

## Правові механізми забезпечення гендерної рівності в оплаті праці: теорія та практика

*Зеленський Віталій Миколайович<sup>1</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
30.06.2025	Право	349.2:331.215.5- 055.1/.3(477)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15834295>

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню правових механізмів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні. Актуальність теми зумовлена сучасними трансформаціями українського суспільства в умовах воєнного стану та євроінтеграційних процесів, що потребують теоретичного осмислення ефективності існуючих правових засобів подолання гендерного розриву в оплаті праці. У статті детально розглянуто відповідність української нормативно-правової бази міжнародним стандартам, зокрема Конвенції МОП №100 та принципам Загальної декларації прав людини. Досліджено масштаби та основні причини гендерного розриву в оплаті праці, який становить 18,4% за даними 2021 року. Проаналізовано практичні кроки України щодо подолання гендерної нерівності через призму Державної стратегії до 2030 року та діяльності спеціалізованих інституцій. Надано пропозиції щодо вдосконалення правових механізмів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці, спрямовані на створення спеціалізованих інститутів моніторингу, впровадження системи санкцій та сертифікації компаній з урахуванням зарубіжного досвіду країн з високим рівнем гендерної рівності.

**Ключові слова:** гендерна рівність, оплата праці, правові механізми, дискримінація, трудові відносини.

Legal mechanisms for ensuring gender equality in labor remuneration: theory and practice

**Annotation.** The issue of gender equality in pay becomes particularly important in the context of modern transformations in Ukrainian society, especially under martial law conditions and European integration processes. Despite a developed legal framework, Ukraine maintains a significant gender pay gap (29% according to the Global Gender Gap Report 2022), which requires comprehensive research into the effectiveness of existing legal mechanisms and the development of scientifically grounded recommendations for their improvement.

The article is devoted to a comprehensive analysis of theoretical foundations and practical mechanisms for ensuring gender equality in pay in Ukraine. The compliance of the Ukrainian legal framework with international standards, particularly ILO Convention No. 100 and principles of the Universal Declaration of Human Rights, has been examined. The scale of the gender pay gap, which amounts to 18.4% according to 2021 data, has been analyzed, and the main causes of its existence have been identified: low representation of women in leadership

---

<sup>1</sup> доктор юридичних наук, старший викладач кафедри приватного та соціального права юридичного факультету, Сумський національний аграрний університет, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8783-7925>

positions, concentration in lower-paid sectors, professional stereotypes, and the impact of motherhood on career opportunities.

Ukraine's practical steps toward overcoming gender inequality have been examined, including the State Strategy until 2030, activities of specialized institutions, and implementation of the Instruction on integrating gender principles in the creation of legal acts. The foreign experience of countries with high levels of gender equality has been studied, particularly Iceland's certification system, quotas in Norway and France, and the activities of specialized agencies in Australia. Methodological approaches of the ILO, OECD, and World Economic Forum to assessing the gender gap have been characterized.

The main challenges of implementing gender policy in Ukraine have been identified: social prejudices, imperfection of institutional mechanisms, and limited funding for programs. Recommendations for improving legal mechanisms have been developed, including the creation of specialized monitoring institutions, implementation of a sanctions system, company certification, and strengthening the role of trade unions.

**Keywords:** gender equality, pay, legal mechanisms, discrimination, labor relations  
gender equality, pay, legal mechanisms, discrimination, labor relations.

### Вступ

Питання гендерної рівності в оплаті праці набуває особливої актуальності в контексті сучасних трансформацій українського суспільства, зокрема в умовах воєнного стану та інтеграції до європейського правового простору. Незважаючи на проголошені конституційні принципи рівності громадян та розвинену нормативно-правову базу, що базується на міжнародних стандартах, в Україні зберігається значний гендерний розрив в оплаті праці.

Проблема нерівної оплати праці за ознакою статі має глибокі соціально-економічні корені та потребує комплексного дослідження як з теоретичної, так і з практичної точок зору. Особливої уваги заслуговує аналіз ефективності існуючих правових механізмів та їх здатності забезпечити реальну гендерну рівність у трудових відносинах, враховуючи специфіку воєнного часу та додаткові виклики, з якими стикаються жінки.

Міжнародний досвід країн з високим рівнем гендерної рівності, таких як Ісландія, Австралія, Нова Зеландія та держави Європейського Союзу, демонструє важливість не лише законодавчого закріплення принципів недискримінації, але й створення дієвих інституційних механізмів їх реалізації. Це актуалізує необхідність критичного аналізу українського досвіду та розробки рекомендацій щодо удосконалення існуючої системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика правових механізмів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці знаходиться у фокусі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, що зумовлено її актуальністю та міжнародними зобов'язаннями України.

Міжнародно-правову основу досліджуваної проблеми складають фундаментальні документи, зокрема Загальна декларація прав людини (1948) та Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951), які закладають концептуальні засади недискримінації у трудових відносинах та рівної оплати праці незалежно від статі.

Національне правове регулювання ґрунтується на конституційних принципах рівності, закріплених у Конституції України (1996), та деталізується у спеціальному законодавстві. Ключовими нормативними актами є Кодекс законів про працю України (1971), Закон України "Про оплату праці" (1995), Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (2005) та Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" (2012).

Останні законодавчі ініціативи демонструють посилення уваги до гендерних питань у трудовій сфері. Зокрема, прийняття законів про посилення захисту прав

працівників (2022) та оптимізацію трудових відносин (2022) свідчить про намагання модернізувати трудове законодавство відповідно до європейських стандартів.

Стратегічний характер має Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України (2022), яка визначає довгострокові орієнтири гендерної політики держави.

Інституційний аспект регулювання відображено в Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів (2020), що встановлює процедурні вимоги до врахування гендерного фактору в законотворчому процесі.

Серед наукових досліджень варто відзначити роботу Т. Перегудової, яка комплексно проаналізувала формування інституційного забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні, виявивши основні проблеми та перспективи розвитку цієї сфери.

Ю. Григоренко дослідив правове регулювання гендерної політики в Україні, окресливши сучасний стан і перспективи розвитку нормативного забезпечення гендерної рівності.

І. Андрусак здійснив аналіз правових механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні, розглянувши їх ефективність та напрями вдосконалення.

Метою статті є комплексний аналіз теоретичних засад та практичних механізмів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні, визначення проблем їх реалізації та розробка пропозицій щодо удосконалення правового регулювання у цій сфері на основі вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Завдання статті є наступними: дослідити нормативно-правову базу України щодо забезпечення гендерної рівності в оплаті праці та її відповідність міжнародним стандартам; виявити основні причини гендерного розриву в оплаті праці в Україні та оцінити його масштаби; проаналізувати практичні кроки та інституційні механізми, що вживаються в Україні для подолання гендерної нерівності в оплаті праці; вивчити зарубіжний досвід країн з високим рівнем гендерної рівності, зокрема держав Європейського Союзу, та визначити можливості його адаптації в українських умовах; охарактеризувати методологічні підходи до оцінки гендерного розриву в оплаті праці та їх застосування у різних країнах; ідентифікувати основні виклики впровадження гендерної політики в Україні та перешкоди на шляху досягнення рівної оплати праці; розробити науково обґрунтовані рекомендації щодо удосконалення правових механізмів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні.

### **Результати**

Забезпечення гендерної рівності в оплаті праці є важливим елементом формування справедливих трудових відносин в Україні, особливо в умовах воєнного стану. Українське законодавство, яке базується на міжнародних правових стандартах, створює основу для забезпечення рівної оплати праці для жінок і чоловіків. Однак для ефективної реалізації цих норм необхідні дієві механізми, які здатні втілити правові принципи в реальну практику, особливо в період війни.

Теоретична база забезпечення гендерної рівності в оплаті праці ґрунтується на сучасних економічних концепціях, які підкреслюють необхідність створення умов для рівного доступу до трудових ресурсів та справедливої винагороди. Ключовим міжнародним документом є Конвенція МОП №100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», яка встановлює принципи недискримінації у сфері оплати праці [1].

Відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини, кожна людина має право на рівну оплату за однакову роботу без будь-якої дискримінації [2].

Українська правова система включає низку нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в оплаті праці. До ключових документів належать Конституція України, Кодекс законів про працю України, а також спеціальні закони, такі як «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005, «Про оплату праці» від 24.03.1995 та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012. Ці закони встановлюють принцип рівної оплати за однакову роботу або роботу однакової цінності незалежно від статі, а також забороняють дискримінацію за ознакою статі під час найму чи визначення умов праці [3;4;5;6;7].

Закон України «Про оплату праці» передбачає, що роботодавці зобов'язані забезпечувати однакову оплату праці для чоловіків і жінок, які виконують роботу однакової кваліфікації та складності. Крім того, законодавство встановлює вимоги до створення гідних умов праці, які виключають дискримінацію та сприяють рівним можливостям для кар'єрного зростання [6].

Незважаючи на наявність правової бази, в Україні зберігається значний гендерний розрив в оплаті праці. Згідно з даними Global Gender Gap Report за 2022 рік, гендерний розрив в Україні становив 29%, що означає, що жінки отримують лише 71% від заробітку чоловіків за аналогічну роботу при однаковому рівні компетенцій та освіти. Це свідчить про стійкі проблеми в реалізації законодавчих норм [8].

У воєнний час ситуація ускладнюється, оскільки жінки часто змушені брати на себе додаткові побутові обов'язки, пов'язані з виживанням домогосподарств (наприклад, через відсутність електроенергії, води чи житла). Це призводить до того, що багато жінок відмовляються від кар'єрного розвитку, що ще більше поглиблює гендерну нерівність в оплаті праці та доступі до професійних можливостей. Зокрема, у 2021 році середньомісячна заробітна плата жінок була на 18,4% нижчою, ніж у чоловіків (13 802 грн у жінок проти 16 912 грн у чоловіків) [9].

Серед причин гендерного розриву в оплаті праці в Україні виділяють:

- низьку представленість жінок на керівних посадах;
- концентрацію жінок у секторах із нижчою оплатою праці;
- обмежений вибір професій через стереотипи в освіті;
- часткову зайнятість жінок через сімейні обов'язки;
- вплив материнства на кар'єрні можливості [10]. Ці фактори підкреслюють необхідність комплексного підходу до подолання нерівності, що включає не лише правові, але й інституційні заходи.

Для подолання гендерної нерівності в оплаті праці в Україні вживаються певні практичні кроки. Наприклад, Закон України від 12.05.2022 №2253-IX вніс зміни до законодавства, спрямовані на посилення захисту прав працівників. Ці зміни включають заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, визначення дискримінаційних дій та надання права постраждалим звертатися до суду для відновлення порушених прав і відшкодування шкоди [11].

Крім того, Закон від 01.07.2022 №2352-IX доповнив Кодекс законів про працю нормою, яка зобов'язує роботодавців надавати вакансії, що відповідають кваліфікації працівників, і забезпечувати рівні можливості для укладення безстрокових трудових договорів. Ці зміни спрямовані на адаптацію трудових відносин до сучасних викликів, зокрема в умовах війни [12].

Українська влада разом із громадськими організаціями та міжнародними партнерами також активізувала роботу над створенням системи протидії дискримінації та забезпечення рівних можливостей. Наприклад, було ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року, яка передбачає заходи для зменшення гендерного розриву в оплаті праці та інших аспектах трудових відносин [13].

Також, Міністерство соціальної політики, що відповідає за питання родини та дитинства, спільно з Уповноваженим Верховної Ради з прав людини та Урядовим уповноваженим з гендерних питань забезпечують включення норм міжнародних угод у національне законодавство.

Мінсоцполітики наказом від 07.02.2020 №86 прийняло Інструкцію з інтеграції гендерних принципів при створенні правових актів [14]. Документ визначає основні критерії використання гендерних підходів під час підготовки нормативних актів для виконання положень Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5]. Примітно, що попри посилання в акті на термінологію Конвенції Ради Європи про попередження та боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством, Україна досі не ратифікувала цю Стамбульську конвенцію.

Інструкція вперше формулює ключові поняття:

- гендер — суспільно визначені ролі, поведінкові моделі, діяльність та особливості, які конкретне суспільство вважає відповідними для жінок/чоловіків;
- гендерний аналіз — дослідження різниці між жінками та чоловіками в обставинах, потребах, рівнях залученості, доступі до ресурсів та управлінні ними, повноваженнях у процесі прийняття рішень тощо, спричинених усталеними суспільними гендерними ролями;
- стать — комплекс біологічних та фізіологічних характеристик особи.

Інструкція деталізує стадії підготовки законопроектів чи інших регулятивних документів. До процесу обговорення проекту повинні долучатися представники громадських організацій, міжнародних неурядових структур, що діють у сфері забезпечення гендерної рівності та представляють різноманітні групи жінок і чоловіків.

Їхні пропозиції, висловлені під час дискусій, враховуються при підготовці кінцевої редакції законопроекту.

Встановлюється механізм контролю ефективності гендерних ініціатив, що включає:

- зміни в знаннях, компетенціях, навичках, доступі до благ і послуг у визначених цільових групах дівчат/хлопців, жінок/чоловіків (1-2 роки від початку дії нормативного акта);
- трансформації в поведінці, статусі, ставленні до проблематики у визначених цільових групах (3-4 роки від початку імплементації);
- відчутні зміни в житті або його якості у цільових групах дівчат/хлопців, жінок/чоловіків (5-7 років від початку дії акта).

Якщо результати моніторингу та оцінювання показують неможливість досягнення позитивних наслідків для різних груп жінок/чоловіків, необхідно проаналізувати причини невдач у плануванні досягнення потрібних результатів та розглянути можливість внесення відповідних коректив.

Таким чином, Інструкція становить дієвий механізм реалізації збалансованої гендерної політики в Україні, оскільки встановлює базові вимоги до використання гендерних принципів при розробленні правових актів в Україні [15].

Досвід країн із високим рівнем гендерної рівності в оплаті праці, таких як Ісландія, Австралія та Нова Зеландія, демонструє ефективність інституційних механізмів. В Ісландії запроваджено систему сертифікації рівної оплати праці, яка зобов'язує компанії з чисельністю працівників від 25 осіб отримувати сертифікат відповідності стандарту IST 85 Equal Pay Management Systems. Ця система охоплює 80% ринку праці та передбачає поетапне впровадження сертифікації.

В Австралії діє Агентство з забезпечення гендерної рівності на робочому місці (WGEA), яке проводить моніторинг гендерного розриву та публікує відповідні звіти. Закон про справедливу працю 2009 року встановлює чіткі норми щодо рівної оплати. У Новій Зеландії моніторинг гендерного розриву здійснюється на основі Закону про рівну

оплату праці 1972 року, а урядовий портал надає інструкції для роботодавців щодо вимірювання розриву. У Франції компанії з чисельністю понад 50 працівників зобов'язані публікувати щорічні звіти про гендерний розрив, а у разі виявлення порушень вживати коригувальні заходи [10].

Практика європейських держав становить цінний взірець для України. Член-країни ЄС створили досконалі правові та організаційні системи для гарантування паритету між жінками й чоловіками, а також протидії статевій дискримінації.

Фундаментом гендерної політики Європейського Союзу виступає стаття 157 Договору про функціонування ЄС (TFEU), що встановлює засаду однакової винагороди за ідентичну роботу незалежно від статі. На базі цього документа створено комплекс директив, що врегульовують питання гендерного паритету, а саме:

Директива 2006/54/ЄС стосовно засади недискримінаційного підходу до представників різних статей у сфері зайнятості, кар'єрного розвитку та професійного навчання;

Директива 2010/41/ЄС про паритетне ставлення до осіб різної статі у підприємницькій діяльності;

Директива 2019/1158/ЄС щодо гармонізації трудових і приватних інтересів батьків та опікунів, яка визначає права на відпустки для піклування про дітей та осіб з інвалідністю.

Водночас європейські структури, зокрема Європейський інститут гендерної рівності (EIGE), здійснюють систематичне відстеження ситуації з гендерним паритетом у членських державах та формулюють пропозиції щодо майбутніх дій.

Одним з найрезультативніших методів досягнення гендерної рівності в Європі є система квотування участі жінок у політичному та бізнес-середовищі. Норвегія, попри те що не входить до ЄС, встановила 40-відсоткову квоту для жінок у наглядових радах великих корпорацій. Цей досвід став стимулом для багатьох держав, зокрема Франції та Німеччини, які ухвалили аналогічні нормативні акти. Франція в 2011 році прийняла законодавство, що вимагає щонайменше 40% жіночого представництва в керівних органах великих підприємств.

У політичній галузі численні європейські держави також використовують квотування для забезпечення збалансованого представництва обох статей на виборах. В Іспанії законодавство про гендерну рівність зобов'язує політичні сили включати до виборчих переліків щонайменше 40% кандидатів кожної статі.

Суттєвим компонентом гендерної політики ЄС є створення сприятливих умов для узгодження кар'єри та родинних зобов'язань. Це охоплює еластичні режими праці та можливості дистанційної роботи для співробітників з дітьми, а також батьківські відпустки, які надаються як матерям, так і батькам для рівномірного розподілу турботи про дитину. Директива ЄС про баланс трудового та особистого життя гарантує мінімум 10 днів оплачуваної батьківської відпустки.

Ключову функцію в реалізації гендерної політики європейських країн виконує система антидискримінаційного права, спрямована на забезпечення рівноправного доступу до зайнятості, освіти, медичного обслуговування тощо. У Швеції, наприклад, функціонує Закон про протидію дискримінації, який передбачає жорсткі санкції для роботодавців, що порушують принцип рівної оплати або здійснюють інші види дискримінації.

Протидія сексуальним домаганням також займає важливе місце в політиці ЄС. Держави на кшталт Великої Британії і Франції мають суворе законодавство щодо попередження домагань у трудовому середовищі, включаючи кримінальну та адміністративну відповідальність.

У переважній більшості країн ЄС функціонують профільні установи, відповідальні за нагляд за дотриманням гендерної рівності. В Іспанії, зокрема, працює Інститут жінок

і рівних можливостей, який контролює втілення гендерних стратегій на національному та регіональному рівнях. Такі органи займаються як освітньою роботою, так і розробкою нових концепцій розвитку гендерного паритету.

Практика Європейського Союзу демонструє важливість системного підходу до врегулювання гендерних питань, що поєднує правову основу з ефективними механізмами втілення. Для України ключовими напрямками є:

- приведення вітчизняного права у відповідність з європейськими нормативними актами, передусім щодо паритетної винагороди за працю та подолання дискримінаційних практик;
- запровадження квотування жіночої участі в політичних та економічних сферах, спираючись на успішний досвід таких країн, як Франція та Німеччина;
- розбудова організаційного забезпечення гендерного паритету через формування профільних установ та надання їм належних компетенцій для контролю й реалізації відповідної політики [15].

Для забезпечення гендерної рівності в оплаті праці використовуються різні методологічні підходи, які допомагають оцінити цінність роботи та виявити дискримінацію. Серед них:

1. Методологія МОП: аналіз середньої та медіанної заробітної плати за погодинною та місячною оплатою, а також оцінка розриву в оплаті праці матерів порівняно з жінками без дітей.
2. Методологія ОЕСР: розрахунок гендерного розриву як різниці між медіанною заробітною платою чоловіків і жінок, поділеною на медіанну зарплату чоловіків.
3. Методологія Всесвітнього економічного форуму: оцінка на основі опитувань про співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за аналогічну роботу.

У Швейцарії застосовується інструмент LOGIB для оцінки практики рівної оплати на підприємствах, а в Бельгії розроблено контрольний лист для перевірки гендерної нейтральності під час атестації робочих місць. У Фінляндії впроваджено коригування заробітної плати в рамках національних угод [16].

Попри існування комплексної законодавчої системи, Україна стикається з багатьма викликами в процесі впровадження гендерної політики. Ключові труднощі включають:

- укорінені соціальні упередження та традиційні погляди, які обмежують рівні можливості для всіх громадян;
- недосконалість інституційних структур та неефективність контрольних механізмів за дотриманням норм права;
- обмежену участь жінок у сферах політики та бізнесу;
- брак належного фінансового забезпечення програм гендерної рівності.

Зазначені обставини підкреслюють необхідність покращення як нормативно-правових засад, так і практичних інструментів їх втілення в життя.

Подальший розвиток нормативного врегулювання гендерної політики в Україні потребує реалізації за декількома стратегічними векторами:

- узгодження вітчизняного права з глобальними стандартами. Необхідно досягти повноцінного впровадження європейських принципів та настанов у сфері гендерної рівності, що допоможе покращити ефективність правозастосовної практики;
- створення додаткових можливостей для жіночої участі у політиці, економіці та суспільному житті через запровадження системи квотування та цільових ініціатив підтримки;
- формування правової грамотності та гендерної свідомості серед населення шляхом проведення масштабних інформаційних заходів та реалізації навчальних ініціатив;

- зміцнення організаційного фундаменту гендерної політики. Доцільно вдосконалювати установи, що забезпечують втілення гендерної політики, та налагодити дієвий нагляд і контроль за виконанням правових норм [15].

### Висновки

Проведене дослідження правових механізмів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці дозволяє зробити наступні висновки. Україна має розвинену нормативно-правову базу у сфері забезпечення гендерної рівності в оплаті праці, що включає Конституцію України, Кодекс законів про працю України, спеціалізовані закони та підзаконні акти.

Дослідження виявило значний гендерний розрив в оплаті праці в Україні, який становить 29% згідно з Global Gender Gap Report (2022 р.), що означає отримання жінками лише 71% від заробітку чоловіків. У 2021 році середньомісячна заробітна плата жінок була на 18,4% нижчою, ніж у чоловіків. Основними причинами нерівності визначено низьку представленість жінок на керівних посадах, концентрацію жінок у секторах із нижчою оплатою праці, обмежений вибір професій через стереотипи, часткову зайнятість через сімейні обов'язки та негативний вплив материнства на кар'єрні можливості.

Україна активно впроваджує практичні заходи для подолання гендерної нерівності, включаючи ухвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року, створення інституційних механізмів через діяльність Міністерства соціальної політики, Уповноваженого Верховної Ради з прав людини та Урядового уповноваженого з гендерних питань. Встановлено систему контролю ефективності гендерних ініціатив з поетапною оцінкою результатів упродовж 5-7 років.

Аналіз досвіду Ісландії, Австралії, Нової Зеландії та країн ЄС продемонстрував ефективність комплексного підходу, що поєднує правове регулювання з інституційними механізмами. Особливо цінним є досвід Ісландії щодо сертифікації рівної оплати праці (стандарт IST 85), системи квотування у Норвегії та Франції, а також створення спеціалізованих агентств моніторингу. Для України ключовими напрямками адаптації є приведення права у відповідність з європейськими стандартами, запровадження квотування та розбудова організаційного забезпечення.

Ідентифіковано ключові перешкоди впровадження гендерної політики: укорінені соціальні упередження та традиційні погляди, недосконалість інституційних структур, неефективність контрольних механізмів, обмежену участь жінок у політиці та бізнесі, брак належного фінансового забезпечення програм. Особливої гостроти ці проблеми набувають в умовах воєнного стану, коли жінки змушені брати на себе додаткові побутові обов'язки.

Для забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні необхідно удосконалити нормативно-правову базу шляхом розроблення чіткого механізму судового захисту прав на рівну оплату праці та визначення категорій і методів оцінки цінності праці. Доцільно створити спеціалізовані інститути для моніторингу та аудиту гендерної рівності в оплаті праці або розширити повноваження наявних установ. Важливим є впровадження системи санкцій для роботодавців, які порушують принципи рівної оплати, проведення інформаційних кампаній для підвищення поінформованості суспільства про права на рівну оплату праці, адаптація досвіду Ісландії щодо сертифікації компаній на відповідність стандартам рівної оплати та посилення ролі профспілок у захисті прав працівників у сфері рівної оплати. Ці заходи сприятимуть зменшенню гендерного розриву в оплаті праці та підвищенню соціально-трудова інклюзії жінок в Україні, що є особливо важливим в контексті європейської інтеграції та постконфліктного відновлення економіки.

## Список використаних джерел

1. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100: Міжнародний документ 29.06.1951. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002\\*Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002*Text)
2. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96- ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. ст. 561.
6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. ст.121.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. ст. 412.
8. Global Gender Gap Report 2022. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/>.
9. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. Перегудова Т.В. Формування інституційного забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні. Демографія та соціальна економіка. 2021. № 4 (46). С. 134-150.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352- IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
13. 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-%D1%80#Text>
14. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>
15. Григоренко Ю. Правове регулювання гендерної політики в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку. Юридична газета. 2024. URL: <https://unba.org.ua/publications/9663-pravove-regulyuvannya-gendernoi-politiki-v-ukraini-suchasnij-stand-i-perspektivi-rozvitku.html>
16. Андрусак І.П. Правові механізми забезпечення гендерної рівності в Україні. 2014. URL: [http://science2016.lp.edu.ua/sites/default/files/Full\\_text\\_of\\_%20papers/44444444444444444444.pdf](http://science2016.lp.edu.ua/sites/default/files/Full_text_of_%20papers/44444444444444444444.pdf)

