

## Проблеми гендерної рівності при реалізації трудових прав в Україні\*

Зубчук Т. Р.<sup>1</sup>, Шапошник І. О.<sup>2</sup>, Хохун С.<sup>3</sup>П.

Опубліковано	Секція	УДК
29.12.2025	Право	305:331.1(477)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18084542>

**Анотація.** Стаття присвячена аналізу окремих аспектів проблеми гендерної рівності при реалізації трудових прав в Україні. Дослідження фокусується на виявленні та висвітленні дискримінаційних практик та системних бар'єрів, що перешкоджають повній та рівноправній реалізації трудових прав чоловіками та жінками.

Ключова увага приділяється таким питанням, як гендерний розрив в оплаті праці, сегрегація ринку праці за гендерною ознакою (зокрема, "скляна стеля" та "липкі підлоги"), проблеми, пов'язані з поєднанням сімейних та професійних обов'язків (зокрема, відпустки по догляду за дитиною та гнучкі графіки), а також випадки прямої та непрямой дискримінації при наймі, просуванні по службі та звільненні.

Аналізуються положення чинного трудового законодавства України та його відповідність міжнародним стандартам у сфері гендерної рівності. Висвітлюються правові механізми захисту від гендерної дискримінації та оцінюється ефективність їх застосування на практиці.

Метою дослідження є не лише констатація проблеми, але й формулювання практичних рекомендацій для вдосконалення законодавчої бази, посилення механізмів державного контролю та підвищення обізнаності роботодавців і працівників щодо необхідності дотримання принципу гендерної рівності у сфері праці.

**Ключові слова:** гендерна рівність, дискримінація праця, «скляна стеля», «липка підлога», «штраф за материнство», прозорість оплати

### Problems of gender equality in the implementation of labor rights in Ukraine

**Abstract.** This article analyzes certain aspects of gender equality in the exercise of labor rights in Ukraine. The study focuses on identifying and highlighting discriminatory practices and systemic barriers that prevent men and women from fully and equally exercising their labor rights.

Key attention is paid to issues such as the gender pay gap, gender segregation in the labor market (in particular, the "glass ceiling" and "sticky floors"), problems related to the reconciliation of family and professional responsibilities (in particular, parental leave and

---

\* Науковий керівник: Остапенко Л.О. Професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

<sup>1</sup> Студентка 2-го курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

<sup>2</sup> Студентка 2-го курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

<sup>3</sup> Студентка 2-го курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

flexible working hours), as well as cases of direct and indirect discrimination in hiring, promotion, and dismissal.

The provisions of the current labor legislation of Ukraine and its compliance with international standards in the field of gender equality are analyzed. Legal mechanisms for protection against gender discrimination are highlighted and their effectiveness in practice is assessed.

The aim of the study is not only to identify the problem, but also to formulate practical recommendations for improving the legislative framework, strengthening state control mechanisms, and raising awareness among employers and employees of the need to comply with the principle of gender equality in the field of labor.

**Keywords:** gender equality, labor discrimination, "glass ceiling", "sticky floor", "motherhood penalty", pay transparency

### Вступ

Питання гендерної рівності сьогодні є одним із найактуальніших як у світовому, так і в українському суспільстві. Попри значні кроки, зроблені державою у напрямі утвердження принципу рівності, дискримінація за ознакою статі залишається поширеним явищем, особливо у сфері трудових правовідносин. Відповідно до статті 2-1 Кодексу законів про працю України, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей працівників незалежно від їхньої статі. Однак на практиці ці положення часто мають декларативний характер, що свідчить про існування значного розриву між нормами права та їх реальною дією.

Ігнорування питань гендерної рівності призводить до глибоких соціальних і економічних наслідків — підриває добробут громадян, знижує рівень суспільної довіри та гальмує сталий розвиток держави. Хоча в Україні ухвалюються нові закони й вносяться зміни до чинних нормативно-правових актів, проблема гендерної нерівності все ще залишається невирішеною.

Ситуація набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану, коли працівники різних сфер несуть підвищену відповідальність за безпеку держави. У таких умовах будь-які форми гендерної дискримінації є неприпустимими, адже вони створюють додатковий психологічний тиск та знижують ефективність роботи. Крім того, після ратифікації Україною Стамбульської конвенції у 2022 році держава взяла на себе зобов'язання викорінювати гендерно зумовлене насильство та упереджене ставлення, зокрема у сфері праці та зайнятості, що вимагає реального, а не формального виконання цих норм.

Проблема правової рівності при працевлаштуванні, звільненні, оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання залишається актуальною не лише для України, а й для більшості країн світу. Соціальна нерівність і дискримінація у трудових відносинах суперечать основоположним принципам свободи, рівності та справедливості, зачіпаючи базові права людини — на рівний доступ до роботи, рівну винагороду за рівноцінну працю, справедливі умови праці та гідне ставлення з боку роботодавця. Саме тому подолання гендерної нерівності у сфері праці є необхідною умовою розвитку України як сучасної демократичної, правової та соціальної держави.

### Результати

Гендерна рівність є одним із ключових принципів демократичної, правової держави, що передбачає рівні права та можливості для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, зокрема у сфері праці. В Україні система нормативно-правового забезпечення гендерної рівності сформована на основі Конституції, міжнародних договорів, законів та підзаконних актів. [1; 2]

Основоположною нормою є Конституція України, стаття 24 якої закріплює рівність громадян перед законом і забороняє будь-які прояви дискримінації за ознакою статі. Конституційні положення конкретизуються у Законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.), «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) та у Кодексі законів про працю України (КЗпП).[1;2;3;4]

КЗпП України містить низку норм, спрямованих на забезпечення рівних умов праці. Зокрема, стаття 2-1 забороняє дискримінацію у сфері праці, включаючи обмеження прав за ознакою статі, а стаття 22 гарантує рівний доступ до праці. Крім того, статті 174–186-1 визначають особливі гарантії для жінок, вагітних та осіб із сімейними обов'язками. Хоча ці гарантії мають захисний характер, сучасна правова доктрина підкреслює необхідність переходу від «охоронної» моделі до моделі реальної рівності можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці.[4]

Важливе значення мають міжнародні зобов'язання України. Україна є стороною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Конвенції МОП №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності та Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять. Ці документи інтегровані у національне законодавство та слугують орієнтиром для подальшої гармонізації українського права з європейськими стандартами.[5;6;7]

На практиці держава реалізує гендерну політику через впровадження Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також моніторинг рівності у сфері зайнятості, оплати праці та представництва жінок у керівних посадах. Проте залишаються проблеми з дотриманням принципу рівної оплати за рівноцінну працю, просуванням жінок на керівні посади та подоланням гендерних стереотипів у трудових відносинах.[8]

Правове регулювання гендерної рівності в Україні має комплексний характер і спирається на конституційні, міжнародні та галузеві норми трудового законодавства. Проте ефективна реалізація принципу рівності потребує не лише належної законодавчої бази, а й реальних механізмів контролю та зміни суспільних уявлень про роль жінок і чоловіків у сфері праці. [1; 4; 5; 8]

Міжнародно-правові стандарти забезпечення рівності прав чоловіків і жінок у сфері праці формують основу для створення справедливих умов зайнятості, викорінення дискримінації та забезпечення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від статі. Головними міжнародними документами у цій сфері є акти Організації Об'єднаних Націй (ООН) та Міжнародної організації праці (МОП), які встановлюють чіткі принципи гендерної рівності у трудових відносинах.[9]

Ключовим документом є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (CEDAW). Вона зобов'язує держави-учасниці усунути дискримінацію жінок у сфері праці, забезпечити рівні умови щодо прийняття на роботу, просування по службі, професійної підготовки, а також гарантувати захист від звільнення через вагітність або шлюб. Конвенція визначає обов'язок держав створювати механізми контролю за дотриманням принципу рівності у трудових відносинах та проводити політику, спрямовану на фактичну рівність жінок і чоловіків.[5]

Велике значення мають акти МОП, зокрема Конвенція № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.) та Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.). Ці документи встановлюють базові стандарти рівності в оплаті та забороняють будь-які форми дискримінації за ознакою статі, включаючи розподіл праці, умови працевлаштування, професійну підготовку та просування по службі. МОП також ухвалила Конвенцію № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними

обов'язками» (1981 р.), що гарантує право поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками без дискримінації.[6;7;10]

Європейський Союз також створив розвинену систему міжнародних стандартів у цій сфері. Зокрема, Директива Ради ЄС № 2006/54/ЄС «Про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості» закріплює заборону будь-якої дискримінації на основі статі, включаючи переслідування, сексуальні домагання, та вимагає від держав-членів створення спеціальних органів контролю за дотриманням рівності. Крім того, Європейська соціальна хартія (переглянута, 1996 р.) у статтях 8, 20 та 27 проголошує право жінок і чоловіків на рівні можливості й рівне ставлення у сфері праці, у тому числі щодо умов зайнятості, професійного навчання та кар'єрного зростання.[11;12]

Суттєвий внесок зробила і Генеральна асамблея ООН, прийнявши Пекінську декларацію та Платформу дій (1995 р.), які визначили стратегічні напрями досягнення фактичної рівності у сфері праці, включаючи подолання стереотипів, створення сприятливих умов для поєднання роботи й сімейних обов'язків та підтримку участі жінок у прийнятті рішень. Ці документи стали орієнтиром для формування національних політик і правових механізмів забезпечення гендерної рівності у світі.[13]

Проблематика кар'єрного зростання жінок і чоловіків залишається актуальною у сучасному суспільстві, попри формальну рівність можливостей. У трудових відносинах досі існують приховані бар'єри, що обмежують професійний розвиток жінок і чоловіків. Явище «липкої підлоги» відображає труднощі просування жінок із нижчих посад, тоді як «скляна стеля» символізує невидимі перепони, які заважають їм досягати керівних позицій.

«Липка підлога» - вираз, що використовується як метафора для опису дискримінаційних моделей зайнятості, внаслідок яких працівники, переважно жінки, залишаються на робочих місцях нижчого рівня з низькою мобільністю та невидимими бар'єрами для просування по службі.

«Скляна стеля» - штучні перепони та невидимі бар'єри, котрі перешкоджають доступу жінок до найвищих рівнів прийняття рішень і управлінських чи керівних посад в організаціях як публічної, так і приватної сфер, а також в інших галузях суспільного життя.[14]

Принцип рівної оплати за рівноцінну працю є фундаментальним правом людини та наріжним каменем міжнародного трудового права. Він спрямований на усунення гендерного розриву в оплаті праці та подолання як прямої, так і структурної дискримінації, що глибоко вкорінена в системах винагороди. На відміну від простого принципу "рівної оплати за ідентичну роботу", цей стандарт вимагає, щоб працівники обох статей отримували однакову винагороду за роботу, яка, хоча й може відрізнятися за назвою чи обов'язками, визнається рівною за своєю цінністю (оцінюється за кваліфікацією, зусиллями, відповідальністю та умовами праці).

Юридичне закріплення принципу пройшло шлях від загальних декларацій до деталізованих конвенцій:

1. Загальна декларація прав людини (1948 р.) [15] вперше на універсальному рівні проголосила, що "Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю" (Стаття 23).
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) [16] підтвердив це, вимагаючи забезпечення рівної винагороди за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації (Стаття 7).
3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979 р.) [5] у Статті 11 детально зобов'язує держави забезпечувати жінкам "право на рівну винагороду, включаючи пільги, і на рівне ставлення стосовно праці рівної цінності".

Головним спеціалізованим документом залишається Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 100 про рівну винагороду (1951 р.) [6]. Вона не лише зобов'язує держави впроваджувати принцип "рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю рівної цінності", але й вказує на необхідність використання об'єктивних критеріїв оцінки праці для його застосування. Це стало основою для запровадження гендерно-нейтральних систем класифікації посад.

Гендерний розрив в оплаті праці є комплексним явищем, спричиненим різними формами дискримінації:

1. Пряма дискримінація: Фактична менша оплата жінці порівняно з чоловіком за виконання ідентичної роботи при однакових умовах.
2. Горизонтальна сегрегація: Концентрація жінок у секторах, які традиційно характеризуються низькою оплатою праці (наприклад, освіта, соціальні послуги, охорона здоров'я). Це призводить до систематичної недооцінки праці, що виконується переважно жінками, попри її високу кваліфікаційну вимогливість та суспільну значущість [17].
3. Непряма дискримінація: Застосування нейтральних критеріїв оплати, які непропорційно впливають на жінок. Наприклад, надмірна оцінка фізичних зусиль порівняно з емоційною працею, комунікативними навичками чи багатозадачністю, або включення премій за "гнучкість" та "понаднормову роботу", що є складною для працівників із сімейними обов'язками.
4. "Штраф за материнство": Несприятливий вплив на кар'єру та оплату праці жінок, які беруть відпустки по догляду за дитиною, що призводить до втрати досвіду та повільнішого кар'єрного зростання. Вирішення цього виклику передбачено у Конвенції МОП № 156 [18]

Для перетворення принципу рівноцінної оплати на реальність міжнародне право вимагає від держав запровадження ефективних законодавчих та практичних механізмів:

Гендерно-нейтральна оцінка праці: Необхідність використання методів оцінки посад, які об'єктивно порівнюють різні роботи за такими критеріями, як кваліфікація, відповідальність, зусилля та умови праці, виключаючи будь-які гендерні упередження.

Прозорість оплати (Pay Transparency): Право ЄС, зокрема Директива 2006/54/ЄС [11], акцентує на необхідності підвищення прозорості систем оплати, що дозволяє працівникам ідентифікувати потенційну дискримінацію. Це включає обов'язок роботодавців надавати інформацію про критерії формування винагороди та, у деяких випадках, звітність про гендерний розрив.

Перекладення тягара доказування: У судових спорах щодо дискримінації в оплаті тягар доведення того, що порушення не було, часто перекладається на роботодавця, якщо працівник надав факти, що свідчать про можливість дискримінації [7]. Це критично підвищує шанси жертв дискримінації на ефективний захист.

Соціальний діалог: Конвенції МОП [6;7] підкреслюють, що принципи рівності повинні інтегруватися до колективних договорів та угод, забезпечуючи спільну відповідальність профспілок та роботодавців за справедливу оплату.

Попри потужну міжнародно-правову базу, гендерний розрив в оплаті праці зберігається у всьому світі. Головний виклик полягає у подоланні соціально-культурної недооцінки "жіночих" професій та неформальних упереджень у процесах прийняття рішень про винагороду. Сучасні міжнародні ініціативи спрямовані на:

Просування позитивних дій для подолання горизонтальної та вертикальної сегрегації.

Сприяння більшій участі чоловіків у сімейних обов'язках (через доступні та заохочувані батьківські відпустки), що допомагає зменшити "штраф за материнство" для жінок.

Посилення міжнародного контролю через Комітет CEDAW та органи МОП, які постійно надають рекомендації державам-учасникам щодо вдосконалення їхніх систем оплати та оцінки праці.

Забезпечення гендерної рівності у сфері праці є не лише імперативом міжнародного права та фундаментальним елементом прав людини, а й ключовим фактором економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності [17]. Дослідження ООН та ОЕСР підтверджують, що повна економічна інтеграція жінок може додати мільярди доларів до ВВП країн. Україна, як держава-член ООН, що ратифікувала ключові конвенції МОП та CEDAW, та партнер Європейського Союзу, взяла на себе значні зобов'язання щодо ліквідації всіх форм дискримінації. Однак, наявність формального законодавства не ліквідувала глибоких структурних викликів: стійкий гендерний розрив в оплаті праці, вертикальна та горизонтальна сегрегація ринку праці, а також укорінені соціальні стереотипи, що утворюють так звану "липку підлогу" та "скляну стелю". Удосконалення законодавства та посилення механізмів реалізації є критично необхідними для перетворення декларованої рівності на фактичну реальність.

1. Удосконалення законодавчої бази: Фокус на прозорості та непрямій дискримінації

Чинне національне законодавство значною мірою зосереджене на забороні прямої дискримінації, залишаючи менш ефективними механізми боротьби з прихованими формами нерівності. Перспективи удосконалення вимагають переходу до превентивного антидискримінаційного підходу.

Боротьба з гендерним розривом в оплаті (який в Україні залишається значним) є неможливою без прозорості винагороди. Міжнародний досвід ЄС, зокрема імплементація Директиви 2006/54/ЄС [11], надає чіткі інструкції для законодавчих змін:

Обов'язкова публічна чи внутрішня звітність: Необхідне законодавче зобов'язання для великих і середніх компаній (наприклад, понад 50-100 працівників) щорічно звітувати перед Держпраці та працівниками про середній гендерний розрив в оплаті за ідентичними або рівноцінними категоріями посад. Ця звітність повинна включати не лише базовий оклад, але й премії та бонуси, які часто є джерелом непрямой дискримінації.

Право працівника на інформацію: Кожен працівник повинен мати право запитувати та отримувати від роботодавця об'єктивні, гендерно-нейтральні критерії, що використовуються для встановлення винагороди, а також інформацію про середню винагороду працівників іншої статі, які виконують рівноцінну роботу. Це дає змогу працівникам самостійно ідентифікувати потенційну дискримінацію.

Методологія об'єктивної оцінки праці: Законодавство має вимагати від роботодавців, особливо тих, хто використовує складні системи преміювання, впровадження гендерно-нейтральних систем оцінки та класифікації праці відповідно до Конвенції МОП № 100 [6;7]. Такі системи повинні базуватися на чотирьох ключових факторах (кваліфікація, зусилля, відповідальність, умови праці) та виключати оцінку, що схильна до стереотипів (наприклад, недооцінка праці, пов'язаної з доглядом чи комунікацією, на противагу фізичній силі).

Для підвищення ефективності судового захисту необхідно:

Чітке визначення непрямой дискримінації: Законодавство має детально описати, що таке непряма дискримінація (нейтральне положення, критерій чи практика, що непропорційно шкодить одній статі) та навести типові приклади. Це забезпечить єдність судової практики.

Перекладення тягаря доказування (Prima Facie Case): Це європейський стандарт, закріплений у Директиві 2006/54/ЄС [11]. Національне законодавство повинно чітко

встановити, що якщо позивач (працівник) надає факти, які можуть свідчити про ймовірність дискримінації, тягар доказування того, що дискримінація не мала місця, повністю перекладається на роботодавця. Без цього механізму працівнику майже неможливо довести умисел роботодавця.

Ефективні та стримуючі санкції: Необхідне значне підвищення адміністративних та фінансових санкцій за доведені випадки дискримінації. Штрафи мають бути пропорційні економічному ефекту, який отримує роботодавець від нерівної оплати, та бути достатньо високими, щоб виконувати стримуючу функцію (preventive effect).

2. Удосконалення механізмів реалізації: Інституційна спроможність та соціальний діалог

Законодавчі норми залишатимуться декларативними, якщо не будуть посилені механізми їхнього виконання.

Держпраця повинна стати не лише органом контролю за охороною праці, але й ключовим інститутом забезпечення рівності:

Спеціалізація інспекторів: Створення спеціалізованих підрозділів або призначення інспекторів, які пройшли поглиблене гендерно-чутливе навчання щодо антидискримінаційного законодавства та володіють методами аудиту систем оплати праці.

Проактивний моніторинг: Перехід від реагування на скарги до проактивного, планового моніторингу дотримання антидискримінаційних норм, особливо у галузях, де гендерний розрив традиційно високий (фінанси, промисловість) або де домінує "жіноча" праця (охорона здоров'я).

Право на приписи: Надання інспекторам праці права видавати обов'язкові приписи роботодавцям щодо усунення дискримінаційних положень у колективних договорах та внутрішніх документах.

Відповідно до принципів МОП [7], гендерна рівність має бути інкорпорована в систему соціального діалогу:

Обов'язкові положення в колективних договорах: Законодавчо закріпити вимогу щодо обов'язкового включення до колективних угод положень про гендерно-нейтральну оцінку праці, забезпечення прозорості винагороди та механізмів вирішення спорів щодо дискримінації.

Навчання соціальних партнерів: Державна підтримка та фінансування програм для профспілок та організацій роботодавців з метою проведення гендерного аудиту чинних колективних угод та розробки планів дій із впровадження рівності.

3. Боротьба з нерівністю через позитивні дії та розподіл сімейних обов'язків

Структурні дисбаланси, що накопичувалися десятиліттями, вимагають цілеспрямованого та тимчасового втручання.

Як дозволено CEDAW [5], держава повинна активніше використовувати тимчасові спеціальні заходи для досягнення фактичної рівності:

Квотування у прийнятті рішень: Запровадження індикативних або жорстких квот (наприклад, 40/60) для представництва жінок у наглядових радах, органах управління державних підприємств та в політичних структурах. Європейський досвід показав, що лише добровільних заходів недостатньо для подолання "скляної стелі".

Стимулювання професійного розвитку: Розробка державних програм фінансування та субсидування навчання жінок у традиційно "чоловічих" високооплачуваних секторах (ІТ, інженерія, технічні науки) для подолання горизонтальної сегрегації.

Подолання "штрафу за материнство" (Maternity Penalty) є критичним:

Обов'язкова та непередавана батьківська відпустка: Законодавство має посилити стимулювання чоловіків до використання відпустки по догляду за дитиною (як це передбачено в Конвенції МОП № 156 [Міжнародні стандарти з питань гендерної рівності

та їх упровадження / [Вказуються автори]. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 159–165. URL:]), наприклад, шляхом резервування частини відпустки виключно для батька, яка "згорає", якщо він її не використовує.

Право на гнучкі умови праці: Законодавче закріплення права батьків (обох статей), які мають малолітніх дітей, на гнучкий графік, дистанційну або неповну зайнятість, з одночасним встановленням гарантій, що використання цього права не призведе до зниження оплати або уповільнення кар'єрного зростання.

Законодавчі зміни мають супроводжуватися зміною соціальної свідомості та посиленням зовнішнього контролю.

Правова освіта та обізнаність: Необхідне систематичне інформування працівників про їхні права в сфері рівної оплати та механізми захисту. Фінансування програм, спрямованих на боротьбу з гендерними стереотипами у сфері праці (наприклад, кампанії, що підкреслюють високу цінність "доглядових" професій).

Міжнародна інтеграція та контроль: Як кандидат на членство в ЄС, Україна повинна прискорити повну імплементацію *acquis* ЄС у сфері трудового права. Активна співпраця з Комітетом CEDAW та органами МОП, а також виконання їхніх рекомендацій, є зовнішнім важелем для прискорення внутрішніх реформ.

### Висновки

Тому, забезпечення гендерної рівності у сфері праці є ключовою умовою демократичного розвитку суспільства та ефективного ринку праці. Рівність прав і можливостей чоловіків і жінок у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні та оплаті праці сприяє соціальній справедливості й підвищує продуктивність праці. Національне законодавство України у цій сфері ґрунтується на конституційних принципах і міжнародних стандартах, зокрема актах ООН, МОП та Європейського Союзу, що визначають недискримінацію та рівне ставлення як базові трудові цінності.

Попри наявність нормативної бази, на практиці все ще існують проблеми нерівності — зокрема, складнощі кар'єрного просування жінок, розрив в оплаті праці та вплив гендерних стереотипів. Для подолання цих викликів необхідні дієві механізми контролю, підвищення прозорості трудових відносин, а також формування культури рівності в суспільстві.

Удосконалення законодавства має бути спрямоване на реальне забезпечення рівних можливостей, підтримку працівників із сімейними обов'язками, розвиток програм професійного навчання та створення умов для балансу між роботою і сім'єю. Рівність у праці — це не лише юридичний принцип, а основа справедливості, людської гідності та сталого розвитку держави.

### Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 562.
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Офіційний вісник України*. 2023. № 84. Ст. 2356.
5. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW): Прийнята резолюцією 34/180 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1979 року. Набула чинності для України з 03 листопада 1981 р. *Офіційний вісник України*. 2005. № 23. Ст. 1294.

6. Конвенція МОП № 100 «Про рівну винагороду чоловікам і жінкам за працю рівної цінності» (1951). Прийнята Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 29 червня 1951 року. Набула чинності для СРСР 04.05.1961 (продовжує діяти для України).
7. Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958). Прийнята Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 25 червня 1958 року. Ратифікована СРСР 04.05.1961 (продовжує діяти для України).
8. Про затвердження Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року та оперативного плану її реалізації на 2022–2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 травня 2021 р. № 390-р (в редакції розпорядження КМУ від 10 листопада 2021 р. № 1435-р). *Офіційний вісник України*. 2021. № 93. Ст. 5991.
9. United Nations, International Labour Organization – ILO. *Gender Equality and Decent Work Reports* (2023).
10. Конвенція МОП № 156 «Про працівників із сімейними обов'язками» (1981). Прийнята Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 23 червня 1981 року. Ратифікована Україною 11.08.2000.
11. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council (Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради) від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері зайнятості та праці (перероблена). *Official Journal of the European Union*. L 204. 26.07.2006. P. 23–36.
12. European Social Charter (Revised), Council of Europe, 1996 (Європейська соціальна хартія (переглянута), Рада Європи, 1996). Прийнята 3 травня 1996 року. Набула чинності 01.07.1999.
13. Пекінська декларація та Платформа дій: Прийнята четвертою Всесвітньою конференцією щодо жінок, Організація Об'єднаних Націй, 15 вересня 1995 р.
14. Словник Європейського інституту з гендерної рівності / пер. М. Бабак, О. Давліканової, М. Дмитрієвої [та ін.]. Київ : Вістка, 2021. 170 с.
15. Загальна декларація прав людини: ухвалено Генер. Асамблеєю ООН 10 груд. 1948 р. *Права людини : зб. міжнар. договорів*. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 9–14.
16. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: ухвалено Генер. Асамблеєю ООН 16 груд. 1966 р. *Права людини : зб. міжнар. договорів*. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 27–40.
17. Коломієць О. О. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. *Науковий вісник УжНУ. Серія «Право»*. 2021. Вип. 67. С. 171–175.
18. Шишко Ю. В., Лактіонов М. І. Міжнародні стандарти з питань гендерної рівності та їх упровадження. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 159–165.