

**Ірина Патерило**

професор кафедри цивільного,  
трудового та господарського права  
Дніпровського національного університету  
імені Олеся Гончара,  
доктор юридичних наук, професор

**Кристина Резворович**

завідувач кафедри  
цивільного права та процесу  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

## ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Рівність трудових прав та заборона дискримінації при працевлаштуванні за ознакою статі гарантуються національним законодавством, зокрема, Конституцією України (статті 21, 24, 43), КЗпП України (статті 2-1, 22), Закони України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та ін. Україна ратифікувала Конвенції МОП про рівні оплати праці чоловіків та жінок Рівне значення щодо ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок та інші. Навіть Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії (їхніми державами-членами) містить статтю 420 про співробітництво для забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та соціальної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Однак у реальному житті ситуація з гендерною рівністю у трудових відносинах далека від ідеальної. Порівняно з чоловіками, жінки мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувані роботи, у професійному розвитку. Більшість роботодавців продовжують віддавати перевагу чоловікам, оскільки жінки частіше перебиваються та втрачають свої навички через пологи або догляд за дітьми. Жінок першими звільняють із-за скорочення штабу та змушують шукати роботу в тіньовій економіці, виконувати низькооплачувані роботи без гарантій соціального забезпечення або шукати роботу за кордоном, піддаючи себе небезпеці та приниженню та позбавляючи уваги і виховання своїх дітей [1].

У світовому рейтингу гендерної рівності за результатами Всесвітнього економічного форуму Україна посіла 65 місце із 149 країн. У топ-5 увійшли скандинавські країни: Ісландія, Норвегія, Швеція та Фінляндія, а також латиноамериканська країна Нікарагуа (5 місце) [2].

За даними Державної служби статистики України, середня зарплата чоловіків в Україні на 26,6 відсотка перевищує середню зарплату жінок [3].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 229-р від 5 квітня 2017 року затверджена Концепція Державної соціальної програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року [4]. Серед шляхів та засобів вирішення проблеми недостатнього впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життя суспільства Уряд виділяє, зокрема, вдосконалення відповідної нормативної бази.

Позитивний досвід скандинавських країн може бути прикладом для України у вирішенні цієї проблеми. Наприклад, шведський Закон про рівні можливості зайнятості 1991 р. Вимагає від роботодавців забезпечення рівного розподілу робочих місць між чоловіками та жінками. На підприємствах, де кількість працюючих чоловіків і жінок приблизно не однакова, необхідно наймати додаткових представників недопредставленої статі. Якщо, наприклад, на одну роботу претендують два кандидати, то за рівних умов повинен бути прийнятий кандидат статі, який недостатньо представлений на підприємстві [5, с. 70].

У преамбулі Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що його метою є досягнення рівності жінок та чоловіків у всіх сферах суспільства шляхом юридичного забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, усунення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між зда-

тністю жінок та чоловіків здійснювати рівні права, надані їм Конституцією та законами України [6].

Відповідно до ч. 5 ст. 16 цього Закону, для досягнення збалансованого представництва жінок та чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад працівників допускається використання позитивних дій. І частина статті 4. 17 цього Закону передбачає, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок та чоловіків у різних сферах праці, а також серед різних категорій працівників.

На мою думку, необхідно внести зміни до цих положень Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", закріпивши в них не право, а обов'язок глав держав та органів місцевого самоврядування та роботодавців приймати позитивні заходи щодо усунення дисбалансу між здатністю жінок та чоловіків реалізовувати своє конституційне право на працю.

1. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці — під профспілковий контроль! URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-usferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol> (дата звернення: 13.03.2019).

2. Яке місце посіла Україна у світовому рейтингу гендерної рівності: цікаві результати, 18.12.2018. URL: [https://24tv.ua/yake\\_mistse\\_posila\\_ukrayina\\_v\\_reytingu\\_gendernoyi\\_rivnosti\\_tsikavi\\_rezultati\\_n1082330](https://24tv.ua/yake_mistse_posila_ukrayina_v_reytingu_gendernoyi_rivnosti_tsikavi_rezultati_n1082330) (дата звернення: 13.03.2019).

3. Чоловіки в Україні заробляють на чверть більше, ніж жінки, 05.09.2017. URL: <https://www.dw.com/uk/чоловіки-в-україні-заробляють-на-чверть-більше-ніж-жінки/a-40365784> (дата звернення: 13.03.2019).

4. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 229-р від 05.04.2017 р. Офіційний вісник України. 2017. № 31. Ст. 951.

5. Киселев І.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НО-РМА-ИНФРА М, 1998. 263 с.

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005 р. Офіційний вісник України. 2005. № 40. Ст. 2536.

**Сергій Шевченко**

завідувач кафедри  
управління та адміністрування,  
доктор державного управління, професор,  
Заслужений працівник освіти України

**Мирослав Трешов**

професор кафедри  
управління та адміністрування,  
доктор державного управління

*(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)*

## **ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ СЛУЖБИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ**

Гендерна стратифікація в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України актуалізує поглиблення впровадження гендерно чутливого підходу до організації служби в правоохоронних органах. Так, у Національній поліції України працює 24 % жінок, в тому числі серед керівного складу – 9%. Питома вага військовослужбовців-жінок у Національній гвардії України становить 13%. Все ще залишається гендерно-рольовий стереотип щодо поліцейського-чоловіка. PR-компаній з пропагування поліцейської служби серед жінок потребують підвищення їхньої ефективності, як і програми адаптації жінок в підрозділах Національної поліції та Національної гвардії України. Нерівномірністю характеризується й розподіл коштів для забезпечення особливих потреб жінок на службі.

Відповідно, важливою є реалізація проєктів, спрямованих на створення сприятливого середовища (регуляторного, фінансового, психологічного та інституційного) для забезпечення гендерної рівності та підтримки прав жінок-службовців Національної поліції та Наці-