

УДК: 342.7.349

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2020-73-4-53-59>



Колеснік Тетяна Володимирівна,
доктор юридичних наук, професор
(Донецький юридичний інститут МВС України,
м. Маріуполь)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ ПІД ЧАС РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Мета цієї статті передбачає аналіз проблемних аспектів дотримання принципів гендерного балансу під час реалізації права на працю в контексті прийнятих Україною міжнародних гендерних стандартів. У статті проаналізовано норми чинного законодавства, Конвенції Міжнародної організації праці та антидискримінаційні директиви Європейського Союзу, які стосуються гендерних питань. Досліджено показники гендерної нерівності в Україні відповідно до даних Організації Об'єднаних Націй і Державного комітету статистики. На основі отриманих результатів аналізу було визначено низку відповідних заходів, спрямованих на забезпечення гендерного балансу в Україні.

Ключові слова: дискримінація; гендерна рівність; гендерні стереотипи; гендерний баланс; вільний вибір професії.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку українського суспільства поряд із питаннями економічної стабілізації не менш актуальним стає забезпечення переходу України до сталого соціального розвитку, що, у свою чергу, потребує формування державної політики з урахуванням гендерного компонента, тобто оцінки стратегії державної політики з позиції гендерної рівності. Сьогодні надто часто стратегії змін приймаються з огляду на їхню успішність в іншому контексті, при цьому не враховуються чинники, що є актуальними та доцільними для національного законодавства. Вивчати досвід зарубіжних країн, безумовно, важливо, але це не означає копіювати успішні стратегії з одного контексту в інший. Фактори успіху мають бути проаналізовані та розтлумачені. Це означає, що потрібно зрозуміти, чому певна стратегія спрацювала в європейській країні, та розглянути, чи є в нашій країні умови, що уможливили б її успіх. Деякі складові дієвої методики, можливо, треба буде змінити з метою забезпечення доцільності та прийнятності в межах національного законодавства з метою відсторонення від застарілих стереотипів, зумовлених гендерною нерівністю, та забезпечення реалізації програм гендерного балансу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Деякі проблеми обраної теми наукової статті висвітлені в працях Н. Аніщука, Ю. Івченко, О. Костюченко, Л. Лобанової, О. Макарової, М. Малишевої, Е. Мезенцевої, В. Новікова, Ю. Саєнко, В. Отешенко, Л. Чуйко.

Метою статті, відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є узагальнення основних положень, що спрямовані на забезпечення гендерного балансу під час реалізації права на працю в різних соціально-економічних сферах та окреслення стратегій запобігання та протидії гендерній нерівності шляхом використання правових норм національного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Формування та покращення розуміння суспільством завдань державної політики в напрямі гендерної рівності сприяє досягненню Глобальних

цілей сталого розвитку, проголошених Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН) у резолюції Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1 і підтриманих Україною відповідно до Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [1]. Затверджено Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року [2].

Розвиток гендерного законодавства в Україні відбувається досить швидкими темпами. Серед зобов'язань, які взяла на себе країна перед Європейським співтовариством, є реалізація жінками і чоловіками рівних прав та можливостей. Україна останніми роками значно прогресує у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Нині державна політика орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона проводиться з урахуванням міжнародних актів, ратифікованих Україною. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок 1967 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами 1949 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 р.; Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод 1950 р.; Пекінська декларація 1995 р. та інші. Проте питанню забезпечення в українському суспільстві гендерної рівності має приділятися більше уваги з огляду на обраний напрямок роботи Президента та Уряду України в Євроінтеграційному векторі. Відповідно, розвиток та вдосконалення законодавства в частині гендерної складової є досить важливим завданням, що поставлено перед нашою державою міжнародною спільнотою.

За даними Глобального звіту Світового економічного форуму, Україна у 2019 році посіла 59 місце (зі 153 країн) за показником індексу гендерного розриву. Показники освіти та здоров'я знаходяться на високому рівні, а ось політична залученість та економічні можливості відстають. У суспільному житті прояви нерівності, дискримінації за ознакою статі, насильства – це гендерні стереотипи, які в українському соціумі нерідко замовчуються, що є негативною тенденцією. Разом із наявністю в Україні потужного жіночого руху та жіночих об'єднань, спілок необхідно визнати недостатньою кількість організацій, які зосереджуються на захисті прав чоловіків, що може бути наслідком практичної відсутності в публічному дискурсі питання про дискримінацію чоловіків. Доволі поширеним є також хибне переконання, що гендерна тематика стосується лише жінок. Чоловіки так само зазнають дискримінації у реалізації певних прав, що нечасто стає загальновідомим та рідко висвітлюється у засобах масової інформації як соціальна проблема. Тож якщо питання дискримінації жінок завдяки скоординованим зусиллям держави та громадянського суспільства є на порядку денному, то проблеми дискримінації чоловіків не отримують належної уваги.

Хибною є також думка, що гендерна рівність зводиться до утвердження прав жінок щодо реалізації себе на ринку праці чи в політиці. Необхідним є висвітлення цієї проблеми як проблеми вибору жінки і чоловіка, при цьому самодостатнім є будь-яке законне бажання жінки або чоловіка всупереч суспільно прийнятним стереотипам щодо професії, соціальної ролі, типів поведінки. На сьогодні в суспільстві часто бракує розуміння, що жінка або чоловік, які обрали для себе основний шлях у житті через кар'єру або виховання дітей, мають право на повагу та свободу від упереджень незалежно від змісту цього вибору [3].

Слід зазначити, що інтерпретація положень міжнародних правових актів, які стосуються зазначеної проблематики, у контексті трудових правовідносин потребує деталізації. По-перше, міжнародним договором, метою якого є ефективний захист прав людини, а саме Європейською конвенцією з прав людини і основоположних свобод, встановлено абсолютне право кожного на реалізацію прав, закріплених в її положеннях

(ст. 14 Конвенції), та прав, передбачених національним законом (ст. 1 Протоколу № 12 до Конвенції) [4]. По-друге, доцільно зауважити, що положення зазначених статей не містять посилань на можливі обмеження, що допускаються з будь-якою метою (на противагу, скажімо, праву на свободу вираження поглядів, право на мирні зібрання). Однак це не означає, що в контексті трудових відносин вимагається сліпе дотримання принципу гендерної рівності, тобто рівності на підставі статі. Фізіологічно представники статей є настільки різними, що закріплення подібної рівності було б певною ілюзією, яку неможливо виконати. Відповідно до ст. 1 Конвенції № 111 про дискримінацію у сфері праці і занять, «будь-яка диференціація, недопущення чи надання переваги щодо певної роботи, заснованої на специфічних вимогах такої, не може вважатись дискримінацією» [5]. Ця норма акцентує увагу на доречному застереженні, що, у свою чергу, підтверджує важливість дотримання гендерного балансу в реалізації основоположних прав і свобод незалежно від статі [5].

Гендерний баланс – це фактичний, або такий, що планується, стан справ, під час якого вирівнюється соціальне, економічне, політичне становище жінок і чоловіків. Установлення гендерного балансу базується на сукупності ключових показників, серед яких найбільше значення мають рівномірний розподіл доходів, представництво на управлінських і політичних посадах, рівень завантаженості в домашньому господарстві та суспільних справах, здобутий рівень освіти, рівень захворюваності, тривалість життя. В Україні останнім часом розширено доступ жінок до більш як 450 професій та посад шляхом усунення дискримінаційних норм, зокрема у сфері безпеки й оборони та в органах державної влади, значно збільшилося число жінок-народних депутатів. За статистичними показниками 2019 року, 20.8 % (88 депутаток із 423) обрано до Верховної Ради України.

Наразі найбільші досягнення у сфері гендерної рівності спостерігаються на законодавчому рівні. Проте в багатьох інших галузях у практичному втіленні суттєвого прогресу досягти не вдалося, що й зумовлює низькі позиції України в міжнародних рейтингах із гендерної рівності та значне відставання від європейських показників. В Україні, як і раніше, для жінок існують реальні перешкоди на ринку праці, і їхнє коріння знаходиться у самій системі організації зайнятості та у проблемах, з якими стикаються жінки, прагнучи поєднати професійну діяльність із материнством та виконанням сімейних обов'язків.

Імплементацию Директиви № 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують (далі – Директива) здійснено у зв'язку з необхідністю правової регламентації додаткових гарантій для працівниць у сфері безпеки праці та охорони здоров'я, виходячи з їхньої репродуктивної функції, необхідності створення умов для народження здорових дітей [6]. Слід зазначити, що в цілому положення Директиви, які визначають її цілі, враховано в національному законодавстві. Передбачено як загальні норми, що регламентують рівність чоловіків та жінок у сфері праці (Конституція України; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»), так і спеціальні норми, які визначають можливість здійснення позитивних дій як спеціальних законодавчих заходів, спрямованих на підвищення гарантій для забезпечення рівності можливостей окремих соціальних груп, у тому числі жінок (Закон України «Про зайнятість населення»; Закон України «Про охорону праці»; Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), глава XII «Праця жінок»). Відповідно, у трудовому законодавстві України встановлено необхідність спеціального правового регулювання праці вагітних жінок (частково також жінок, які годують): а) зниження норм виробітку та норм обслуговування відповідно до медичного висновку (ч. 1 ст. 178 КЗпП), б) переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ч. 1 ст. 178 КЗпП); в) звільнення від роботи зі збереженням середнього заробітку до вирішення питання про

переведення на легшу роботу (ч. 2 ст. 178 КЗпП); г) встановлення неповного робочого часу на прохання вагітної жінки (ст. 56 КЗпП) [7].

Необхідно зазначити, що у проєкті Трудового кодексу України (далі – проєкт ТК України) визначено низку положень, які суперечать положенням Директиви та можуть стати підставами для нібито законних звільнень жінок і погіршити їхнє становище на ринку праці: ст. 109 проєкту ТК України дозволяє розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на загальних підставах, передбачених ст. 92 проєкту, з працівниками із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років, а у випадках, передбачених частиною другою ст. 198 проєкту, – до шести років або дитину з інвалідністю, з самотніми матерями (батьками), які мають дітей віком до 15 років; у ст. 175 проєкту ТК України з часу, що враховується до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку, виключено відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку [8]. Потрібно вказати, що за своїм змістом директива Європейського Союзу (далі – ЄС) у частині забезпечення гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі спрямована на вирівнювання правового становища працівників обох статей, а диференціація умов праці зумовлена життєвими обставинами (фактичними, фізіологічними). Саме таке вирівнювання повинно забезпечуватися на рівні національного законодавства, й Україна в цьому питанні не є винятком [9, с. 254].

Слід зауважити, що, крім проблем жіночої зайнятості, гендерний дисбаланс зберігається і в оплаті праці, і в кар'єрному зростанні. Ці проблеми сьогодні – в умовах пандемії COVID-19 – особливо загострюються і набувають значної масштабності. Гендерні економічні наслідки під час кризи та відновлення після неї спричиняють підвищення психологічного стресу та невпевненості в майбутньому для кожного працівника. Необхідність забезпечення рівності у ставленні шляхом заборони непрямой дискримінації в національному законодавстві фактично не відображено. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», непрямая дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище, порівнюючи з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [10]. Але чіткого механізму реальної протидії непрямій дискримінації не визначено. Поняття «непряма дискримінація» взагалі не застосовується в Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків». Також особливого аналізу потребує забезпечення й унормування умов праці працюючих жінок (вагітних та жінок, що знаходяться у соціальній відпустці по догляді за дитиною) та умов часткової зайнятості. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» містить декілька статей, що регулюють правовідносини у сфері дії Директиви № 92/85/ЄЕС (ст. 17 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї»; ст. 18 «Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод»). Водночас база нормативно-правових актів, що регулює трудові відносини у сфері дії цього закону, є дуже слабкою [11].

Принагідно зазначити, що дискримінаційна практика у сфері праці існує не тільки в Україні, а й має негативні прояви в економічно розвинених країнах Європи. Узагалі наявний розрив у сфері оплати праці: дуже часто чоловіки займають більш оплачувані посади, жінки отримують близько 70 % від оплати праці чоловіків, у тому числі внаслідок непрямой дискримінації. Гендерна дискримінація щодо оплати праці негативно впливає на економічні та соціальні права жінок. Серед явищ, що спостерігаються на ринку праці в Україні, можна виділити такі:

- праця жінок у низькооплачуваному секторі;

- жінки займають лише 23 % керівних посад в Україні;
- у приватному секторі серед власників бізнесу 46 % жінок;
- розмір середньомісячної оплати праці жінок у 2019 році був на 23 % нижчий, ніж у чоловіків;
- у 2019 році серед безробітних було зареєстровано 52,4 % жінок;
- серед найбільших гендерних розривів в окремих видах економічної діяльності можемо спостерігати гендерні розриви у сферах діяльності, не пов'язаних зі шкідливими умовами праці.

Згідно з даними Європейської економічної комісії ООН, показник гендерного розриву в рівні щомісячної заробітної плати в Україні становить: у 2014 році – 23,7 %; у 2015 році – 25,1 %; у 2016 році – 25,3 %; у 2017 році – 21,2 %; у 2018 році – 21 %; у 2019 році – 23 %. Аналізуючи показники 2019 року, можемо дійти висновку, що показник гендерного розриву щодо рівня щомісячної заробітної плати підвищився на 1,8 %, порівнюючи з 2017 роком, і зараз є близьким до показника, який спостерігався у 2013 році, що свідчить про нестабільність у регулюванні оплати праці чоловіків та жінок в Україні. Такий розрив певною мірою впливає на непряму дискримінацію у сфері соціального захисту, оскільки, крім страхового стажу, другим ключовим показником для визначення розміру пенсій та інших соціальних виплат в межах загальнообов'язкового державного соціального страхування є розмір заробітної плати (доходу).

Слід наголосити, що в Кодексі законів про працю України не закріплено права на рівну оплату праці чоловіків та жінок. У ст. 2 КЗпП України передбачено лише право на працю як право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. При цьому позитивним аспектом є прийняття Закону України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» [12], яким до КЗпП України було внесено зміни у ст. 2-1 КЗпП, закріпивши принцип рівності трудових прав громадян України, а саме: заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників, у тому числі й залежно від статі.

Однак слід зазначити, що на практиці не передбачено механізму його реалізації у сфері забезпечення рівного підходу до оплати праці чоловіків та жінок. Глава VII КЗпП «Оплата праці» не враховує гендерного аспекту. Наразі не було внесено змін до Закону України «Про оплату праці», які зважали б на гендерний аспект і передбачали принцип рівності в оплаті праці чоловіків та жінок. Аналізуючи норми чинного законодавства, Конвенції Міжнародної організації праці та антидискримінаційні директиви ЄС, убачаємо низку прогалин, що потребують законодавчого врегулювання на національному рівні та розроблення чіткого механізму дій, спрямованих на протидію дискримінації за ознакою статі та які полегшать зіставлення цінності різного виду професій.

Висновки. З урахуванням викладеного, слід зазначити, що досягнення гендерного балансу є не тільки міжнародно-правовим зобов'язанням, це також необхідно для досягнення цілей національного розвитку нашої держави. Реалізація основних принципів гендерної проблематики є фундаментальним чинником захисту трудових прав, а також основою для побудови більш безпечного суспільства та зміцнення позицій верховенства права, оскільки досягнення гендерної рівності зрештою забезпечує запобігання насильству, захист прав усіх людей та надає можливість кожному зробити змістовний внесок у громадське життя.

Список використаних джерел

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 27.10.2020).
2. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про

виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80> (дата звернення: 27.10.2020).

3. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності від 16.09.2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80> (дата звернення: 27.10.2020).

4. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод : від 04.11.1950. *Голос України*. 2001. № 3.

5. Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та зайнятості 1958 р. Конвенції та Рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр. Т. 1. Женева: Міжнар. бюро праці. 2001. С. 648–651.

6. Аналіз регулювання дотримання рівності та недискримінації у доступі до праці, послуг та соціального забезпечення: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних директив ЄС : аналітичний звіт за результатами дослідження. К., 2019. 49 с.

7. Кодекс законів про працю України : станом на 1 липня 2020 року. Харків: Право, 2020. 120 с.

8. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014, реєстр. № 1658. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (дата звернення: 20.11.2020).

9. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.

10. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 13.05.2014 № 1263-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 27. Ст. 915.

11. 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.

12. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу : Закон України від 12.11.2015 № 785-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 49–50. Ст. 467.

References

1. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 30. 09. 2019 № 722 [About Aims of steady development of Ukraine on a period to 2030 : Decree of President of Ukraine from 30.09.2019 № 722]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (data zvernennia: 27.10.2020) [in Ukrainian].

2. Natsionalnyi plan dii z vykonannia rekomendatsii, vykladenykh u zakliuchnykh zauvazhenniakh Komitetu OON z likvidatsii dyskryminatsii shchodo zhinok do vosmoi periodychnoi dopovidi Ukrainy pro vykonannia Konventsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok na period do 2021 roku : rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 05.09.2018 № 634-r [National Action Plan to implement the recommendations set out in the concluding observations of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women to the Eighth Periodic Report of Ukraine on the Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women until 2021]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80> (data zvernennia: 27.10.2020) [in Ukrainian].

3. Kontseptsiia komunikatsii u sferi gendernoi rivnosti vid 16.09.2020 r.

№ 1128-r [Conception of communication is in the field of gender equality from 16.09.2020 № 1128-r]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80> (data zvernennia: 27.10.2020) [in Ukrainian].

4. Konventsiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod : vid 04.11.1950. *Holos Ukrainy*. [Convention is about the protection of human rights and fundamental freedoms : from 04.11.1950. Voice of Ukraine]. 2001. № 3.

5. Konventsiia № 111 pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zainiatosti 1958 r. Konventsii ta Rekomendatsii ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi 1919–1964 rr. [Convention № 111 about discrimination in industry of labour and employment of 1958. Conventions and Recommendations are accepted by International organization of labour of 1919–1964]. Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 2001. T. 1. S. 648–651 [in Ukrainian].

6. Analiz rehuliuвання dotrymання rivnosti ta nedyskryminatsii u dostupi do pratsi, posluh ta sotsialnoho zabezpechennia: otsinka stanu vprovadzhennia Ukrainoiu antydyskryminatsiinykh dyrektyv YeS : analitychnyi zvit za rezultatamy doslidzhennia [Analysis of the regulation of equality and non-discrimination in access to labor, services and public welfare: assessment of the state of implementation of EU anti-discrimination directives in Ukraine : analytical report on the results of the research]. K., 2019. 49 s. [in Ukrainian].

7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : stanom na 1 lypnia 2020 roku. [Labor Code of Ukraine : by the state on July, 1, 2020. Kharkiv: Right]. Kharkiv: Pravo, 2020. 120 s. [in Ukrainian].

8. Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 27.12.2014, reiestr. № 1658 [A project of Labor Code of Ukraine dated 27.12.2014, register. № 1658]. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> (data zvernennia: 20.11.2020) [in Ukrainian].

9. Kostiuhenko, O. Ie. (2018). Realizatsiia sotsialnoho pryznachennia trudovoho prava v Ukraini : monohrafiia [Realization of the social setting of labour right in Ukraine : monograph]. Kharkiv: Pravo. 392 s. [in Ukrainian].

10. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 13.05.2014 № 1263-VII. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* [About principles of prevention and counteraction to discrimination in Ukraine : Law of Ukraine from 13.05.2014 № 1263-VII. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*]. 2014. № 27. St. 915 [in Ukrainian].

11. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv : Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 № 2866-IV. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* [About providing of equal rights and possibilities of women and men : Law of Ukraine from 08.09.2005 № 2866-IV. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*]. 2005. № 52. St. 561 [in Ukrainian].

12. Pro vnesennia zminy do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy shchodo harmonizatsii zakonodavstva u sferi zapobihannia ta protydii dyskryminatsii z pravom Yevropeiskoho Soiuzu : Zakon Ukrainy vid 12.11.2015 № 785-VIII. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* [About making alteration in Labour Code of Ukraine in relation to harmonization of legislation in the field of prevention and counteraction to discrimination with a right for European Union : Law of Ukraine from 12.11.2015 № 785-VIII. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*]. 2015. № 49–50. St. 467 [in Ukrainian].

Koliesnik Tetiana,

Doctor of Law, Professor

(Donetsk Law Institute, MIA of Ukraine, Mariupol)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

MODERN APPROACHES TO ENSURING GENDER BALANCE IN THE EXERCISE OF THE RIGHT TO WORK

The purpose of this article is to analyze the challenges in complying with principles of gender balance in the exercise of the right to work in the framework of international gender standards adopted by Ukraine. Given current development stage of Ukrainian society along with issues of economic stabilization, it is equally important to ensure Ukraine's transition to sustainable social development, which in turn requires public policy making with due regard given to gender component, i.e., evaluation of public policy strategy in terms of gender equality. Shaping and improving public's understanding of the objectives of state policy in the field of gender equality contributes to achieving Global Sustainable Development Goals proclaimed by the UN and supported by Ukraine in accordance with the Decree of the President of Ukraine "On Sustainable Development Goals until 2030". National Action Plan for the Implementing Recommendations Set Out in the Final Observations of UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women to the Eighth Periodic Report of Ukraine on the Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women for 2021 was approved. According to Global Report of the World Economic Forum, in 2019 Ukraine ranked 59th (out of 153 countries) as to gender gap index. Education and health indicators are high, but political involvement and economic opportunities are declining. Manifestations of inequality, gender discrimination and violence are present in public life - these are gender stereotypes that are often played down in Ukrainian society, which is a negative trend. Along with having strong women's movement and women's organizations in Ukraine, it is necessary to recognize insufficient number of organizations focusing on protection of men's rights, which may be a consequence of de facto absence public discussions about discrimination against men. In view of the above, it should be noted that achieving gender balance is not only an international legal obligation, it is also necessary to achieve the goals of national development of our state. Implementation of basic principles of gender issues is a fundamental factor in protecting labor rights as well as the basis for building a safer society and strengthening the rule of law. Based on the results of the analysis, a number of respective measures aimed at ensuring gender balance in Ukraine were identified. The norms of the current legislation, the ILO Convention and EU anti-discrimination directives related to gender issues are analyzed. Indicators of gender inequality in Ukraine were studied in accordance with UN and the State Statistics Committee data.

Key words: discrimination; gender equality; gender stereotypes; gender balance; free choice of occupation.

Надійшла до редколегії 23.11.2020