

Лілія Паращук,

кандидат юридичних наук, доцент
кафедри цивільного права і процесу
Західноукраїнського національного
університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2269-1626>

Анастасія Карпунь,

здобувач другого року навчання
юридичного факультету
Західноукраїнського національного
університету

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ПОСТУП УКРАЇНИ

У статті здійснено комплексний аналіз стану гендерної рівності на українському ринку праці, з акцентом на виявлення дискримінаційних практик, бар'єрів для кар'єрного росту. Правове забезпечення гендерної рівності в Україні здійснюється із врахуванням міжнародного досвіду, який свідчить про високі показники досягнення гендерної рівності у високорозвинених, в тому числі європейських, країнах.

Виділено основні форми проявів гендерної нерівності на робочому місці, названий ряд найбільш поширених причин їх виникнення, зокрема, соціальні стереотипи, дискримінаційні практики роботодавців, недосконале законодавство та недостатність підтримки з боку суспільства. Загострює дану проблему й стан війни в Україні, що значно ускладнює реалізацію права на працю в цілому.

Звертається увага на те, що, в контексті європейської інтеграції України, необхідними кроками є приведення національного законодавства до європейських стандартів, що потребує виявлення основних проблем у сфері гендерної політики та окреслення шляхів їх подолання з урахуванням досвіду країн Європейського Союзу.

Зроблено висновки, що проблема гендерної нерівності на українському ринку праці залишається гострою і потребує подальшого вирішення. Попри важливі кроки, які робляться на шляху подолання дискримінації за ознакою статі, досягнення гендерної рівності на робочому місці потребує системних змін та тривалого часу.

Ключові слова: жінки, чоловіки, гендерна рівність, гендерна нерівність, робоче місце, дискримінація, євроінтеграція.

Parashchuk L., Karpun A.

Legal Support for Gender Equality in the Workplace: Ukraine's European Integration Progress

The article explores the issue of gender inequality in employment, which remains relevant not only in Ukraine but also in countries with well-developed anti-discrimination legislation covering various aspects of life. International and national legal acts regulating gender equality in labor relations are analyzed, including the International Labour Organization Convention on Discrimination in Employment and Occupation, the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), strategies of the Council of Europe and the European Union, as well as Ukrainian legislation.

The complexity and multidimensionality of gender inequality in the workplace are emphasized, particularly its ability to transcend different spheres of life. While gender equality concerns individuals of both sexes, special attention is given to the discrimination women face in the labor sector.

The article outlines key manifestations of gender inequality in the Ukrainian labor market, including during wartime. It highlights that despite a significant number of legal provisions, the issue remains pressing due to the imperfections in their implementation mechanisms, the persistence of gender stereotypes, and insufficient support for women's professional development. The necessity of further improvement of the legislative framework, the implementation of transparent wage policies, and the creation of conditions for balancing career and family life is stressed. The importance of international experience and European integration processes in overcoming gender inequality in Ukraine is also underscored.

As a result of the study, the authors concluded that the issue of gender inequality in the Ukrainian labor market remains acute and requires resolution. Despite important steps taken by all stakeholders, achieving gender equality in the workplace requires systemic changes and a long-term approach.

Keywords: women, men, gender equality, gender inequality, workplace, discrimination, European integration.

Постановка проблеми. Тема гендерної рівності у світі та Україні зберігає свою актуальність. Рівність прав жінок і чоловіків та їх захист є не лише економічним фактором, але й моральним. Незважаючи на прийняття численних міжнародних документів та національних нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, гендерна нерівність, в тому числі у сфері праці, залишається однією з найболючіших проблем, які потребують вирішення.

Демократичні країни приділяють даному питанню значну увагу. Не стоїть осторонь й Україна. Водночас, попри прогресивні кроки, зроблені на міжнародному та національному рівнях, нині окреслена проблема далека від остаточного вирішення. Важливими чинниками, які актуалізують дослідження, насамперед є те, що гендерна рівність лежить в основі принципу соціальної справедливості та є невід'ємною складовою прав людини. Глибоко вкорінені гендерні стереотипи не лише в українському суспільстві, а й в суспільствах багатьох інших країн, безпосередньо впливають на можливості на робочому місці як для жінок, так і для чоловіків. Аналіз правового забезпечення гендерної рівності в нашій країні з огляду на євроінтеграційні зміни у національному законодавстві сприятиме пошуку оптимальних рішень у подоланні окресленої проблеми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремим правовим аспектам гендерної рівності в Україні та на рівні Європейського Союзу у наукових працях приділяли увагу: І. О. Грицай, Л. В. Марценюк, Л. Р. Наливайко, І. Г. Оніщенко, Д. Прокопій, В. Г. Чорна, К. В. Шкарупа та ін.

Мета дослідження. Метою дослідження є аналіз правового забезпечення гендерної рівності на робочому місці в Україні у контексті євроінтеграційних процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема гендерної рівності торкається багатьох сфер життєдіяльності суспільства, і трудові відносини не становлять виключення. Питання рівності прав чоловіків і жінок на робочому місці має певні прогалини та невирішені моменти. На європейських теренах більшість країн прийняли антидискримінаційне законодавство, яке охоплює різні сфери життя. Воно базується на загальних принципах рівності, що усувають дискримінацію за ознакою релігії, статі, віку, та іншими ознаками. Поняття дискримінації, згідно з Конвенцією Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 року, охоплює «будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за визначеними ознаками, в тому числі і статі, та призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять» [1].

Україна є учасником багатьох міжнародних документів, які гарантують рівність прав чоловіків і жінок. Разом з тим, загальновідомо, що від гендерної нерівності страждають, перш-за-все, жінки. Підтвердженням цього є прийняття ряду документів, які спрямовані на її подолання. Так, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) 1979 року, ратифікована Україною, є одним з основних міжнародних документів, що визначає стандарти в цій галузі і спрямована на ліквідацію дискримінації щодо жінок у сфері зайнятості. За ст. 11 Конвенції, держави-сторони для забезпечення рівності жінок вживають заходи, спрямовані, в тому числі, на забезпечення права на рівну винагороду, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи, на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції тощо [2]. Важливими для досягнення зазначених цілей є прийняті Організацією Об'єднаних Націй у 2000 році «Цілі розвитку тисячоліття» [3] та у 2015 році «Глобальні цілі сталого розвитку 2015-2030, Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй», однією із основних Цілей Сталого Розвитку якої є скорочення нерівності [4].

Постійне акцентування уваги у міжнародних документах на питаннях дискримінації жінок у різних сферах життєдіяльності, в тому числі і у сфері зайнятості, є, з одного боку, позитивною тенденцією, спрямованою на пошук нових шляхів подолання досліджуваної проблеми з врахуванням змін, що відбуваються у світі. Водночас, така увага є свідченням недостатньої ефективності створених раніше механізмів, складності подолання гендерної нерівності, яка має стосунок до усіх представників суспільства і охоплює більшість сфер його життєдіяльності. Виникаючи в одній сфері, прояви нерівності здатні до проникнення в інші, що ускладнює досягнення цілей.

Слід зазначити, що європейськими спільнотами здійснюється постійна співпраця в напрямку подолання гендерної нерівності. Значимим орієнтиром для нашої країни є документи, прийняті Радою Європи

та Європейським Союзом. Зокрема, 06 березня 2024 року Комітет міністрів Ради Європи ухвалив чергову Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки. У Стратегії акцентовано на стражданні саме жінок та дівчат від гендерних атак, які останніми роками пов'язані, в тому числі, з великими потрясіннями – пандемією Covid – 19 та війною росії проти України. Наголошено на збереженні на ринку праці вертикальної сегрегації – «у тому ж самому секторі, навіть коли у ньому домінують жінки, зазвичай вищі посади з погляду зарплати та ієрархії займають чоловіки, тоді як нижчі посади за ієрархічною шкалою та шкалою окладів переважно займають жінки (наприклад, у сфері освіти чи роздрібної торгівлі)» [5]. У Стратегії зауважено, що усунення стійких гендерних розривів у сфері праці є визначальним фактором досягнення економічної незалежності жінок.

У контексті євроінтеграційних прагнень України подолання гендерної нерівності у сфері зайнятості в нашій країні має бути одним із пріоритетних питань. «У своїй діяльності Союз має на меті усунення нерівності та сприяння рівності між чоловіками і жінками», – зазначено у статті 8 Договору про функціонування Європейського Союзу [6]; «гендерна рівність є основною цінністю Європейського Союзу, фундаментальним правом», – цитовано у Стратегії гендерної рівності 2020–2025, затвердженою Європейською комісією 5 березня 2020 року [7].

Сьогодні розрив між міжнародними зобов'язаннями та національною практикою залишається значним. В Україні дане питання висвітлюється у Конституції України [8], Кодексі Законів про працю України [9], інших нормативно-правових актах, в тому числі спрямованих на здійснення конкретних заходів подолання гендерної нерівності на робочому місці. Зокрема, Розділом IV Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» врегульовується питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сферах. Серед обов'язків роботодавця статтею 17 Закону означено створення умов праці, які б дозволяли жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вжиття заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі [10].

Проблеми гендерної нерівності на українському ринку праці проявляються у різних формах, таких як: дискримінація при прийомі на роботу, нерівна оплата праці, «скляна стеля» та «липка підлога», тобто невидимі перешкоди у вигляді гендерних стереотипів, відсутності достатньої підтримки з боку колег і керівництва, які ускладнюють жінкам досягнення високих посад. У затвердженій Кабінетом Міністрів України «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2023 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації» від 20 грудня 2022 року № 1163-р звертається увага на, з одного боку, фемінізацію сфери освіти, де представленість жінок становить близько 78,3 %, а з іншого – фіксується тенденція зменшення частки жінок у сфері освіти з кар'єрним зростанням – серед директорів закладів загальної середньої освіти жінок майже 60 %, серед ректорів закладів вищої освіти – 10 %, посаду міністра освіти за роки незалежності України обіймало 16,7 % жінок [11].

На цікаві підходи до подолання гендерних проблем на робочих місцях у країнах Європейського Союзу звертає увагу І. Г. Оніщенко. Наприклад, у Швеції за методом трьох Р – репрезентація, ресурси, реальність – підраховуються усі люди: персонал, керівництво, клієнти та ін. Далі здійснюється з'ясування кількості жінок та чоловіків за категоріями, зокрема, скільки представників обох статей обіймають керівні посади, скільки працює з клієнтами та ін. Також з'ясовується порядок розподілу фінансових, часових, інформаційних ресурсів між жінками та чоловіками. Насамкінець з'ясуванню підлягає причина нерівності репрезентації та розподілу ресурсів між жінками і чоловіками. Наведений комплексний аналіз сприяє системному вирішенню проблеми гендерної нерівності [12].

Серед поширених в нашій країні проявів гендерної нерівності у сфері праці – сегрегація за професіями, гендерне насильство, отримання жінками меншої від чоловіків заробітної плати за ту саму роботу тощо. Причини цього негативного досвіду багатогранні і включають в себе глибоко вкорінені соціальні стереотипи, дискримінаційні практики роботодавців, відсутність гнучких умов праці та розвиненої інфраструктури для жінок, які поєднують професійні заняття та материнство, недооцінка жіночої праці, відсутність механізмів прозорого обчислення заробітної плати, недосконале законодавство та недостатність підтримки з боку суспільства. Крім того, у воєнний час ситуація у досліджуваній сфері має тенденцію до погіршення. Д. Прокопій відмічає, що на фоні воєнних дій та побутових труднощів, пов'язаних із відсутністю електроенергії, води, руйнацією житла, мобілізацією чоловіків та ін., жінки надають перевагу вирішенню питань облаштування домогосподарств, відмовляючись від кар'єри, а також інших способів самореалізації [13]. Але найбільш важкою залишається ситуація на тимчасово окупованих територіях, де

відсутній контроль з боку української влади та суспільства, а критерієм офіційного працевлаштування є лояльність до незаконної адміністрації та наявність російського паспорта.

Висновки. Проблема гендерної нерівності на українському ринку праці залишається гострою і потребує вирішення. Незважаючи на наявність законодавчих норм, які гарантують рівність прав чоловіків і жінок, ратифікацію Україною міжнародних конвенцій, імплементацією нормативно-правових актів Європейського Союзу тощо, жінки все ще стикаються з численними бар'єрами у своїй професійній діяльності, а війна в Україні лише усугубляє існуючі проблеми. Досягнення справедливих умов праці в Україні потребує тривалого часу та значних зусиль держави, бізнесу, суспільства та кожної окремої людини. Пов'язане з проявами гендерної нерівності токсичне робоче середовище може призвести до зниження продуктивності, стресу та навіть депресії у жінок, негативні наслідки якого впливають не лише на них, але й на роботодавця та суспільство в цілому. Лише за умови системних змін можна створити суспільство, де кожна людина може реалізуватись на рівних правах один з одним.

Список використаних джерел

1. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 року № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення 16.01.2025).
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року № 995_207. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207?find=1&text=прац#w1_2 (дата звернення 16.01.2025).
3. Цілі розвитку тисячоліття Україна: 2000 - 2015: Національна доповідь / Програма розвитку ООН «Прискорення прогресу на шляху досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття в Україні». Київ. 2015. 125 с. URL: http://un.org.ua/images/stories/docs/2015_MDGs_Ukraine_Report_ukr.pdf (дата звернення 05.01.2025).
4. Глобальні цілі сталого розвитку 2015-2030: Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй. 2020. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals/background.html> (дата звернення 05.01.2025).
5. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки від 06 березня 2024 року. URL: <https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517> (дата звернення 07.01.2025).
6. Договір про функціонування Європейського Союзу. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text (дата звернення 07.01.2025).
7. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: file:///D:/Users/User/Downloads/gender_equality_strategy_2020_2025_en_77C86437-0983-F10D-E0FF41E71D577EE0_68222.pdf (дата звернення 07.01.2025).
8. Конституція України: від 28 червня 1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 17.01.2025).
9. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 №322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 16.01.2025).
10. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 16.01.2025).
11. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2023 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації від 20 грудня 2022 року № 1163-р, затверджена Кабінетом Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.01.2025).
12. Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України. Вісник Маріупольського державного університету. Сер.: Філософія, культурологія, соціологія. 2012. Вип. 4. С. 12–15.
13. Прокопій Д. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. 02 червня 2023 р. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny> (дата звернення: 19.01.2025).

References

1. *Konventsyya pro dyskryminatsiyu v haluzi pratsi ta zanyat vid 25 chervnya 1958 roku № 111* [Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation from June 25 1958, № 111] (1958, June 25). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text [in Ukrainian].

2. *Konventsiiya Orhanizatsiyi Obyednanykh Natsiy pro likvidatsiyu vsikh form dyskryminatsiyi shchodo zhinok vid 18 hrudnya 1979 roku № 995_207 [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women from December 18 1979 № 995_207].* (1979, December 18). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207?find=1&text=npau#w1_2 [in Ukrainian].
3. Tsili rozvytku tysyacholittya Ukrayina: 2000 - 2015: Natsional'na dopovid' / Prohrama rozvytku OON «Pryskorenniya prohresu na shlyakhu dosyahnennya Tsiley Rozvytku Tysyacholittya v Ukrayini» [Millennium Development Goals Ukraine: 2000 - 2015: National Report / United Nations Development Program «Accelerating Progress towards the Millennium Development Goals in Ukraine»] (2015). Kyiv. Retrieved from http://un.org.ua/images/stories/docs/2015_MDGs_Ukraine_Report_ukr.pdf [in Ukrainian].
4. *Hlobalni tsili staloho rozvytku 2015-2030: Prohrama rozvytku Orhanizatsiyi Obyednanykh Natsiy [Global Sustainable Development Goals 2015-2030: United Nations Development Programme]* (2020). Retrieved from <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals/background.html> [in Ukrainian].
5. *Stratehiya hendernoyi rivnosti Rady Yevropy na 2024-2029 roky vid 06 bereznia 2024 roku [Gender Equality Strategy of the Council of Europe for 2024-2029 from March 6 2024]* (2024, March 6). Retrieved from <https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517> [in Ukrainian].
6. *Dohovir pro funktsionuvannya Yevropeyskoho Soyuzu [Treaty on the Functioning of the European Union]*. Retrieved from <https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517> [in Ukrainian].
7. *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 from March 6 2020*. Retrieved from file:///D:/Users/User/Downloads/gender_equality_strategy_2020_2025_en_77C86437-0983-F10D-E0F-F41E71D577EE0_68222.pdf [in Ukrainian].
8. *Konstytutsiya Ukrayiny vid 28 chervnia 1996 roku № 254k/96-VR [Constitution of Ukraine from June 28 1996, № 254k/96-VR].* (1996, June 28). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vp#Text> [in Ukrainian].
9. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10 hrudnya 1971 roku №322-VII [Labor Code of Ukraine from December 10 1971].* (1971, December 10). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
10. *Zakon Ukrayiny «Pro zabezpechennya rivnykh prav ta mozhlyvostey zhinok i cholovikiv» vid 08 veresnia 2005 roku № 2866-IV [Law of Ukraine «On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men» from September 8 2005].* (2005, September 8). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].
11. *Stratehiya vprovadzhennya hendernoyi rivnosti u sferi osvity do 2023 roku ta zatverdzhennya operatsiynoho planu zakhodiv na 2022-2024 roky z yiyi realizatsiyi vid 20 hrudnya 2022 roku № 1163-r, zatverdzhena Kabinetom Ministriv Ukrayiny [Strategy for the implementation of gender equality in education until 2023 and approval of the operational plan of measures for 2022-2024 for its implementation from December 20 2022]* (2022, December 20). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
12. Onishchenko, I. H. (2012). *Henderna polityka Yevropeyskoho Soyuzu: poryadok dennyy dlya Ukrayiny [Gender Policy of the European Union: Agenda for Ukraine]. Visnyk Mariupolskoho derzhavnoho universytetu. Ser.: Filosofiia, kulturolohiia, sotsiologiia - Bulletin of Mariupol State University. Ser.: Filosofia, Culturologia, Sociologia, 4, 12-15* [in Ukrainian].
13. Prokopi, D. (2023). *Henderni dysproportsiyi v Ukrayini pid chas viyny [Gender Disproportions in Ukraine during the War]*. Retrieved from <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 05.03.2025