

13. Pozniak E.V., Sharaievska T.A. Mizhnarodno-pravovi pidhody do zdiysnennia ekologichnogo monitoryngu v Ukraini [International Approaches to the Implementation of Environmental Monitoring in Ukraine]. *Naukovyy visnyk Mizhnarodnogo humanitarnogo universytetu*. Seria: Yurysprudentsiia. Odesa, 2014. № 10-1. Т. 2. Р. 45–51.
14. Pozniak E.V., Sharaievska T.A. Pravovi zasady zdiysnennia ekologichnogo monitoryngu v Ukraini v rusli evropeyskykh pidhodiv [Legal Basis of the Environmental Monitoring in Ukraine in Line of European Approaches]. *Chasopys Universytetu prava*. Kyiv, 2017. № 3. Р. 215–223.
15. Krasnova M.V., Pozniak E.V., Kovalenko T.A. Pravovi formy ekologichnogo kontroliu [Legal Forms of Environmental Control]. Kyiv: Alerta, 2012. Р. 178–260.
16. Prokhorenko K.A. Klimat yak ob'ekt ekologo-pravovoi ohorony v Ukraini [The Climate as an Object of Ecological and Legal Protection in Ukraine] / *Kyivskyy natsionalnyy universytet imeni Tarasa Shevchenka*. Kyiv, 2013. 16 p.
17. Sharaievska T.A. Evropeysko-pravovi pidhody do zdiysnennia ekologichnogo monitoryngu [European Legal Approaches to Environmental Monitoring]. *Humanities and Natural Sciences University in Sandomierz*. Sandomierz, 2017. Р. 61–64.
18. Sharapova S.V. Pravove zabezpechennia ekologichnogo monitoryngu v Ukraini [Legal Support of Environmental Monitoring in Ukraine] / *Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy im. Yaroslava Mudrogo*. Kharkiv, 2002. 19 p.

УДК 349.2

І. Сахарук, канд. юрид. наук, доц.  
ORCID ID: 0000-0002-9146-2491

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

## ПРАВОВІ ЗАСОБИ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ ДИСПРОПОРЦІЙ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*Присвячено дослідженню проблем удосконалення та реалізації законодавчих положень щодо гендерної рівності в Україні. Визначено основні вияви дискримінації щодо жінок у сфері праці: вертикальна і горизонтальна професійна сегрегація; гендерно диференційовані відмінності в заробітній платі; складнощі, пов'язані з поєднанням виробничих і сімейних обов'язків; непомірне переважання жінок у сфері неповної, неформальної, тимчасової зайнятості; сексуальні домагання. Досліджено питання гендерної сегрегації, гендерного розриву в оплаті праці, рівності можливостей поєднання професійних та сімейних обов'язків для чоловіків і жінок у контексті зарубіжного та національного досвіду.*

*Визначено тенденції реформування трудового законодавства в зарубіжних країнах із метою впровадження принципу рівності чоловіків та жінок. Узагальнено основні заходи відповідно до стратегій та програм гендерної рівності у країнах G20. Проаналізовано завдання та очікувані результати Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р., внесено пропозиції щодо її удосконалення.*

*Досліджено питання рівності можливостей чоловіків та жінок щодо рівного представництва в органах влади різних рівнів в Україні (на прикладі Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України). Проаналізовано підходи до гендерного квотування в зарубіжних країнах. Узагальнено та проаналізовано статистичні дані щодо зайнятості, підприємницької діяльності, оплати праці в контексті гендерної рівності. Досліджено норми національного законодавства, що встановлюють спеціальні гарантії та обмеження стосовно праці жінок, внесено пропозиції з їх удосконалення в контексті субстантивної моделі рівності. Запропоновано шляхи подолання гендерної дискримінації у сфері праці шляхом упровадження політики позитивних дій.*

**Ключові слова:** гендерна рівність, дискримінація, гендерна сегрегація, ринок праці, виборчі квоти, охоронне законодавство, позитивні дії, диференціація правового регулювання.

**Постановка проблеми.** Досягнення гендерної рівності залишається одним із пріоритетних завдань держав у XXI ст. З метою забезпечення принципу рівності прав і можливостей жінок та чоловіків прийнято велику кількість міжнародних трудових стандартів у межах ООН, Міжнародної організації праці (далі – МОП), інших міжнародних організацій. Крім того, гендерна рівність є невід'ємним елементом концепції гідної праці, а також візії "Leave no one behind" Порядку денного сталого розвитку 2030 року. Водночас дискримінація щодо жінок, зокрема у сфері праці, залишається актуальною проблемою для світового співтовариства.

За даними Глобальної доповіді МОП "Equality at work: The continuing challenge", основними виявами дискримінації щодо жінок у сфері праці є: вертикальна і горизонтальна професійна сегрегація; гендерно диференційовані відмінності в заробітній платі; складнощі, пов'язані з поєднанням виробничих і сімейних обов'язків; непомірне переважання жінок у сфері неповної, неформальної, тимчасової зайнятості; сексуальні домагання [1]. Зазначені вияви залишаються актуальними і через майже 10 років, при цьому, у доповіді МОП 2019 р. "Guide to developing balanced working time arrangements" йдеться, що незважаючи на зростання рівня зайнятості жінок, гендерна сегрегація на ринку праці, а також гендерний розподіл праці в суспільстві характерні майже всіх країн [2, с. 6].

Жінки продовжують заробляти значно менше, ніж чоловіки в більшості країн G20, при цьому темпи, з якими скорочується гендерний розрив в оплаті праці, залишаються невисокими в більшості країн і навіть змен-

шуються у деяких країнах протягом останніх років [3, с. 10]. Як у промислово розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються, жінки все ще виконують більшу частину домашньої роботи та роботи по догляду, у той час як мало хто чоловіків скорочує свій оплачуваний робочий час, щоб узяти на себе ці обов'язки [2, с. 6].

Отже, необхідність подолання гендерних диспропорцій та дискримінації жінок на ринку праці залишається одним з найбільш актуальних завдань, що стоять, зокрема, й перед Українською державою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання забезпечення гендерної рівності досліджувалось, зокрема, такими вітчизняними вченими як Ж. Горбачева, О. Дашковська, Л. Кормич, І. Полховська, Т. Омельченко, О. Руднева, О. Уварова, І. Шульженко та ін. **Метою статті** є аналіз правового забезпечення диференціації та позитивних дій щодо жінок у сфері праці в Україні, унесення пропозицій щодо його вдосконалення на основі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду з метою подолання гендерного дисбалансу на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Проблематика забезпечення гендерної рівності стосується різних сфер: соціальної, економічної, культурної тощо та вимагає комплексного підходу. З огляду на це було прийнято План дій МОП щодо гендерної рівності на 2018–2021 рр. (ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21), Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. Як зазначається у звіті "Women at Work in G20 countries: Progress and policy action since 2018", усі країни G20 запровадили національні плани та

стратегії щодо гендерної рівності, спрямовані на просування питання рівності жінок на роботі, що визначають комплекс заходів, серед яких є необхідність збирання точніших даних [3, с.13].

В Україні у 2018 р. також прийнято Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (далі – Програма), внаслідок виконання якої передбачається удосконалити механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що сприятиме створенню надійного підґрунтя для комплексної реалізації положень Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", міжнародних зобов'язань України та рекомендацій міжнародних моніторингових органів щодо сталого впровадження принципів гендерної рівності [4]. Водночас заходи, які визначені в межах реалізації програми, на нашу думку є надто загальними, зорієнтовані, переважно, на удосконалення законодавства (а не механізмів його реалізації), збір гендерно-орієнтованої статистики та просвітницьку роботу.

У багатьох державах стратегії щодо гендерної рівності містять спеціальні програми для подолання гендерного дисбалансу із їхнім відповідним фінансуванням. Наприклад, у 2018 р. уряд Австралії випустив Пакет жіночої економічної безпеки (*The Women's Economic Security Package*) – 119,2-мільйонний пакет ініціатив на чотири роки (у дол), що передбачає, зокрема, гранти на підприємництво в межах програми *Boosting Female Founders* [3, с.13]. Щоб збільшити зайнятість жінок багато країн G20 встановили обмежені часом числові цілі (наприклад, Австралія, Франція, Японія, Республіка Корея), навіть у традиційно "чоловічих" сферах (наприклад, Франція). Визначаються також цілі для більшої присутності жінок на керівних посадах (напр., Австралія, Франція, Німеччина, Японія, Республіка Корея, Саудівська Аравія та Туреччина), і для жінок-підприємців (напр., Франція, Мексика), включаючи цифровий і сільський сектор (напр., Франція) [3, с.13–14].

Відповідно до національної програми, передбачено збільшення частки жінок серед народних депутатів України до 20 % та депутатів обласних, районних і міських рад – до 25 % (до 2021 р.), частки жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії "А") – до 20 % (до 2020 р.) [4]. При тому, що Україна ще у 2000 р. приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття ООН, узявши зобов'язання забезпечити не менше 30 % жінок у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади до 2015 р.

Щодо статистики, то у Верховній Раді VI скликання було лише 7 % (32 жінки), у парламенті VII скликання (після впровадження гендерних квот у виборче законодавство) – 12 % (51), VIII скликання – 11,9 % (56), IX скликання – 21 % (89 жінок). У 2012 р. із 18 членів Кабінету Міністрів була лише 1 жінка (5,5 %), у 2016 р. з 22 – 2 (9 %), у 2019 р. з 18 – 6 жінок (30 %). Подані цифри показують, що існує прогрес щодо збільшення представництва жінок у вищих органах влади і числові цілі, визначені Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. є надто заниженими. За даними *The Global Gender Gap Report* у 2018 р. Україна перебувала на 105 місці (серед 149 країн) за рівнем політичного представництва.

Усе ще низький відсоток представництва жінок в органах державної влади на найвищому рівні не узгоджуються з високими показниками їхньої участі у

системі державної служби загалом. За даними Державної служби статистики України на кінець 2011 р. (актуальніша статистика щодо державної служби відсутня) 205,5 тис. (76,7 %) державних службовців становили жінки [6, с. 4]. Однак, подану інформацію вважаємо в цілому актуальною, так, Голова Національного агентства з питань державної служби Костянтин Ващенко в інтерв'ю 2019 р. зазначив, що "Державна служба – це така структура, де працює більшість жінок. Однак переважно на нижчому рівні. Завдяки новому закону ("Про державну службу". – *Авт.*) у жінок з'явилося набагато більше можливостей, і вони їх реалізували. Орієнтовно 30 % жінок обійняли посади категорії А – це державні секретарі міністерства, керівники апаратів судів та ін. [7].

Для приватної сфери також характерні гендерні диспропорції у сфері зайнятості. За даними Державної служби статистики України за перший квартал 2019 р. рівень зайнятості у відсотках до населення відповідної вікової групи становив 62,5 % серед жінок, 70,2 % серед чоловіків [8]. Частка жінок серед усіх активних фізичних осіб-підприємців (ФОП) досягає 46 %, водночас серед юридичних осіб частка жінок-керівників – 30 %. Фактично, в Україні жінки майже нарівні з чоловіками можуть вести власну справу як ФОП, проте менш імовірно, що жінка очолить підприємство чи організацію [9].

Усунення гендерного розриву у сфері зайнятості є основним фактором для поліпшення гендерної рівності на ринку праці, але має супроводжуватися також заходами з подолання гендерних прогалин у якості роботи. Наприклад, жінки частіше ніж чоловіки працюють на некваліфікованих роботах [3, с.10].

Незважаючи на існування диспропорцій щодо зайнятості й оплати праці за гендерною ознакою, в Україні практично відсутні фахові соціологічні дослідження з питань гендерної рівності на державному рівні. Питаннями гендерної оцінки ринку праці цікавляться переважно міжнародні інституції та національні правозахисні організації. При цьому і належна гендерна статистика щодо ринку праці відсутня.

Крім сфери зайнятості, гендерні диспропорції існують й у відносинах з оплати праці. За даними *"The Global Gender Gap Report 2018"* Україна займає 65 місце у глобальному рейтингу зі 149 країн зі значенням показника 0,708 (з 1,000). При цьому критерій рівності заробітної плати за аналогічну роботу (опитування) визначено 0,70 [5, с. 281], тобто жінки отримують приблизно 70 % заробітної плати чоловіків за працю рівної цінності.

Як зазначено у "Global Wage Report 2018/19" гендерні розриви в оплаті праці є однією з найбільших соціальних несправедливостей сьогодення. МОП спільно з Жінками ООН та Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) створили Міжнародну коаліцію рівних платежів (EPIC), ініціативу для прискорення подолання розриву в гендерній оплаті у світі [10]. У звіті на основі даних 73 країн встановлено, які охоплюють близько 80 % працівників у світі, що загалом гендерна різниця в погодинній оплаті праці становить близько 16 %, у місячній – 22 %. Однак серед країн існує велика диференціація гендерного розриву в оплаті праці. Так, середній розрив в погодинній оплаті становить від 34 % у Пакистані до –10,3 % у Філіппінах (жінки заробляють на 10,3 % більше) [10, с. xv].

Різниця в оплаті праці за гендерною ознакою існує з огляду на низку факторів, серед яких іноді нижча освіта жінок та менший середній термін роботи. Однак весь комплекс причин розриву в оплаті праці за

гендерною ознакою залишається нез'ясованим, тому деякі країни визначають як мету проведення спеціальних досліджень щодо гендерних розривів у зарплаті (напр., Велика Британія, Аргентина, Австралія), або прийняли спеціальні закони, щоб забезпечити рівну оплату за працю рівної цінності (наприклад, в Канаді, для жінок, які працюють у державному секторі) [3, с.16]. Крім того, в ЄС прийнято План дій щодо подолання розриву в гендерній оплаті, який містить перелік 24 заходів, починаючи від кращої оцінки системи навичок у сферах, де переважають жінки, до більшої обізнаності про важливість гендерно-нейтральної системи класифікації робочих місць [3, с. 16]. Відповідний досвід варто використати і в Україні. При цьому у Програмі щодо гендерної рівності до 2021 р. заплановано зменшення гендерного розриву в оплаті праці лише до 80 % [4].

Однією із причин, що впливають на непропорційне структурування ринку праці України, є гендерна сегрегація, яка зосереджує жінок і чоловіків у різних професійних сферах. Вона сприяє тому, що чоловіки займають більш престижні та високооплачувані посади, тоді як жінки більше представлені в державному секторі (освіті, охороні здоров'я, соціальних послугах тощо) [11, с. 10]. Водночас гендерні диспропорції викликані й іншими причинами, зокрема наявністю ряду додаткових пільг для жінок у сфері праці, які зменшують їхню конкурентоспроможність, існуванням у роботодавців упреджень щодо осіб цієї статі, їхніх можливостей тощо.

Згідно зі ст. 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок передбачено необхідність здійснення тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками і жінками. Важливість позитивних дій стосовно жінок була обґрунтована у Рекомендаціях парламентських слухань на тему "Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи" 2007 р. [12]. Водночас у документі зазначається, що "...неврахування потреби активізації зусиль, спрямованих на захист прав чоловіків, дискредитує ідею гендерної рівності та сприяє формуванню стереотипу, що питання гендерної рівності є «жіночими» питаннями" [12]. Така позиція відповідає міжнародним стандартам, оскільки в сучасний період більшість норм щодо недискримінації однаково поширюються як на чоловіків, так і на жінок, а доцільність застосування політики позитивних дій має оцінюватись з урахуванням наявності дискримінаційної практики.

Спеціальні норми щодо правового регулювання праці жінок можна поділити на дві групи. Перша група норм, що становлять сутність диференціації, пов'язана із фізіологічними особливостями жіночого організму, їхньою репродуктивною функцією, друга група – приймається в межах політики позитивних дій і націлена на створення додаткових умов для подолання гендерної нерівності.

Щодо спеціальних норм, пов'язаних із фізіологічними особливостями жіночого організму, то вони передбачені, зокрема, Кодексом законів про працю України (гл. XII) (далі – КЗпП), Законом України "Про охорону праці" від 14.10.1992. Сюди входять обмеження у застосуванні праці жінок у шкідливих і небезпечних умовах, на підземних роботах, у нічний час; заборона переміщення речей, маса яких перевищує встановлені граничні норми тощо. На практиці наявність значної кількості додаткових пільг і гарантій для жінок не завжди забезпечують для них рівність можливостей, а навпаки, іноді стають причинами дискримінації. У до-

повіді правозахисних організацій "Права людини в Україні" наголошено, що кількість обмежень щодо застосування праці жінок перевищує прийняті міжнародні норми, а визначені українським законодавством інструменти захисту жінок базуються на необ'єктивних критеріях, що суперечать принципам гендерної рівності, здійснюючи дискримінаційний ефект на жінок [13].

У XXI ст. в багатьох країнах Заходу та частково в міжнародному праві спостерігається тенденція переходу від захисного до антидискримінаційного законодавства щодо жінок, тобто поступове скасування правових норм, які встановлюють спеціальну охорону праці жінок, за винятком охорони праці вагітних жінок та жінок-матерів. Так Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейська соціальна хартія (переглянута), Директива ЄС 76/207 тощо відображають принцип, згідно з яким обмеження роботи жінок у нічний час виправдані тільки у випадку материнства.

Як було обґрунтовано автором раніше [14] не є виходом із ситуації скасування додаткових гарантій та пільг для жінок, крім того, значна частина спеціальних норм пов'язана із фізіологічними особливостями жіночого організму, і їхнє скасування може негативно позначитись на здоров'ї та репродуктивній функції жінок. Проте, виходячи із субстантивної моделі рівності, погоджуємось з О. Дашковською, що використання відповідних пільг необхідно розглядати як право жінок, а не обов'язок, тобто перейти від забороняючого до дозволяючого законодавчого регулювання їхньої праці, що дасть змогу жінкам самостійно вирішувати питання про використання додаткових гарантій та пільг [15, с. 12]. Наприклад, можна надати рекомендаційний характер нормам, що обмежують працю жінок у нічний, надурочний час, відрядження матерів, дозволивши застосування їхню працю за наявності письмової згоди. Проте необхідно зберегти імперативні обмеження, якщо умови праці шкідливі для їхньої репродуктивної функції.

У 2017 р. скасовано "Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок" від 29.12.1993 як дискримінаційний стосовно жінок. Залишається чинною тільки гл.3 розд. I Переліку № 256 (гірничі роботи), що втрачає чинність з дати завершення процедури денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45. При цьому підземні роботи в шахтах згідно з дод. I, II Директиви № 92/85/ЄЕС про життя заходів з поліпшення безпеки й охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята індивідуальна Директива у значенні ст. 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС) стосуються переліку умов праці, що можуть викликати ризик для здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують та повинні бути враховані роботодавцем. Скасування Переліку № 256 при цьому не супроводжувалось внесенням змін до ст. 174 КЗпП та ст. 10 Закону України "Про охорону праці", що забороняють застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці.

При цьому в Україні нормативно не визначені агенти, умови праці та виробничі процеси, що можуть негативно впливати на здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, відповідно, роботодавець за загальним правилом і не може їх урахувати при вирішенні питання про прийняття на роботу чи необхідність переведення

вагітної працівниці, працівниці, яка нещодавно народила або годує. Оскільки перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, втратив чинність, фактично нині вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують роботодавець має можливість залучати до робіт, які можуть негативно вплинути на здоров'я самих працівниць або їхньої майбутньої дитини. Залишаються для застосування лише загальні гарантії, визначені КЗпП: 1) для усіх працівників: а) забороняється укладання трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ст. 24); б) працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їхньою згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження терміну (ст. 170); 2) для вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років: а) вагітні жінки відповідно до медичного висновку переводяться на іншу роботу, яка є легшою й унеможлиблює вплив несприятливих виробничих факторів із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою; б) жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років (ст. 178).

Що стосується спеціальних норм для жінок, які приймаються в межах позитивних дій, у національному законодавстві вони практично відсутні. Хоча згідно зі ст. 17 Закону "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8.09.2005 роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності серед різних категорій працівників.

З метою забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків в органах державної влади у багатьох країнах світу використовують систему гендерного квотування. У резолюціях № 1825(2011), 1706(2010), 1641(2008) ПАРЄ та рекомендаціях № 1899(2010), 1853(2008) наголошено: застосування гендерних квот є перехідним, але необхідним винятком, що покликаний змінити існуючий стан та забезпечити гендерну рівність де-юре та де-факто. Державною програмою з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р. було передбачено вивчення питання та підготовка у разі потреби пропозицій з унесення змін до виборчого законодавства стосовно впровадження гендерних квот як тимчасових спеціальних заходів з утвердження рівності прав жінок і чоловіків. Такі квоти були закріплені у Законі України "Про політичні партії в Україні", Законі України "Про місцеві вибори" – не менше 30 % загальної кількості кандидатів у відповідному виборчому списку. При цьому у спеціальний Закон щодо забезпечення гендерної рівності – "Про рівні права та можливості жінок і чоловіків" відповідні зміни не внесені, у ст. 15 залишається початкова норма щодо необхідності політичними партіями під час висунення кандидатів у народні депутати України передбачати представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках" (без вказівки на конкретну квоту).

Загалом, позитивно оцінюючи наявність спеціальних положень щодо встановлення квот у виборчих списках для представників обох статей, слід відзначити їхню

недосконалість. Зокрема, виконання вимог названих законів може бути дотримане навіть при внесенні 30 % жінок до непрохідної частини виборчого списку. Крім того, вибори до Верховної Ради України проходять за змішаною системою, відповідно, квотування не може бути застосовано при виборах на мажоритарних округах. Така ситуація значною мірою пов'язана із наявністю в українському суспільстві гендерних стереотипів. Відповідно, і парламентські вибори 2014 р., і місцеві вибори 2015 р., уперше проведені зі встановленням квотування, не дали належних результатів, забезпечивши лише представництво 9 % жінок у Верховній Раді та 16,5 % у місцевих радах різних рівнів.

За результатами зазначених виборів Комітетом виборців України зроблено висновок, що пропорційне представництво жінок серед кандидатів (і забезпечення такого представництва за допомогою квоти) не є достатньою умовою для поліпшення гендерного балансу в місцевих радах. Потрібні додаткові заходи для заохочення активної участі жінок у виборах та забезпечення рівних можливостей бути обраними [16]. Насамперед, на нашу думку, такі заходи повинні бути направлені на подолання гендерних стереотипів у суспільстві.

Слід наголосити, що впроваджуватись повинні саме гендерні, а не "жіночі" квоти. Їхня сутність зводиться до того, що особа будь-якої статі не може займати більше визначеного відсотка місць у парламенті, інших органах влади. При такому підході не надається перевага жінкам, а забезпечується саме рівність представництва. Не існує єдиного підходу щодо визначення квот у цифровому вираженні. Найбільш поширеним залишається співвідношення 40/60, що означає представництво у кожному інституті, на кожному рівні влади не менше 40 %, але не більше 60 % представників обох статей, хоча впроваджуються і квоти 30/70, або паритетні – 50/50.

Окрім квотування, практика зарубіжних країн свідчить про необхідність упровадження спеціальних програм, направлених на підвищення кваліфікації, перепідготовку жінок із метою посилення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Наприклад, у Норвегії ще з 2003 р. діє проект "Майбутнє жінок" – 18-місячна програма, що передбачає виявлення, підготовку та прискорене просування талановитих жінок на керівні посади. Уже в перший рік дії програми із 600 жінок, які успішно завершили навчання, 60 % отримали запрошення увійти до складу правління норвезьких компаній [1, с. 24].

Усі країни G20 останнім часом увели спеціальні заходи для сприяння поверненню на роботу жінок після пологів або тривалого безробіття через догляд за дитиною. Серед таких ініціатив можна виокремити: а) перекваліфікацію, зокрема й отримання основних цифрових навичок; б) просування програм навчання протягом життя та дистанційних програм (напр., Аргентина, Китай, Індія, Мексика, Нідерланди та Велика Британія), в) надання професійної перепідготовки (напр., Туреччина), г) надання послуг із догляду за дітьми (напр., у Франції, Японії, Туреччині), особливо для сімей із низьким рівнем доходу та корінних груп (напр., Канада) [3, с. 14–15].

У Німеччині діє пілотна програма, що поєднує змішане навчання, сприяння кар'єрному росту та послуги з підтримки домогосподарств для жінок, які бажають повернутися на ринок праці. З початку програми у 2015 р. до них приєдналися 6300 жінок, і до цього часу близько 36,5 % були інтегровані на ринок праці. А в межах програми "The Good early childhood education and care

rogramme" Федеральний уряд виділив 5,5 млрд євро впродовж наступних чотирьох років (2019–2022 рр.) для поліпшення якості догляду за дітьми та зниження фінансового навантаження на батьків [3, с. 15].

Спільною тенденцією для країн G20 є сприяння розвитку підприємництва для жінок, наприклад, зниження податків, полегшені позики, субсидовані відсоткові ставки, банківські гарантії, навчання менеджменту, технічний консалтинг, допомога у підготовці бізнес-плану та наставництво, мікрокредитні системи, грантові практики, спрощені процедури реєстрації бізнесу (напр., Індія, Франція, Мексика, Республіка Корея, Російська Федерація та Туреччина) [3, с. 15].

Важливим напрямом протидії гендерній дискримінації є розвиток концепції балансу між роботою та особистим життям, а також сприяння більш рівномірному розподілу обов'язків по догляду за дітьми між жінками та чоловіками. Така тенденція існує з огляду на те, що, як зауважувалося вище, більшість обов'язків із догляду нині виконують жінки, відповідно, частіше працюючи неповний робочий час, що також зумовлює гендерний розрив в оплаті праці.

Наявність стратегій забезпечення рівності жінок та чоловіків залишатимуться формальними за відсутності моніторингу ефективності та впливу гендерної політики й ініціатив. У зв'язку із цим у багатьох країнах створено спеціалізовані агенції, що консультують уряди стосовно заходів із максимізації економічного внеску жінок в економіку (напр., Аргентина, Велика Британія), або оцінки та впровадження принципів рівних можливостей і недискримінації (напр., Італія), чи розширюють сферу гендерної рівності, включаючи до неї також сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність (Канада) [3, с. 14].

Для України характерна не тільки відсутність системи збору й узагальнення статистичної інформації за гендерною ознакою (за винятком показників зайнятості та безробіття), але й відсутність системи моніторингу реалізації гендерної стратегії, визначеної Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. Відповідно, система заходів і завдань у межах програми потребує вдосконалення та конкретизації.

**Висновки.** З метою подолання гендерних диспропорцій на ринку праці, першочергового значення потребує внесення змін до трудового законодавства, що визначає диференціацію правового регулювання праці жінок. Ми пропонуємо залишити норми-заборони в контексті трудової діяльності жінок лише у випадку, якщо вони мають на меті захист їхнього здоров'я та репродуктивних функцій з погляду фізіології. Іншим обмеженням та пільгам слід надати характер суб'єктивного права жінок, зокрема, щодо нічних робіт, направлення у відрадження, залучення до роботи в позаробочий час тощо.

У контексті політики позитивних дій нині єдиним заходом, що застосовується, є квотування місць для представників обох статей у виборчих списках. Встановлення гендерних квот не є порушенням принципу рівності, оскільки пов'язане з необхідністю виправлення гендерного дисбалансу у представницьких органах влади, що існує, зокрема, і через обмеження участі жінок у політичному житті потягом тривалого історичного періоду. При цьому держава має бути своєрідним "моделним роботодавцем", що не здійснює дискримінацію за будь-якими ознаками і забезпечує працевлаштування усіх категорій працівників. А враховуючи той факт, що нині така мета не реалізована, необхідними є законодавчі заходи, направлені на реальне забезпе-

чення гендерної рівності в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Важливе значення має використання в Україні позитивного досвіду зарубіжних країн із забезпечення гендерної рівності. Зокрема, упровадження програм підвищення кваліфікації працівниць, які тривалий час перебували у відпустці по догляду за дитиною, заохочення чоловіків використовувати відповідні відпустки, створення умов для ефективного поєднання роботи із сімейними обов'язками тощо.

#### Список використаних джерел:

- Equality at work: The continuing challenge: Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 27 April 2011. URL: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS\\_154779/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_154779/lang-en/index.htm) (дата звернення: 20.05.2019).
- Guide to developing balanced working time arrangements. International Labour Office. Geneva, ILO, 2019. 48 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_706159.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf) (дата звернення: 20.05.2019).
- Women at Work in G20 countries: Progress and policy action since 2018. Report. 22 April 2019. 21p. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS\\_713373/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_713373/lang-en/index.htm) (дата звернення: 20.05.2019).
- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273. *Офіційний вісник України*. 2018. № 33. Ст. 1165.
- The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf) (дата звернення: 20.05.2019).
- Гендерні аспекти ринку праці в Україні : доп. / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 20.05.2019).
- Три "екзамени" для чиновників : інтерв'ю голови Національного агентства з питань державної служби. *День*. 2019. № 72–73. URL: <https://day.kyiv.ua/uk/article/cuspilstvo/try-ekzameni-dlya-chynovnykiv> (дата звернення: 20.05.2019).
- Демографічна та соціальна статистика / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.05.2019).
- Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні : статист. аналіз відкритих даних ЄДРПОУ. Вересень 2017. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women\\_and\\_Men\\_in-Leadership\\_Position.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf) (дата звернення: 20.05.2019).
- Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. 172 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf) (дата звернення: 20.05.2019).
- Єфанова І., Марценюк Т. Гендерна нерівність на ринку праці України у сфері інформаційних технологій. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія*. 2017. № 1(8). С. 10–16.
- Про Рекомендації парламентських слухань на тему: "Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи" : Постанова Верховної Ради України від 27 червня 2007 р. № 1241-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 45. Ст. 522.
- Права людини в Україні – 2017 : доп. правозахисних орг-й / за ред. О.М. Павліченка, О.А. Мартиненка / Українська Гельсінська спілка з прав людини. К., 2018. URL: <https://helsinki.org.ua/publications/richna-dopovid-pravozahysnyh-orhanizatsij-prava-lyudyny-v-ukrajini-2017/> (дата звернення: 20.05.2019).
- Сахарук І.С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. *Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство*. 2010. Вип. 533. С. 49–55.
- Дашковська О.Р. Проблеми впровадження принципу гендерної рівності в українське законодавство: загальнотеоретичні аспекти. *Проблеми законності*. 2002. № 52. С. 9–15.
- Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 р. в Україні / ВГО "Комітет виборців України". URL: <http://www.cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:finalnyi-zvit-zarezultatamy-gendernogo-monitoringu-2015> (дата звернення: 20.05.2019).

*Наукове дослідження проведено в межах держбюджетної теми № 19БФ042-01М "Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України"*

Received: 01/07/2019  
Accepted: 25/07/2019

I. Sakharuk, PhD (Law), Associate Professor  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

## LEGAL WAYS FOR OVERCOMING GENDER DISPROPORTIONS IN THE UKRAINIAN LABOR MARKET

*The article deals with the problems of improvement and implementation legislation for gender equality in Ukraine. Have been analysed the main manifestations of discrimination against women in labor market: vertical and horizontal occupational segregation; gender wage differentials; difficulties associated with the combination of work and family responsibilities; the overwhelming predominance of women in the field of part-time, informal, temporary employment; sexual harassment. The issues of gender segregation, gender pay gap, gender equality for work-life balance in the context of foreign and national experience have been explore.*

*The author have been determine the tendencies of improving the labor legislation in foreign countries for introducing the principle of equality between men and women. Gender mainstreaming strategies and programs in G20 countries were summarized. The author draw attention to the nonefficiency of State Social Program for Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the period up to 2021, was made the proposals for its improvement.*

*The study finds that there is the issue of equality opportunities between men and women in representation authorities at different levels in Ukraine (on the example of the Verkhovna Rada of Ukraine and the Cabinet of Ministers of Ukraine). Approaches to gender quotas in foreign countries have been analyzed. The author used the statistics on employment, entrepreneurship and remuneration to show inequality on the labor market in Ukraine.*

*The author have also identified that the national legislation, which establishes special guarantees and restrictions on women's work, will have to be improve in the context of a substantive model of equality. Have been suggested the ways of overcoming gender discrimination in the workplace by a policy of affirmative action.*

**Keywords:** gender equality, discrimination, gender segregation, labor market, electoral quotas, security legislation, affirmative action, differentiation of legal regulation.

### References:

- Equality at work: The continuing challenge: Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 27 April 2011. URL: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS\\_154779/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_154779/lang-en/index.htm).
- Guide to developing balanced working time arrangements. International Labour Office. Geneva, ILO, 2019. 48 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_706159.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf).
- Women at Work in G20 countries: Progress and policy action since 2018. Report. 22 April 2019. 21 p. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS\\_713373/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_713373/lang-en/index.htm).
- Derzhavna social'na programa zabezpechennja rinvnyh prav ta mozhlyvostej zhinko i cholovikiv na period do 2021 roku : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11.04.2018 №273. Oficijnyj visnyk Ukrainy. 2018. №33. St.1165. (in Ukrainian).
- The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf).
- Genderi aspekty rynku praci v Ukraini: dopovid' [Gender aspects of the Ukrainian labor market: a report] / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (in Ukrainian).
- Try "ekzameni" dlja chynovnykiv: interv'ju Golovy Nacional'nogo agentstva z pytan' derzhavnoi' sluzhby. [Three Exams for Officials : Interview with the Head of the National Agency for Civil Service]. Den. 2019. № 72–73. URL: <https://day.kyiv.ua/uk/article/cuspilstvo/try-ekzameni-dlya-chynovnykiv> (in Ukrainian).
- Demografichna ta social'na statystyka [Demographic and social statistics] / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (in Ukrainian).
- Zhinky ta choloviky na kerivnyh posadah v Ukraini: statystychnyj analiz vidkrytyh danyh JeDRPOU [Women and men in senior management positions in Ukraine: statistical analysis of open EDRPOU data]. Veresen' 2017. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women\\_and\\_Men\\_in-Leadership\\_Position.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf) (in Ukrainian).
- Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. 172 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf).
- Jefanova I., Marcenjuk T. Genderna nerivnist' na rynku praci Ukrainy u sferi informacijnyh tehnologij [Gender Inequality in the Labor Market of Ukraine in Information Technologies]. Visnyk Kyi'vs'kogo nacional'nogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Sociologija. 2017. № 1(8). S. 10-16. (in Ukrainian).
- Pro Rekomendacii parlaments'kyh sluhan' na temu: "Rivni prava ta rivni mozhlyvosti v Ukraini: realii ta perspektyvy" : Postanova Verhovnoi' Rady Ukrainy vid 27 chervnja 2007 roku № 1241-V. Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy. 2007. № 45. St. 522 (in Ukrainian).
- Prava ljudyny v Ukraini – 2017. Dopovid' pravozahysnyh organizacij [Human rights in Ukraine – 2017 : Report of human rights organizations] / za red. O.M. Pavlichenka, O.A. Martynenko / Ukrain's'ka Gef'sins'ka spilka z prav ljudyny. K., 2018. URL: <https://helsinki.org.ua/publications/riczna-dopovid-pravozahysnyh-orhanizatsij-prava-lyudyny-v-ukrajini-2017/> (in Ukrainian).
- Saharuk I.S. Pravove reguljuvannja rinvnyh prav i mozhlyvostej okremykh kategorij pracivnykiv [Legal regulation of equal rights and opportunities of certain categories of employees]. Naukovyj visnyk Chernivc'kogo universytetu. Pravoznavstvo. 2010. Vyp. 533. S. 49–55.
- Dashkovs'ka O. R. Problemy vprovadzhennja pryncypu gendernoi' rinvnosti v ukrain's'ke zakonodavstvo: zagal'noteoretychni aspekty [Problems of implementation of the principle of gender equality in Ukrainian legislation: general theoretical aspects.]. Problemy zakonnosti. 2002. № 52. S. 9–15 (in Ukrainian).
- Final'nyj zvit za rezul'tatamy g'endernogo monitoryngu na miscevyh vyborah 2015 roku v Ukraini [Final report on the results of gender monitoring at the 2015 local elections in Ukraine] / VGO "Komitet vyborciv Ukrainy". URL <http://www.cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:finalnyi-zvit-za-rezultatamy-gendernogo-monitoryngu-2015> (in Ukrainian).

УДК 343.131; 343.132 (477)

О. Южно, д-р юрид. наук, проф.  
Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, Україна

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО І ПРИКЛАДНОГО УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЧАТКОВОГО ЕТАПУ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ

*Здійснено порівняльний аналіз попереднього і чинного кримінального процесуального законодавства України стосовно процесуального інституту початку досудового розслідування. Встановлені певні прогалини і неузгодженості в чинному КПК України, що викликає нарікання від учасників кримінального провадження у правозастосовній діяльності, а також дискусію серед учених і практиків із цих питань. Надано пропозиції з удосконалення чинного законодавства стосовно порушених проблем.*

**Ключові слова :** початок розслідування, кримінальне провадження, удосконалення, повідомлення, слідчий, прокурор, розкриття, регламентація.

**Вступ.** Завдяки дослідженням встановлено, що початок досудового розслідування та процесуальні права учасників кримінального провадження на цьому етапі досудового розслідування недостатньо за-

конодавчо врегульовано у чинному КПК України, на відміну від КПК України 1960 р. Це слід пояснити сталими та дискусійними підходами в науці, що така діяльність є як процесуальною, так і непроцесуаль-