІV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

89. Про зайнятість населення: Закон України №5067-VI від 5 липня 2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

90. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

91. Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року: постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-п#Text>

92. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року: постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-п#Text>

93. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text>

94. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 серпня 2024 р. № 940). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text>

95. 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 соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>

96. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02 січня 2019 року № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>

97. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: наказ Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

98. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>

99. 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: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-p#Text>

100. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>

101. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року №1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-p#Text>

102. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 року № 2663. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>

103. Про затвердження Положення про Державну службу статистики України: постанова Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2014 р. № 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2014-п#Text>

104. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-п#Text>

105. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України: постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 878. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/878-2015-п#Text>

106. Про затвердження Положення про Міністерство оборони України: постанова Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2014 р. № 671 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 19 жовтня 2016 р. № 730). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671-2014-п#Text>

107. Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки України: постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 р. № 630. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-п#Text>

108. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-п#Text>

109. Про затвердження Положення про центри з надання безоплатної правничої допомоги: Наказ Міністерства юстиції України від 02.07.2012 № 967/5 (у редакції наказу Міністерства юстиції України від 24.05.2016 № 1487/5). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1091-12#Text>

110. Про звернення громадян: Закон України від 2 жовтня 1996 року № 393/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-вр#Text>

111. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 року № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>

112. Про Міністерство України у справах сім'ї, дітей та молоді: Указ Президента України від 6 лютого 2004 року № 166/2004. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/166/2004#Text>

113. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>

114. Про Національну школу суддів України. URL: <https://nsj.gov.ua/ua/about/>

115. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

116. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

117. Про підвищення соціального статусу жінок: Указ Президента України від 25 квітня 2001 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text>

118. Про Положення про Державний комітет України у справах сім'ї та молоді: Указ Президента України від 16 червня 1999 року №664/99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/664/99/print> (втратив чинність)

119. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 386/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386/2011/print> (втратив чинність)

120. Про Положення про Міністерство праці та соціальної політики України: Указ Президента України від 1 грудня 1997 року № 1319/97. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1319/97/print> (втратив чинність)

121. Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року № 389/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389/2011/print> (втратив чинність)

122. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24 серпня 2023 року № 3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text>

123. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1196-14#Text>

124. Про рекламу : Закон України від 3 липня 1996 року № 270/96-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр#Text>

125. Про Республіканську програму зайнятості населення на 1991-1992 роки: постанова Кабінету Міністрів УРСР від 24 червня 1991 р. № 49.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/49a-91-п#Text>

126. Про створення Науково-дослідного центру з проблем зайнятості населення та ринку праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 1991 р. № 240.

127. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-р#Text>

128. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-р#Text>

129. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-р#Text>

130. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-р#Text>

131. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text>

132. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-п#Text>

133. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019.

134. Проект Закону про внесення змін до Виборчого кодексу України щодо протидії сексизму у виборчих процесах та забезпечення збалансованого представництва жінок та чоловіків у Верховній Раді України та місцевих радах №11300-1 від 27 травня 2024 року. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44371>

135. Проект Закону про внесення змін до Виборчого кодексу України щодо протидії сексизму у виборчих процесах та забезпечення збалансованого представництва жінок та чоловіків у Верховній Раді України та місцевих радах №11300 від 27 травня 2024 року. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44290>

136. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS № 177). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text

137. Реалізацію в Україні конвенцій МОП №100 "Про рівну винагороду" та №111 "Про дискримінацію в галузі праці та занять" обговорено під час круглого столу у Верховній Раді. <https://www.rada.gov.ua/news/Povidomlennya/31228.html#:~:text=жінок%20і%20чоловіків,також%20позитивної%20дії%20для%20викорінення>

138. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони: стан, проблеми, перспективи : тези V Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 16 травня 2024 року). Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2024. 458 с.

139. Реалістичний шлях вступу України до ЄС. URL: https://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2023/08/ukraine_accession_to_eu_realistic_path_full_paper_ukr.pdf

140. Результати першого етапу децентралізації в Україні. 2014-2019 роки. URL: <https://decentralization.gov.ua/about>

141. Рекомендація CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8>

142. Ринок праці пережив блекауту й увірвався у 2023 рік з відновленням на 50 %. URL: <https://marketer.ua/ua/the-labor-market-survived-the-blackouts-and-burst-into-2023-with-a-50-recovery/>

143. Робота в Україні. Працевлаштування. URL: <https://www.work.ua/jobs>

144. Розпорядження Кабінету Міністрів України №312-р від 7 квітня 2023 р. «Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/312-2023-%D1%80#Text>

145. Самборська О. Ю. Причини зростання зовнішньої трудової міграції. *Modern Economics*. 2023. № 37. С. 84-90.

146. Самборська О.В., Климчук О.В. Негативний вплив війни на зайнятість та доходи українців інноваційна економіка. *Інноваційна економіка*. 2023. № 3. С. 63-69.

147. Скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6% до 13,6% та старт національної кампанії «Звісно, зможеш!» - як Україна рухається до економічного уповноваження жінок у часи великої війни?. URL: <https://gclnk.com/Wya2yk3P>

148. Слухання у Комітеті на тему: «Розвиток законодавчого регулювання домашньої праці в Україні». URL: <https://komspir.rada.gov.ua/preview/sluhania/77641.html>

149. Структура апарату Міністерства соціальної політики України: Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.03.2020 № 451 к (зі змінами). URL: <https://www.msp.gov.ua/about/structure/team/struktura-aparatu>

150. У 2023 році в Україні зафіксували 119 випадків поширення сексистської реклами – Омбудсман URL: <https://gclnk.com/jU8cgT0e>

151. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

152. Україна. Національна доповідь за результатами комплексного огляду виконання Пекінської декларації та Платформи дій (1995 рік) у 2020-2024 роках Тридцята річниця Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок і прийняття Пекінської декларації та Платформи дій. 2024. 94 с.

153. Урядом схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku>

154. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text

155. Формування майбутнього з урахуванням голосу жінок: розпочато розробку Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» до 2030 року. URL: <https://gclnk.com/E7ppJOOg>

156. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

157. Як служба зайнятості допомагає внутрішнім переселенцям. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/yak-sluzhba-zaynyatosti-dopomagaye-vnutrishnim-pereselencyam>

158. Якімова А. Деякі аспекти сексизму та рівність у оплаті праці. Вища школа адвокатури. URL: <https://www.hsa.org.ua/lectors/iakimova-anastasiia/articles/deiaki-aspekti-seksizmu-ta-rivnist-u-oplati-praci>

159. Якімова А. Дискримінація за ознакою статі, віку – ейджизм та зовнішності – бодішеймінг. URL: <https://surl.li/nnirgv>

160. Ярощук О.В. Аналіз законодавства зарубіжних держав щодо юридичної відповідальності за вчинення мобінгу. KELM (Knowledge, Education. Law. Management). 2024. № 1(61). Р. 148–153.

161. Ярощук О.В. Поняття та сутність явища мобінгу в Україні. Право і суспільство. 2024. № 2. С. 381–387. URL: <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.22>.

162. Addressing poverty and supporting social inclusion. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/social-protection-social-inclusion/addressing-poverty-and-supporting-social-inclusion_en

163. Advancing women's rights. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-equality/#:~:text=Under%20the%20new%20rules%2C%20EU,gender%20pay%20gap%20exceeds%205>

164. Age and Gender Discrimination: Laudable Anti-Stereotyping Reasoning in Carvalho Pinto v. Portugal. URL: <https://strasbourgobservers.com/2017/09/28/age-and-gender-discrimination-laudable-anti-stereotyping-reasoning-in-carvalho-pinto-v-portugal>

165. All jobs for all women. Cancel lists of types of jobs and professions banned to women in all eastern european and central asian countries. URL: <https://adcmemorial.org/en/all-jobs4all-women/#:~:text=All%20jobs%20for%20all%20women,2021%29%2C>

166. Belgian linguistic case. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=00155398>

167. Better work-life balance for parents and carers in the EU: Council adopts new rules. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/#:~:text=%2A%20paternity%20leave%20,months%20of%20parental%20leave%2C%20from>

168. Böhme J. 20 years of UN Resolution 1325 “Women and Peace and Security”: Progress so far. URL: <https://medicamondiale.org/en/violence-against-women/news/review-20-years-un-resolution-13250>

169. Case C104/09. Judgment of the Court (Second Chamber) of 30 September 2010. Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C104/09>

170. Case C177/88. Judgment of the Court of 8 November 1990. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJVCentrum) Plus. URL: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex:61988CJ0177>

171. Case C409/95. Judgment of the Court of 11 November 1997. Hellmut Marschall v Land NordrheinWestfalen. URL: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex:61995CJ0409>

172. Case C80/70. Judgment of the Court of 25 May 1971. Gabrielle Defrenne v Belgian State. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C80/70>

173. Case of Abdulaziz, Cabales and Balkandal v. the United Kingdom. Application №. 9214/80; 9473/81; 9474/81 of 28 May 1985. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=00157416>

174. Case of Andrlé v. the Czech Republic. Application № 6268/08 of 17 February 2011. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001103548>

175. Case of Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal. Application №. 17484/15 of 25 July 2017. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001175659>
176. Case of Karlheinz Schmidt v. Germany. Application № 13580/88 of 18 July 1994. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus?i=00157880>
177. Case of Konstantin Markin v. Russia. Application № 30078/06 of 22 March 2012. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001109868>
178. Case of Opuz v. Turkey. Application № 33401/02 of 9 June 2009. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=00192945>
179. Case of SchulerZgraggen v. Switzerland. Application № 14518/89 of 24 June 1993. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=00157840>
180. Case of Ünal Tekeli v. Turkey. Application № 29865/96 of 16 November 2004. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=0024152>
181. Charter of fundamental rights of the european union 2000/C 364/01. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
182. Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap Frequently Asked Questions. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/memo_14_160
183. Convention №. 156 Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981
184. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/eng>
185. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

186. Council Directive of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (79/7/EEC). URL: <https://www.legislation.gov.uk/eudr/1979/7/1978-12-19/data.htm#:~:text=The%20purpose%20of%20this%20Directive,the%20principle%20of%20equal%20treatment%27>.

187. Das Unisex-Urteil des EuGH (Test-Achats) und seine Auswirkungen. URL: https://www.jura.unibonn.de/fileadmin/Fachbereich_Rechtswissenschaft/Einrichtungen/Sonstige/Zentrum_fuer_Europaeisches_Wirtschaftsrecht/Schriftenreihe/heft192armbruester.pdf

188. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng>

189. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng>

190. Directive (EU) 2024/1385 on combating violence against women and domestic violence. URL: <https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-on-combating-violence-against-women-and-domestic-violence/>

191. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

192. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>

193. Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj/eng>

194. Eckhard Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen. Ersuchen um Vorabentscheidung: Bundesarbeitsgericht. Deutschland. Gleichbehandlung von Männern und Frauen - Richtlinie 76/207/EWG - Artikel 2 Absatz 4 - Beförderung - Gleiche Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts - Vorrang der weiblichen Bewerber. Rechtssache C-450/93. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=de&num=C-450/93>

195. EU Anti-racism Action Plan 2020-2025. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en

196. EU parliament Resolution on the right to disconnect. URL: <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-february-2021/news/article/eu-parliament-resolution-on-the-right-to-disconnect>

197. EU Strategy on Combatting Trafficking in Human Beings (2021-2025). URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/organised-crime-and-human-trafficking/together-against-trafficking-human-beings/eu-strategy-combatting-trafficking-human-beings-2021-2025_en

198. EU Strategy on victims' rights (2020-2025). URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/criminal-justice/protecting-victims-rights/eu-strategy-victims-rights-2020-2025_en

199. European affordable housing plan. URL: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/14670-European-affordable-housing-plan_en

200. European approach to artificial intelligence. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-approach-artificial-intelligence>

201. European Pact for Gender Equality. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/european-pact-gender-equality>

202. Gabrielle Defrenne v Belgian State. Reference for a preliminary ruling: Conseil d'Etat - Belgium. Equal pay. Case 80-70. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=ecli:ECLI:EU:C:1971:55>

203. Gattini Andrea. Actio Popularis. URL: <https://opil.ouplaw.com/display/10.1093/law-mpeipro/e1167.013.1167/law-mpeipro-e1167>

204. Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2184

205. Gender balance in business and finance. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance-0#eige-files>

206. Gender relations. EIGE Glossary. URL: <https://eige.europa.eu/publicationsresources/thesaurus/terms/1111>

207. Judgment of the Court (Third Chamber) of 11 October 2007. Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL. Reference for a preliminary ruling: Tribunal du travail de Bruxelles - Belgium. Social policy. Protection of pregnant women Directive 92/85/EEC. Article 10. Prohibition on dismissal from the beginning of pregnancy to the end of maternity leave - Period of protection. Decision to dismiss a female worker during that period of protection. Notification and implementation of the decision to dismiss after the expiry of that period - Equal treatment for male and female workers Directive 76/207/EEC. Articles 2(1), 5(1) and 6 Direct discrimination on grounds of sex - Sanctions. Case C-460/06.

208. Judgment of the Court of 11 November 1997. Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen. Reference for a preliminary ruling: Verwaltungsgericht Gelsenkirchen Germany. Equal treatment of men and women - Equally qualified male and female candidates. Priority for female candidates - Saving clause. Case C-409/95. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61995CJ0409>

209. Judgment of the Court of 12 July 1990.

A. Foster and others v British Gas plc. Reference for a preliminary ruling: House of Lords - United Kingdom. Social policy - Equal treatment for men and women workers Direct effect of a directive with regard to a nationalized company. Case C-188/89. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61989CJ0188>

210. Judgment of the Court of 13 May 1986. Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz. Reference for a preliminary ruling: Bundesarbeitsgericht - Germany. Equal treatment for men and women Part-time workers. Exclusion from an occupational pension scheme. Case 170/84. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61984CJ0170>

211. Judgment of the Court of 15 May 1986. Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Reference for a preliminary ruling: Industrial Tribunal, Belfast (Northern Ireland). United Kingdom. Equal treatment for men and women. Armed member of a police reserve force. Case 222/84. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61984CJ0222>

212. Judgment of the Court of 26 February 1986. M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching). Reference for a preliminary ruling: Court of Appeal (England). United Kingdom. Equality of treatment for men and women. Conditions governing dismissal. Case 152/84. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61984CJ0152>

213. Judgment of the Court of 30 April 1996. P v S and Cornwall County Council. Reference for a preliminary ruling: Industrial Tribunal, Truro United Kingdom. Equal treatment for men and women. Dismissal of a transsexual. Case C-13/94. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61994CJ0013>

214. Judgment of the Court of 8 November 1990. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus. Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad Netherlands. Equal treatment for men and women. Refusal to appoint a pregnant woman. Case C-177/88. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61988CJ0177>

215. L'affaire Pająk et autres c. Pologne. Requête no 25226/18 le 24 octobre 2023. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001228355>

216. Landmark resolution on Women, Peace and Security. URL: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/>

217. Legal provisions of COM(2025)97. Roadmap for Women's Rights. URL: <https://gclnk.com/7xwHBGuQ>

218. LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025. URL: <https://gclnk.com/8HzHyvg0>

219. Managing Unconscious Bias in Hiring. Culture Plus Consulting. 2024.
URL:
<https://cultureplusconsulting.com/managingunconsciousbiasinhiringinsightsandsolutionsforinclusiverecruitment/>
220. Maternity Protection Convention, 2000. № 183.
URL:https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
221. National legislation on equal rights and opportunities for women and men . URL: <https://gclnk.com/Hui4lExI>
222. New study on the European Sport Model. URL:
<https://sport.ec.europa.eu/news/new-study-on-the-european-sport-model>
223. Pocket Guide: The EU Pay Transparency Directive. Ukraine: The Gender URL:<https://www.payanalytics.com/resources/guides/eu-pay-transparency-directive-rules>
224. Poposka Cf. Z. Stereotypes and Prejudices as Cause for Discriminatory Practices. Review of the Caselaw of the European Court of Human Rights. 16 November International Day of Tolerance. P. 3550
225. Rebuilding Ukraine: The Gender Dimension of the Reconstruction Process. 2023. URL: <https://gclnk.com/tFLWt6zD>
226. Regulation (EC) № 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2006/1922/oj/eng>
227. Regulation (EU) 2021/1057 of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 establishing the European Social Fund Plus (ESF+) and repealing Regulation (EU) № 1296/2013 URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/1057/oj/eng>
228. Regulation 2021/2085 Joint Undertakings under Horizon Europe.
URL:
https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvk6yhcbpeywk_j9vvik7m1c3gyxp/vloe7pc4e6yb

229. Sexual harassment at work is more common than we think. It threatens our health, wealth and well-being. URL: <https://eige.europa.eu>

230. Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. URL: https://commission.europa.eu/document/download/89af673e-daf5-455d-b4f0-948b7fae01f0_en?filename=strategic_engagement_en.pdf

231. Strategy for equality between women and men 2010-2015. URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/strategy-for-equality-between-women-and-men-2010-2015.html>

232. Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e1e2228-7c97-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-en>

233. The 9th International scientific and practical conference “Global science: prospects and innovations” (April 25-27, 2024) Cognum Publishing House, Liverpool, United Kingdom. 2024. 521 p. URL: <https://gclnk.com/ZRxExMSj>

234. The Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

235. Timmer A. Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice. *European Equality Law Review*. 2016. Issue 1. P. 37-46.

236. Timmer A. Toward an AntiStereotyping Approach for the European Court of Human Rights. *Human Rights Law Review*. 2011. № 11. P. 707-738.

237. Ukraine. National Report on the results of a comprehensive review at the national level on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) in 2020-2024. URL: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_ukraine_en.pdf#:~:text=The%20Lugano%20Conference%20in%20July,gender%20issues%20were%20not

238. War brings Ukraine’s women new roles and new dangers. URL: <https://gclnk.com/sYrSXac5>

239. Women's anti-discrimination committee takes up periodic reports of ukraine; experts stress need to increase women's representation in decision-making. URL:

<https://press.un.org/en/2002/wom1341.doc.htm#:~:text=,the%20country's%20reports%2C%20her%20Ministry>

240. Work-life balance. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/work-life-balance_en

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

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. P. 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. P. 332–335. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-409-2-80>.

ДОДАТОК Б

**Порівняльна таблиця до проекту Закону України «Про оптимізацію
механізму забезпечення гендерної рівності у сфері праці»**

Чинна редакція	Пропоновані зміни	Нова редакція
Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [81]		
<p>Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток</p> <p>Щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.</p> <p>Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.</p> <p>Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих</p>	<p>Пункт 4 частини сьомої статті 10 викласти у такій редакції: «4) <i>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</i>».</p>	<p>Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток</p> <p>Щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.</p> <p>Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.</p> <p>Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих</p>

<p>роботах, - 69 календарних днів.</p> <p>Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.</p> <p>Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.</p> <p>У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.</p> <p>Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:</p> <p>1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також</p>		<p>роботах, - 69 календарних днів.</p> <p>Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.</p> <p>Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.</p> <p>У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.</p> <p>Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:</p> <p>1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також</p>
---	--	---

<p>жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;</p> <p>2) особам з інвалідністю;</p> <p>3) особам віком до вісімнадцяти років;</p> <p>4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;</p> <p>5) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;</p> <p>6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;</p> <p>7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу</p>		<p>жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;</p> <p>2) особам з інвалідністю;</p> <p>3) особам віком до вісімнадцяти років;</p> <p>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;</p> <p>5) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;</p> <p>6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;</p> <p>7) працівникам, які успішно навчаються в</p>
---	--	--

<p>складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;</p> <p>9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;</p> <p>10) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;</p> <p>11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.</p> <p>Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.</p> <p>Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути</p>		<p>навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;</p> <p>9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;</p> <p>10) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;</p> <p>11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.</p> <p>Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.</p>
--	--	--

<p>надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.</p> <p>Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.</p> <p>Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.</p> <p>Власник або уповноважений ним</p>		<p>Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.</p> <p>Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.</p> <p>Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком</p>
--	--	--

<p>орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.</p> <p>В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин відпустки надаються у порядку, встановленому цим Законом, з урахуванням особливостей, визначених главою III-Б Кодексу законів про працю України.</p> <p>Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) особам віком до вісімнадцяти років; 2) особам з інвалідністю; 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї; 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; 5) самотнім матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків; 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців; 7) ветеранам праці та 		<p>терміну.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.</p> <p>В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин відпустки надаються у порядку, встановленому цим Законом, з урахуванням особливостей, визначених главою III-Б Кодексу законів про працю України.</p> <p>Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) особам віком до вісімнадцяти років; 2) особам з інвалідністю; 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї; 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; 5) самотнім матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків; 6) дружинам
---	--	---

<p>особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;</p> <p>8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України;</p> <p>9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;</p> <p>9⁻¹) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року;</p> <p>10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.</p> <p>Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.</p> <p>Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від</p>		<p>(чоловікам) військовослужбовців;</p> <p>7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;</p> <p>8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України;</p> <p>9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;</p> <p>9⁻¹) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року;</p> <p>10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.</p> <p>Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.</p>
--	--	---

<p>виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.</p> <p>Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.</p> <p>Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.</p>		<p>Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.</p> <p>Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.</p> <p>Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.</p>
---	--	---

Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Стаття	Доповнити	Стаття
<p>1. Визначення термінів У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:</p> <p>равно права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;</p> <p>рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;</p> <p>дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;</p> <p>позитивні дії - спеціальні тимчасові</p>	<p>частину 1 статті 1 таким визначенням терміну:</p> <p><i>«гендерна ідентичність – це внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною при народженні та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від : біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія при народженні), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводитьься), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний</i></p>	<p>1. Визначення термінів У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:</p> <p>равно права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;</p> <p>рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;</p> <p>дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;</p> <p>позитивні дії - спеціальні тимчасові</p>

<p>заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України; сексуальне домагання - дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації); насильство за ознакою статі - діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов'язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві, або діяння,</p>	<p><i>потяг</i>)»</p>	<p>заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України; сексуальне домагання - дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації); насильство за ознакою статі - діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов'язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві, або діяння,</p>
---	-----------------------	---

<p>що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;</p> <p>особа, яка постраждала від насильства за ознакою статі (далі - постраждала особа), - особа, яка зазнала насильства за ознакою статі;</p> <p>дитина, яка постраждала від насильства за ознакою статі, - особа, яка не досягла вісімнадцятирічного віку та зазнала насильства за ознакою статі або стала свідком (очевидцем) такого насильства;</p> <p>кривдник - особа, яка вчинила насильство за ознакою статі;</p> <p>дитина-кривдник - особа, яка не досягла вісімнадцятирічного віку та вчинила насильство за ознакою статі;</p> <p>запобігання насильству за ознакою статі - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого</p>		<p>що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;</p> <p>особа, яка постраждала від насильства за ознакою статі (далі - постраждала особа), - особа, яка зазнала насильства за ознакою статі;</p> <p>дитина, яка постраждала від насильства за ознакою статі, - особа, яка не досягла вісімнадцятирічного віку та зазнала насильства за ознакою статі або стала свідком (очевидцем) такого насильства;</p> <p>кривдник - особа, яка вчинила насильство за ознакою статі;</p> <p>дитина-кривдник - особа, яка не досягла вісімнадцятирічного віку та вчинила насильство за ознакою статі;</p> <p>запобігання насильству за ознакою статі - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого</p>
--	--	--

<p>самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються; протидія насильству за ознакою статі - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на припинення насильства за ознакою статі,</p>		<p>самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються; протидія насильству за ознакою статі - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на припинення насильства за ознакою статі,</p>
---	--	---

<p>надання допомоги та забезпечення захисту постраждалої особи та отримання нею відшкодування завданої шкоди, а також на належне розслідування випадків насильства за ознакою статі, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки;</p> <p>оцінка ризиків - оцінювання вірогідності продовження чи повторного вчинення насильства за ознакою статі, настання тяжких або особливо тяжких наслідків його вчинення, а також смерті постраждалої особи;</p> <p>програма для постраждалої особи - комплекс заходів, спрямованих на позбавлення емоційної залежності, невпевненості у собі та на формування в постраждалої особи здатності відстоювати власну гідність та захищати свої права, у тому числі за допомогою уповноважених органів державної влади, органів місцевого самоврядування;</p> <p>програма для кривдника - комплекс заходів, складених на основі оцінки ризиків та</p>		<p>надання допомоги та забезпечення захисту постраждалої особи та отримання нею відшкодування завданої шкоди, а також на належне розслідування випадків насильства за ознакою статі, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки;</p> <p>оцінка ризиків - оцінювання вірогідності продовження чи повторного вчинення насильства за ознакою статі, настання тяжких або особливо тяжких наслідків його вчинення, а також смерті постраждалої особи;</p> <p>програма для постраждалої особи - комплекс заходів, спрямованих на позбавлення емоційної залежності, невпевненості у собі та на формування в постраждалої особи здатності відстоювати власну гідність та захищати свої права, у тому числі за допомогою уповноважених органів державної влади, органів місцевого самоврядування;</p> <p>програма для кривдника - комплекс заходів, складених на основі оцінки ризиків та</p>
--	--	--

<p>спрямованих на зміну насильницької поведінки кривдника та формування в нього нової, неагресивної психологічної моделі поведінки, відповідального ставлення до своїх вчинків та їх наслідків, на викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків;</p> <p>обмежувальний припис стосовно кривдника - встановлений у судовому порядку захід тимчасового обмеження прав чи накладення обов'язків на кривдника, спрямований на забезпечення безпеки постраждалої особи;</p> <p>гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;</p> <p>гендерно-правова експертиза - аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення</p>		<p>спрямованих на зміну насильницької поведінки кривдника та формування в нього нової, неагресивної психологічної моделі поведінки, відповідального ставлення до своїх вчинків та їх наслідків, на викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків;</p> <p>обмежувальний припис стосовно кривдника - встановлений у судовому порядку захід тимчасового обмеження прав чи накладення обов'язків на кривдника, спрямований на забезпечення безпеки постраждалої особи;</p> <p>гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;</p> <p>гендерно-правова експертиза - аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення</p>
---	--	---

<p>рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p>		<p>рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; <i>гендерна ідентичність – це внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною при народженні та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від : біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія при народженні), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводить ся), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг).</i></p>
<p>Закон України «Про Національну поліцію»</p>		
<p>Стаття 7. Дотримання прав і свобод людини 1. Під час виконання своїх завдань поліція забезпечує дотримання прав і свобод людини, гарантованих Конституції та законами України, а також міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, і сприяє їх реалізації. 2. Обмеження прав і</p>	<p>Частина 5 статті 7 Закону України «Про Національну поліцію» викласти у такій редакції: «5. У <i>діяльності поліції забороняються будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси,</i></p>	<p>Стаття 7. Дотримання прав і свобод людини 1. Під час виконання своїх завдань поліція забезпечує дотримання прав і свобод людини, гарантованих Конституції та законами України, а також міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, і сприяє їх реалізації. 2. Обмеження прав і</p>

<p>свобод людини допускається виключно на підставах та в порядку, визначених Конституцією і законами України, за нагальної необхідності і в обсязі, необхідному для виконання завдань поліції.</p> <p>3. Здійснення заходів, що обмежують права та свободи людини, має бути негайно припинене, якщо мета застосування таких заходів досягнута або немає необхідності подальшого їх застосування.</p> <p>4. Поліцейським за будь-яких обставин заборонено сприяти, здійснювати, підбурювати або терпимо ставитися до будь-яких форм катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання.</p> <p>У разі виявлення таких дій кожен поліцейський зобов'язаний негайно вжити всіх можливих заходів щодо їх припинення та обов'язково доповісти безпосередньому керівництву про факти катування та наміри їх застосування. У разі приховування фактів катування або інших</p>	<p><i>кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками».</i></p>	<p>свобод людини допускається виключно на підставах та в порядку, визначених Конституцією і законами України, за нагальної необхідності і в обсязі, необхідному для виконання завдань поліції.</p> <p>3. Здійснення заходів, що обмежують права та свободи людини, має бути негайно припинене, якщо мета застосування таких заходів досягнута або немає необхідності подальшого їх застосування.</p> <p>4. Поліцейським за будь-яких обставин заборонено сприяти, здійснювати, підбурювати або терпимо ставитися до будь-яких форм катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання.</p> <p>У разі виявлення таких дій кожен поліцейський зобов'язаний негайно вжити всіх можливих заходів щодо їх припинення та обов'язково доповісти безпосередньому керівництву про факти катування та наміри їх застосування. У разі приховування фактів катування або інших</p>
--	---	--

<p>видів неналежного поведження поліцейськими керівник органу протягом доби з моменту отримання відомостей про такі факти зобов'язаний ініціювати проведення службового розслідування та притягнення винних до відповідальності.</p> <p>У разі виявлення таких дій поліцейський зобов'язаний повідомити про це орган досудового розслідування, уповноважений на розслідування відповідних кримінальних правопорушень, вчинених поліцейськими.</p> <p>5. У діяльності поліції забороняються будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками.</p>		<p>видів неналежного поведження поліцейськими керівник органу протягом доби з моменту отримання відомостей про такі факти зобов'язаний ініціювати проведення службового розслідування та притягнення винних до відповідальності.</p> <p>У разі виявлення таких дій поліцейський зобов'язаний повідомити про це орган досудового розслідування, уповноважений на розслідування відповідних кримінальних правопорушень, вчинених поліцейськими.</p> <p><i>5. У діяльності поліції забороняються будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками.</i></p>
--	--	---

Кодекс України про адміністративні правопорушення		
Норма відсутня	<p><i>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 невжитті 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</i></p>	<p><i>Доповнити статтею 41-4 у такій редакції: «Стаття 41-4. Допущення порушення вимог здійснення гендерної політики у сфері праці, що полягає у невжитті 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»</i></p>

	<p><i>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»</i></p>	
<p>Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96.</p>		
<p><...></p> <p>54⁻⁵) проводить моніторинг у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплати праці;</p> <p><...></p>	<p>Викласти підпункт 54⁻⁵ пункт 4 викласти у такій редакції: «54⁻⁵) проводить моніторинг у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплати праці, а також дотримання гендерного розриву в системі оплати праці»</p>	<p>54⁻⁵) <i>проводить моніторинг у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплати праці, а також дотримання гендерного розриву в системі оплати праці</i></p>

**Проект Закону України «Про оптимізацію механізму забезпечення
гендерної рівності у сфері праці»**

Верховна Рада України постановляє:

I. Внести зміни до таких нормативно-правових актів України:

1. до Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» [81]:

Пункт 4 частини сьомої статті 10 викласти 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»;

2. до Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

Доповнити частину 1 статті 1 таким визначенням терміну:

«гендерна ідентичність – це внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною при народженні та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від : біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія при народженні), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводить), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг)»;

3. до Закону України «Про Національну поліцію»:

Частину 5 статті 7 Закону України «Про Національну поліцію» викласти у такій редакції:

«5. У діяльності поліції забороняються будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками»;

4. До Кодексу України про адміністративні правопорушення:

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 невжитті 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»;

5. До Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці»:

викласти підпункт 54⁻⁵ пункт 4 викласти у такій редакції: *«проводить моніторинг у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплати праці, а також дотримання гендерного розриву в системі оплати праці».*

II. Прикінцеві та перехідні положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

**Пояснювальна записка щодо прийняття проекту Закону України
«Про оптимізацію механізму забезпечення гендерної рівності
у сфері праці»**

1. Обґрунтування необхідності прийняття Закону України «Про оптимізацію механізму забезпечення гендерної рівності у сфері праці»

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 достатньо високий рівень правотворчої діяльності із систематизації чинного законодавства в Україні залишаються ряд системних проблем, що перешкоджають реалізації принципу гендерної рівності в сфері праці. До таких системних проблем є необхідним віднести горизонтальну та вертикальну сегрегацію ринку праці, гендерний розрив в оплаті праці, обмежений доступ жінок до керівних посад, недостатня 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.

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.

2. Цілі і завдання змін до нормативно-правових актів

Завданням проекту є удосконалення механізму застосування заходів забезпечення гендерної рівності у сфері праці.

3. Загальна характеристика та основні положення змін до нормативно-правових актів

З метою удосконалення механізмів забезпечення гендерної рівності у сфері праці пропонується внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. до Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки»:

Пункт 4 частини сьомої статті 10 викласти 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»;

2. до Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

Доповнити частину 1 статті 1 таким визначенням терміну:

«гендерна ідентичність – це внутрішнє відчуття людиною власної приналежності до певної статі, що може збігатися або не збігатися зі статтю, визначеною при народженні та може змінюватися з часом, та може відрізнятися від : біологічної статі (чоловіча чи жіноча анатомія при народженні), гендерного вираження (як людина виглядає, одягається, поводить), сексуальної орієнтації (до кого людина відчуває романтичний чи сексуальний потяг)»;

3. до Закону України «Про Національну поліцію»:

Частину 5 статті 7 Закону України «Про Національну поліцію» викласти у такій редакції:

«5. У діяльності поліції забороняються будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками»;

4. До Кодексу України про адміністративні правопорушення:

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 невжитті 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»;

5. До Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці»:

викласти підпункт 54⁻⁵ пункт 4 викласти у такій редакції: *«проводить моніторинг у сфері оплати праці в частині своєчасної і не нижче визначеного державою мінімального розміру оплати праці, а також дотримання гендерного розриву в системі оплати праці».*

4. Стан нормативно-правової бази у даній сфері правового регулювання

Вимагається внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки», до Закону України «Про Національну поліцію», до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці».

Реалізація положень поданого законопроекту внесення змін до інших законів не потребує.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація положень законопроекту не впливатиме на видаткову та прибуткову частини державного або місцевих бюджетів.

6. Обґрунтування очікуваних соціально-економічних, правових та інших наслідків застосування законопроекту після його прийняття

Реалізація норм законопроекту призведе до належного рівня законодавчої техніки, оптимізує реалізацію механізмів застосування заходів адміністративно-правової забезпечення гендерної рівності у сфері праці.