

Анастасія Дутко

студентка 2 курсу Інституту права
Львівського державного університету внутрішніх справ

Гендерна рівність жінок у трудовому праві*

Гендерна рівність жінок у трудовому праві є важливим аспектом соціальної справедливості та розвитку суспільства в цілому. В Україні цей принцип закріплений у Конституції, зокрема в статті 24, де йдеться про те, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи, а також рівність перед законом. Це означає, що жінки та чоловіки мають рівні права на працю, доступ до професій, а також рівну оплату праці за однакову роботу. У трудовому праві важливими документами, які регулюють гендерну рівність, є Кодекс законів про працю України, Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків", а також ряд інших законодавчих актів, що сприяють забезпеченню гендерної рівності [1, с. 53], [3, с. 13].

Законодавство України забороняє дискримінацію за ознакою статі у трудових відносинах. Це включає заборону на непряму і пряму дискримінацію, що стосується найму, умов праці, просування по службі та звільнення. Згідно зі статтею 2 Закону України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків", державні органи, підприємства, установи та організації зобов'язані створювати умови для забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя, у тому числі на ринку праці [3, с. 14].

Важливим кроком у напрямку забезпечення гендерної рівності є також нормування трудових відносин. Кодекс законів про працю України передбачає, що трудові відносини між працівниками і роботодавцями

* Наукова керівниця - *Роксолана Бутинська*, доцентка кафедри господарсько-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ

повинні регулюватися на основі принципу рівності прав і можливостей, що підтверджує можливість жінок займати всі види праці, у тому числі в професіях, які традиційно вважаються чоловічими. Проте, незважаючи на законодавче закріплення принципів гендерної рівності, на практиці жінки часто стикаються з різними формами дискримінації на ринку праці. Це проявляється у низькому рівні оплати праці жінок, відсутності можливостей для кар'єрного зростання, а також стереотипах щодо ролі жінок у суспільстві [2, с. 20].

В Україні також діють міжнародні угоди, які зобов'язують державу забезпечувати гендерну рівність. Однією з таких угод є Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка була ратифікована Україною. Вона зобов'язує держави-учасниці вжити всіх необхідних заходів для забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включаючи трудові відносини [9].

Актуальним є також питання підтримки жінок, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками. Згідно з законодавством, жінки мають право на відпустку по догляду за дитиною, а також на гнучкі умови праці. Однак, на практиці, реалізація цих прав стикається з багатьма перешкодами, зокрема стереотипами про роль жінки як основного доглядальника в родині [9].

Необхідність забезпечення гендерної рівності у трудовому праві також пов'язана із зростанням числа жінок у трудовій сфері, що вимагає перегляду підходів до організації праці, створення умов для професійного розвитку та підтримки жінок у кар'єрному зростанні. Уряд і роботодавці повинні вжити заходів для подолання гендерних стереотипів та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх аспектах трудової діяльності [4].

Запровадження іноземного досвіду в сферу гендерної рівності жінок у трудовому праві є важливим кроком для покращення ситуації в Україні. Країни з розвинутою економікою та високим рівнем соціальної справедливості, такі як Швеція, Норвегія, Канада та Австралія, демонструють успішні практики у досягненні гендерної рівності, які можуть бути адаптовані до українських умов [5], [6].

Одним із ключових аспектів іноземного досвіду є запровадження системи квот для жінок на керівних посадах. Наприклад, у Норвегії існує законодавство, яке вимагає від публічних компаній забезпечити не менше 40% жінок у складі своїх рад директорів. Така практика сприяє збільшенню представництва жінок у керівництві підприємств і дає змогу реалізувати їх потенціал. В Україні також можуть бути запроваджені подібні квоти, що сприятиме підвищенню рівня участі жінок у бізнесі та управлінні [6].

Крім того, країни, які досягли успіху у забезпеченні гендерної рівності, активно реалізують програми з навчання та підвищення кваліфікації жінок у сферах, що традиційно вважаються чоловічими. Наприклад, Швеція має програми підтримки жінок у STEM-індустріях (наука, технології, інженерія, математика), що не лише сприяє гендерній рівності, а й відповідає потребам сучасного ринку праці. В Україні варто впроваджувати аналогічні програми, щоб заохотити дівчат до вибору професій у цих сферах і забезпечити їм рівні можливості для розвитку кар'єри [7, с. 25].

Іноземний досвід також підкреслює важливість законодавчих ініціатив, які регулюють питання рівної оплати праці. Наприклад, у Канаді існує законодавство, яке вимагає від роботодавців звітувати про розмір зарплат працівників за статтю, що дозволяє виявляти та усувати гендерну зарплатну різницю. Україна може впровадити подібні норми, що сприятиме більшій прозорості у питаннях оплати праці та стимулюватиме роботодавців до забезпечення рівної оплати для жінок і чоловіків [8, с. 46].

Не менш важливим є запровадження механізмів моніторингу та оцінки ефективності реалізації політик у сфері гендерної рівності. Багато країн використовують індикатори для вимірювання прогресу у досягненні гендерної рівності на ринку праці, що дозволяє своєчасно коригувати заходи та стратегії. В Україні також доцільно створити незалежні органи або платформи, які займатимуться збором даних і аналізом гендерних показників у трудовій сфері, що сприятиме обґрунтованій політиці та прийняттю рішень [10, с. 102].

У підсумку, запровадження іноземного досвіду у сфері гендерної рівності жінок у трудовому праві в Україні може стати важливим кроком до покращення становища жінок на ринку праці. Це потребує не лише адаптації вже наявних моделей, але й активної співпраці між державними органами, громадськими організаціями та бізнесом для створення справедливого середовища, де кожен матиме рівні можливості для реалізації свого потенціалу.

Таким чином, забезпечення гендерної рівності жінок у трудовому праві є важливим завданням для України, яке потребує комплексного підходу, включаючи удосконалення законодавства, боротьбу зі стереотипами та підтримку жінок у професійній сфері. Тільки спільними зусиллями держави, суспільства та приватного сектору можна досягти реальної гендерної рівності в Україні.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. С. 28.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. С. 37.
3. Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 року. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 39. С. 48.
4. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. Гендерна рівність в Україні. URL: <https://www.msp.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2024).
5. UN Women. Gender Equality and Women's Empowerment. URL: <https://www.unwomen.org> (дата звернення: 01.10.2024).
6. European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index 2020. URL: <https://eige.europa.eu> (дата звернення: 01.10.2024).
7. Зотіна Л. А., Ковальчук О. М. Гендерна рівність у трудовому праві України: проблеми та шляхи вирішення. *Юридичний вісник*. 2021. № 4. С. 23-29.
8. Асафова В. М. Проблеми гендерної дискримінації на ринку праці. *Праця і соціальні відносини*. 2022. № 2. С. 45-50.

9. Офіційний сайт Організації Об'єднаних Націй. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: <https://www.un.org> (дата звернення: 01.10.2024).

10. Шевченко Н. А. Гендерні аспекти трудового законодавства: міжнародний досвід. Наукові праці Національного університету "Острозька академія". 2023. № 1. С. 101-108.

Юридичний факультет Національного університету
біоресурсів і природокористування України
Інститут права Львівського державного університету
внутрішніх справ
Юридичний факультет Запорізького національного
університету
Юридичний факультет Сумського Національного
аграрного університету
Студентський науковий гурток «Клуб юних теоретиків»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

учасників

ХVІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»

17 жовтня 2024 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

**Матеріали XVIII Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»**

П.78

**Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVIII Всеукр.
наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 17 жовтня 2024 р.) / Укладачка: Віра Качур. К.,
2024. 420 с.**

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені
проблемам юридичної науки.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та
наукові керівники**