

ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КВОТ ДЛЯ ЖІНОК І ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

CURRENT ISSUES IN ENSURING GENDER EQUALITY IN THE SPHERE OF EMPLOYMENT RELATIONS: LEGAL ASPECTS AND THE EFFECTIVENESS OF WOMEN'S QUOTA MECHANISMS

Палетич Д.С., студентка III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Середа О.Г., д.ю.н., професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті розглядається важливий аспект сучасного правового регулювання праці – питання автоматичного регулювання гендерної рівності у сфері трудових правовідносин. Наголошується на тому, що, незважаючи на значні досягнення у сфері прав людини, дискримінація за статевою ознакою залишається перешкодою для досягнення справедливого доступу жінок до управлінських посад у межах виконання трудової функції. Зауважується, що ефективним інструментом подолання гендерної нерівності стало запровадження квот у радах директорів для представниць жіночої статі. Першою країною, що у 2003 році ввела обов'язкові квоти, стала Норвегія. Це стало каталізатором для подібних ініціатив у інших державах. Підтверджується, що компанії з більшою гендерною різноманітністю у складі керівництва краще дотримуються трудового законодавства і демонструють підвищену ефективність в організації праці та адаптації до змін на ринку праці. Проте, попри позитивні зміни, багато компаній не вживають активних заходів для підвищення участі жінок у процесах, пов'язаних із виконанням трудової функції, зокрема й у керівництві, що вимагає державного втручання. Акцентується на тому, що Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок і Пекінська платформа дій закликають держави забезпечити рівні можливості для них у всіх сферах. Багато країн, зокрема, Франція, Німеччина та Швеція, ухвалили закони про квоти, завдяки чому збільшилася частка жінок, які виконують трудову функцію на керівних посадах. Однак існують критики цього підходу, які пояснюють свої ставлення тим, що виникає ризик появи «символічних» керівників, чия реальна влада може бути обмеженою. Відзначається, що в Україні питання квот для жінок у трудових відносинах з правової точки зору потребує регулювання, тим більше, що основа для подальших реформ закладена Конституцією України і законодавством, спираючись на приписи якого регламентується питання гендерної рівності. Наголошується на тому, що забезпечення гендерної рівності не лише дає змогу досягти соціальної рівності, а й є економічною необхідністю, адже різноманітність у адмініструванні трудових процесів стимулює прийняття більш ефективних рішень, зокрема, й у сфері праці. Важливо, щоб державні органи, неурядові організації та бізнес працювали спільно для створення справедливого середовища, що підтримує жінок у їхньому професійному розвитку.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація за статевою ознакою, квоти для жінок, правове регулювання, соціальна справедливість.

The article addresses the issue of automatic regulation of gender equality in labor relations, which constitutes a crucial aspect of modern legal regulation of labor. Despite significant achievements in the field of human rights, gender-based discrimination remains an obstacle to ensuring fair access for women to managerial positions within the framework of their employment functions. The introduction of quotas for women on boards of directors has proven to be an effective tool in overcoming gender inequality. Norway was the first country to implement mandatory quotas in 2003, which served as a catalyst for similar initiatives in other countries.

Studies confirm that companies with greater gender diversity in leadership positions are more compliant with labor laws and demonstrate increased efficiency in organizing labor and adapting to changes in the labor market. However, despite these positive developments, many companies fail to take active measures to increase female participation in roles related to labor functions, particularly in leadership. This underscores the necessity for government intervention.

The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women and the Beijing Platform for Action call on states to ensure equal opportunities for women in all spheres. Many countries, including France, Germany, and Sweden, have enacted quota laws that have increased the proportion of women holding managerial roles. However, critical perspectives on this approach exist, notably the risk of creating "token" leaders whose real power may be limited.

In Ukraine, the issue of quotas for women in labor relations requires further legal development. The Constitution of Ukraine and gender equality legislation provide a foundation for ongoing reforms. Promoting gender equality not only fosters social justice but is also an economic necessity, as diversity in the administration of labor processes leads to more effective decision-making in labor regulation.

It is essential for government bodies, non-governmental organizations, and businesses to collaborate in creating an equitable environment that supports women in their professional development.

Key words: Auto regulation, gender equality, governing bodies, sex discrimination, quotas for women, gender diversity, financial performance, government intervention, quota legislation, social justice.

Вступ. У глобальному вимірі однією з найактуальніших і найобговорюваніших проблем серед фахівців сучасного трудового права можна сміливо визнати забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах. Незважаючи на існування міжнародних і національних нормативно-правових актів, спрямованих на захист прав жінок, варто зауважити, що забезпечення саме рівних можливостей кожному для реалізації права на працю, особливо в аспекті доступу до керівних посад, часто обмежується через системні й культурні бар'єри. Вказане створює дисбаланс у професійному становленні й просуванні жінок

і чоловіків, посилюючи нерівність у сфері праці. Одним із найбільш дискусійних і водночас перспективних механізмів вирішення окресленої проблеми є введення квот для жінок. Проте при запровадженні заходів задля подолання бар'єрів виникає багато юридичних, соціальних й економічних питань. Зокрема, це стосується правової природи квот, їхньої відповідності принципам рівності і недискримінації, а також їхньої ефективності в досягненні реальних змін у структурі зайнятості та керівних посад.

Актуальність досліджуваної теми. Проблема забезпечення гендерної рівності у сфері трудових правовідно-

син залишається однією з найгостріших і найактуальніших у сучасному правовому полі. У світі, де права людини виступають фундаментальною цінністю, досягнення рівності між чоловіками й жінками є важливим критерієм справедливого суспільства. Проте, попри численні міжнародні й національні ініціативи, на ринку праці жінки досі стикаються з дискримінацією, обмеженим доступом до керівних посад і нерівністю в оплаті праці. У цьому контексті важливу роль відіграють правові механізми, які застосовуються для подолання гендерної нерівності.

Метою статті є дослідження актуальних питань забезпечення гендерної рівності у сфері трудових правовідносин, аналіз правових аспектів регулювання цієї сфери й оцінка ефективності механізмів квотування для жінок як інструменту подолання гендерної нерівності в доступі до керівних посад.

Стан дослідження. Проблеми дискримінації у сфері реалізації права на працю й забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах привертала увагу багатьох науковців, серед яких О. Антон, Н. Болотіна, В. Бурак, М. Венедиктова, І. Ветухова, О. Гаврилюк, В. Жернаков, М. Іншин, В. Кононенко, Д. Кравцов, Т. Красюк, О. Процевський, О. Серета, С. Сільченко, А. Слюсар, О. Черноус, В. Юровська, Г. Яковлева, О. Яковлев, О. Ярошенко та ін. Незважаючи на суттєву увагу до цих питань, гострота й актуальність проблеми дискримінації у сфері праці на сучасному етапі розвитку України зумовлюють необхідність подальших досліджень і вдосконалення підходів до їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі, як уже наголошувалося раніше, фундаментальною цінністю визнається забезпечення безперешкодної реалізації і дотримання у всіх сферах, зокрема, і в трудових відносинах, прав людини незалежно від статі, кольору шкіри, національності тощо. Виходячи з цього, нині докладається багато зусиль до втілення в життя наведеного припису, у тому числі і при врегулюванні питання гендерної, тобто між чоловіками й жінками, рівності. Пояснюється вказане тим, що, попри значні досягнення у сфері прав людини, однією з основних перешкод на шляху до справедливого й збалансованого доступу жінок до певних професій, керівних посад залишається дискримінація за ознакою статі. Із цього випливає, що необхідно віднайти чи розробити, а після цього запровадити ефективний правовий механізм подолання цієї проблеми у трудовій сфері. На наш погляд, на сьогодні одним із найдієвіших інструментів є введення для жінок квот, що передбачає забезпечення рівних можливостей при прагненні обійняти керівні посади і сформувати трудовий колектив. Протягом останніх десятиліть питання гендерної рівності у сфері відносин між роботодавцем і працівником привертало все більше уваги на міжнародному рівні. Різні країни почали запроваджувати законодавчі акти й політики, спрямовані на розширення участі жінок (збільшення їх кількості) у керівництві компаній. Розглянемо їх.

Так, у 2003 році Норвегія запровадила обов'язкову квоту на участь жінок у радах директорів як державних, так і приватних компаній. Як уже наголошувалося, вона стала першою країною, яка вдалося до цього. Вказане нововведення викликало резонанс як в Європі, так і в усьому світі [1, 2]. Основна мета, яка при цьому переслідувалася, полягала в зменшенні гендерної нерівності у сфері виконання трудової функції, зокрема, в управлінських структурах, а також покращення корпоративної ефективності за рахунок залучення жінок, які бачать різноманітні нові перспективи і мають досвід. Цей крок став каталізатором для початку подібних дискусій у багатьох інших країнах і створення новітніх стандартів регулювання праці.

Вбачається, що перевагою у даному випадку стало те, що введення обов'язкової квоти на участь жінок у радах директорів у Норвегії в контексті глобальної гендерної

рівності базувалося на наукових дослідженнях і звітах і супроводжувалося поширенням інформації, в якій наводився аналіз реформи з точки зору трудового права. Варто додати, що спочатку квоти були запроваджені для державних компаній, а згодом поширилися й на великі приватні підприємства. Нова вимога передбачала, що не менше 40% місць у радах директорів повинні обіймати жінки, що сприяло підвищенню гендерної рівності, покращенню адміністрування трудових процесів і впровадженню інклюзивних підходів до управління у сфері виконання трудової функції [1, 2].

Нагадаємо, що не тільки в Норвегії, а й інших країнах однією з основних передумов введення квот є недостатня присутність жінок, які мали високу кваліфікацію, робили внесок у розвиток компаній, демонстрували вміння організувати процес виробництва і врегулювати трудові правовідносини, на ключових позиціях. Згідно з дослідженнями у компанії з більш збалансованими гендерними радами директорів були кращі фінансові результати, вони швидше адаптуються до змін на ринку праці і забезпечують більш інноваційний підхід до вирішення проблем. Тим не менш, багато компаній добровільно не вживають заходів для підвищення участі жінок у виробничих процесах, що, звісно, робить необхідним втручання державних органів і запровадження законодавчих механізмів регулювання.

Усе наведене дозволяє стверджувати, що правове регулювання гендерної рівності на робочому місці й у трудових правовідносинах є важливим аспектом сучасного трудового права і потребує особливої уваги у контексті забезпечення справедливих можливостей для жінок. Передусім це пояснюється тим, що рівність на робочому місці жінок і чоловіків не лише сприяє соціальній справедливості, а й позитивно впливає на ефективність праці. Саме розуміння сказаного стало стимулом до того, що протягом останніх десятиліть були розроблені численні міжнародні документи, які закликають держави забезпечити рівні можливості для жінок у всіх сферах життя, зокрема, й у трудових правовідносинах. Нагадаємо, що одним із ключових документів, що закладає основи для правового регулювання гендерної рівності, є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийнята у 1979 році. Цей важливий акт регламентує широке коло питань, зокрема, політичні, економічні, соціальні й культурні права жінок. Вона надає рекомендації державам-учасникам щодо створення правового поля, завдяки якому стає можливим досягнення гендерної рівності, включаючи доступ жінок до всіх форм зайнятості, однаково оплати праці за рівноцінну роботу й змогу обійняти керівні посади [3]. Крім того, стаття 1 Конвенції визначає дискримінацію щодо жінок як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, яке має метою або результатом ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній або будь-якій іншій області, та зобов'язує держави вжити всіх необхідних заходів для усунення такої дискримінації [3]. Важливо додати, що багато країн, які підписали цю Конвенцію, включили її положення до своїх національних законодавств, що, у свою чергу, сприяло формуванню більш справедливого середовища для жінок на робочих місцях.

Наступним документом є Пекінська платформа дій, прийнята у 1995 році на IV Всесвітній конференції з прав жінок. Цей акт закликає уряди забезпечити рівну участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень і підкреслює важливість усунення бар'єрів, які заважають жінкам займати активну позицію в суспільстві. Платформа містить рекомендації, що охоплюють різні аспекти, зокрема, освіту, охорону здоров'я, економічний розвиток і участь у політичному житті. Головним, на наше переконання, можна

визнати те, що рекомендації виступають підґрунтям для розробки національних стратегій і програм, спрямованих на підвищення статусу жінок у суспільстві й розширення їхньої участі в прийнятті рішень. Однією з ключових частин Пекінської платформи дій є зобов'язання держав забезпечити жінкам рівні права у всіх сферах життя, що включає реалізацію ініціатив, спрямованих на покращення гендерного балансу у питаннях організації праці [4].

Не менш важливу роль у забезпеченні гендерної рівності, на додаток до міжнародних зобов'язань, також відіграють європейські директиви. Зокрема, прикладом правового механізму, що стимулює прозорість і відповідальність великих компаній щодо гендерного складу керівних органів підприємства, є Директива Європейського парламенту 2014/95/ЄС [5]. Згідно з приписами цієї Директиви установи з кількістю працівників понад 500 зобов'язані публікувати дані про гендерний склад свого трудового колективу. Покладання вказаного зобов'язання сприяє підвищенню обізнаності про проблему гендерної нерівності у сфері працевлаштування і може стати важливим каталізатором для змін. Публікація таких даних дозволяє суспільству й інвесторам оцінити прогрес компанії у забезпеченні гендерної рівності, що, у свою чергу, може спонукати її до активніших дій у цій сфері.

Варто зазначити, що правове регулювання гендерної рівності не обмежується лише міжнародними документами й європейськими директивами. На національному рівні уряди багатьох країн також роблять певні кроки задля забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків на робочому місці, зокрема, розробляють і впроваджують спеціальні законодавчі акти.

Наприклад, як уже вище зауважувалося, Франція у 2003 році прийняла закон, згідно з яким підприємства з понад 500 співробітниками зобов'язані були досягти 40% жінок у своїх радах директорів до 2017 року. Завдяки цьому частка жінок у радах директорів французьких установ зросла з 12% у 2010 році до 36% у 2015 році [7].

У Німеччині у 2016 року було введено закон, що зобов'язує великі організації (з понад 2 000 працівниками) мати не менше 30% жінок у своїх радах директорів. Дослідження, проведене Центром гендерної рівності, показало, що після цього кількість жінок, які виконують трудову функцію в установах, зросла на 5%. Таким чином, Німеччина приєдналася до ряду країн, які використовують квоти для покращення гендерної рівності [8].

Швеція також демонструє успіхи у введенні квот. У 2009 році шведський уряд запровадив ініціативу, що закликала приватні компанії досягти 40% жінок у трудовому колективі до 2015 року. Незважаючи на те, що це було не обов'язковим, багато компаній добровільно погодилися дотримуватися цього стандарту, що зумовило зростання частки жінок в установах на 12% [17].

В Іспанії у 2007 році був прийнятий закон, який зобов'язує політичні партії включати жінок до своїх списків кандидатів на виборах, що, зрештою, вплинуло на участь жінок у прийнятті рішень. Хоча цей закон безпосередньо не стосується трудової функції, він створив прецедент для застосування квот у інших сферах, зокрема, і в трудових відносинах у приватних секторах. Згідно з дослідженням Інституту гендерної рівності, участь жінок у політичному житті країни позитивно вплинула на гендерну рівність у сфері праці [14].

Такі країни, як Італія також розробили законодавчі акти з питань гендерної рівності при працевлаштуванні. У 2011 році був прийнятий закон, що зобов'язує підприємства, які котируються на фондових біржах, забезпечити наявність щонайменше 33% жінок у своїх радах директорів до 2015 року. Після цього відповідно до даних Італійського національного інституту статистики частка жінок у радах директорів зросла з 6% до 30% у 2016 році [13, 19].

Крім того, у таких країнах, як Канада й Австралія квоти на рівні установ впроваджуються поступове. Хоча ці країни офіційно ще не прийняли закони про квоти, багато підприємств усвідомлюють важливість різноманітності в управлінні й намагаються досягти гендерної рівності через внутрішні політики. Наприклад, у Канаді деякі провінції, зокрема Онтаріо, вже закликають організації вводити квоти на гендерний склад у керівництві [15, 18].

Таким чином, міжнародний досвід показує, що ефективним механізмом збільшення представленості жінок є впровадження на підприємствах квот. Дослідження підтверджують, що такі ініціативи не лише сприяють досягненню гендерної рівності, а й позитивно впливають на загальну продуктивність компаній, оскільки різноманітність в управлінні підсилює інновації і прийняття більш збалансованих рішень. Зважаючи на успіхи в країнах, де квоти були впроваджені, можна стверджувати, що це є важливим кроком на шляху до справедливого та рівноправного суспільства.

Проте при виконанні зобов'язань із дотримання гендерної рівності перед установами й країнами в цілому постають численні виклики. Незважаючи на наявність законодавчих ініціатив, багато жінок все ще стикаються з дискримінацією на робочому місці, що може знаходити прояв у нерівній оплаті праці, обмеженнях при просуванні по кар'єрних сходах, а також труднощах поєднання роботи й сімейних обов'язків. Як показують дослідження, жінки часто натикаються на «скляну стелю» – неписані бар'єри, які заважають їм досягати керівних позицій [9–11] і можуть бути результатом стереотипів, які існують у суспільстві, а також недостатньої підтримки з боку роботодавців у питаннях досягнення балансу між роботою та особистим життям. Таким чином, хоча міжнародні документи, такі як Конвенція CEDAW і Пекінська платформа дій, заклали основи для забезпечення гендерної рівності, їхня реалізація на практиці вимагає комплексного підходу.

Важливу роль у цьому процесі можуть відігравати неурядові організації та активісти, які працюють над підвищенням обізнаності стосовно проблем гендерної нерівності і сприяють впровадженню політик, що підтримують жінок. Також не слід забувати про важливість освіти й навчання, які можуть допомогти змінити уявлення про гендерні ролі у суспільстві і прискорити формування більш рівноправних відносин. Визнаючи важливість гендерної рівності, багато компаній почали впроваджувати програми з підтримки жінок у їхній кар'єрі, такі як наставництво, тренінги і підвищення кваліфікації.

Крім того, у забезпеченні гендерної рівності на ринку праці важливе значення має держава. Так, державні органи можуть відігравати активну роль у формуванні політики, що підтримує гендерну рівність, шляхом прийняття законодавчих актів, розроблення програм й ініціатив, які стимулюють підприємства до дотримання принципів гендерної рівності. Наприклад, уряди можуть вводити податкові пільги для компаній, які дотримуються квот для жінок у керівництві або реалізують програми з підвищення гендерної рівності. Це може стати вирішальним у забезпеченні відповідності управлінських процесів вимогам трудового законодавства. Дослідження показують, що компанії, які активно працюють над забезпеченням гендерної рівності, мають не лише кращі фінансові результати, а й створюють більш сприятливу атмосферу для всіх працівників. Залучення різних груп до керівних органів організації дає змогу започаткувати більш ефективні трудові процеси і покращити умови праці співробітників. Крім того, компанії, які підтримують гендерну рівність, отримують можливість залучати таланти, адже все більше людей шукають роботодавців, які дотримуються принципів соціальної відповідальності.

У той саме час дослідження показують, що ефективність квот для жінок на підприємствах залежить від

того, наскільки добре вони інтегровані в правову систему і підтримуються інституційними механізмами контролю й моніторингу. Успіх введення квот передусім забезпечується наявністю чітких правових норм, що визначають обов'язки компаній щодо гендерної рівності й передбачають відповідальність за недотримання встановлених вимог. Наприклад, у країнах Європейського Союзу, де квоти вже діють, компанії мають обов'язково публікувати звіти про гендерний склад своїх рад директорів, а також запроваджені санкції до тих, хто порушує ці вимоги.

У той саме час, незважаючи на позитивний досвід країн, де квоти вже впроваджені, у деяких країнах існують сумніви щодо ефективності такого підходу. Наприклад, критики квот стверджують, що їх запровадження не гарантує, що жінки будуть призначені на керівні посади на основі своїх професійних компетенцій, а не лише для виконання формальних вимог, що може порушувати принципи рівності й недискримінації у трудових відносинах. Це може призвести до появи «символічних» керівників, чия реальна влада й вплив у компанії будуть обмежені.

Спробуємо з'ясувати, як ситуація з вирішенням цього питання в Україні. Як показує вивчення нормативних актів, у нашій країні правові аспекти квотування жінок у сфері трудових правовідносин поки що залишаються на стадії розвитку. Спираючись на вищевказане, можемо стверджувати, що для певного руху в цьому напрямі необхідно створити правову базу, яка включала б механізми моніторингу й оцінки гендерної рівності на підприємствах, а також передбачала б відповідні санкції для порушників. Вбачається, що важливими кроками на шляху до їх запровадження є розробка законопроектів, які враховували б як національну специфіку, так і міжнародний досвід у цій сфері.

Так, Конституція України, прийнята в 1996 році, є Основним Законом держави, який встановлює принципи демократії, непорушності і безперешкодної реалізації прав людини і громадянина. Зокрема, стаття 24 Конституції України проголошує рівність прав і можливостей всіх громадян незалежно від статі. Вбачається, що саме згадана стаття виступає основою для подальшого розвитку законодавства у сфері гендерної рівності, оскільки вона закріплює принципи, на яких має ґрунтуватися вся система правових норм, що регулюють відносини між жінками й чоловіками [22].

Конституція також визначає, що ніхто не може зазнавати дискримінації за ознакою статі, що підкреслює важливість сприяння рівному доступу жінок до посад управлінського рівня у трудовій діяльності. Стаття 3 Конституції України проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, що свідчить про необхідність забезпечення рівних можливостей для всіх громадян у всіх сферах життя, включаючи трудову діяльність [22].

Дослідження показують, що забезпечення рівності між статями не лише сприяє справедливості, а й покращує управлінські рішення, оскільки різноманітність у керівництві сприяє кращому розумінню потреб різних груп працівників. У цьому контексті забезпечення квот для жінок у керівних органах підприємств стає не лише вимогою трудового законодавства, а й правовою необхідністю для підвищення ефективності і справедливості в управлінні трудовими ресурсами [8].

Одним із ключових документів, що врегульовує питання гендерної рівності в нашій державі, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ухвалений у 2005 році. Він закладає правову основу для забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включаючи політичну, економічну й соціальну [23].

Цей Закон також закріплює головні принципи гендерної рівності, зокрема, рівність прав і можливостей, недопущення дискримінації за ознакою статі, сприяння ген-

дерній рівності у всіх сферах. Згідно зі статтею 5 цього акта державні органи зобов'язані вжити заходів для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах, включаючи питання праці [23].

Однак однією з ключових статей Закону є стаття 6, яка передбачає впровадження механізмів гендерних квот у різних сферах, зокрема, і в трудових правовідносинах, що має на меті забезпечити рівні можливості для жінок у сфері трудових відносин, сприяючи їхньому представництву в керівних органах підприємств і установ. Наявність жінок на керівних посадах, як уже наголошувалося, може позитивно впливати на прийняття управлінських рішень, сприяти зменшенню дискримінації, підвищенню рівня довіри до управлінських процесів і загальній ефективності трудового колективу [23].

Виборчий кодекс України, прийнятий у 2019 році, також має важливе значення для забезпечення гендерної рівності. У Кодексі закріплено вимоги до гендерного представництва у виборчих списках політичних партій. Відповідно до статті 16 акта політичні партії повинні забезпечувати представництво у своїх виборчих списках жінок не менше ніж 30% [24]. На наше переконання, наведена норма стала значним кроком у просуванні жінок у політичну сферу, проте важливо також забезпечити її реалізацію на рівні підприємств. Вбачається, що гендерні квоти у виборчих списках можуть слугувати прикладом для впровадження подібних механізмів у корпоративному управлінні і трудових відносинах. Дослідження показують, що жінки, які обіймають керівні посади в організаціях, часто стають моделями для наслідування у трудовому середовищі, що може сприяти збільшенню рівності й заохоченню жінок до участі в управлінських процесах на підприємствах.

Кодекс законів про працю України, ухвалений у 1971 році, містить положення, що регулюють трудові відносини в Україні, включаючи питання гендерної рівності. Хоча цей Кодекс не є спеціалізованим документом у сфері гендерної політики, він містить важливі норми, які забезпечують однакові права на ринку праці жінкам і чоловікам [27].

Стаття 2 Кодексу проголошує, що трудові відносини ґрунтуються на принципах рівності прав працівників незалежно від їх статі. Це створює правову основу для забезпечення рівного доступу жінок до робочих місць і керівних посад. Кодекс також визначає, що будь-які прояви дискримінації за ознакою статі є неприпустимими і можуть бути оскаржені в суді [27].

Крім того, стаття 174 Кодексу встановлює вимоги до умов праці, що стосуються жінок, зокрема, у частині забезпечення безпеки й гігієни праці. Це важливо для створення умов, які сприяли б участі жінок у професійній діяльності, наприклад, у керівних структурах підприємств та установ. [27].

Не можна оминути увагою того факту, що у 2021 році Кабінет Міністрів України затвердив Концепцію державної політики у сфері забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, що передбачає стратегічні напрями діяльності держави у цій сфері. Концепція спрямована на інтеграцію гендерних питань у всі сфери державної політики, включаючи економічну, соціальну, освітню й культурну [25].

У документі зазначені конкретні цілі, завдання й індикатори успіху, які дозволяють оцінити прогрес у забезпеченні гендерної рівності. Зокрема, Концепція передбачає запровадження гендерних квот у керівництві державних підприємств, що є важливим кроком у забезпеченні представництва жінок у прийнятті рішень. Вона також закликає до активізації зусиль у сфері навчання і підвищення обізнаності щодо гендерних питань серед державних службовців і керівників компаній.

Закон України «Про корпоративні договори», ухвалений у 2018 році, також має важливе значення для забезпечення гендерної рівності у сфері трудових правовідно-

син. Згідно з його приписами учасникам корпоративних відносин дозволяється укладати договори, що визначають правила управління компанією, включаючи питання квот для жінок у керівних органах [29].

Відповідно до статті 1 Закону корпоративні договори можуть містити умови, які забезпечують гендерну рівність у складі органів управління на підприємствах і в установах. Це дає змогу акціонерам компаній встановлювати власні квоти для жінок, що може суттєво вплинути на структуру управління організаціями. Цей підхід може бути особливо ефективним у великих компаніях, де існує більша гнучкість у визначенні внутрішніх правил [29].

Таким чином, українське законодавство забезпечує комплексний підхід до вирішення проблеми гендерної рівності. Прийняття нових законів та нормативно-правових актів, спрямованих на захист прав жінок і забезпечення їм рівних можливостей, є важливим кроком на шляху до створення справедливого і рівноправного суспільства. Однак для реалізації цих норм на практиці необхідно впроваджувати механізми контролю й моніторингу, а також забезпечити підтримку з боку учасників у сфері ринку праці.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що гендерна рівність є невід’ємною частиною розвитку сучас-

ного українського суспільства. Зусилля, спрямовані на забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, не лише сприятимуть покращенню соціальних умов життя, а й позитивно вплинуть на економічний прогрес країни в цілому.

Тому для забезпечення ефективності квот важливо віднайти і ввести додаткові механізми, які підтримували б розвиток професійних здібностей жінок та їх інтеграцію у процес прийняття рішень на всіх рівнях управління підприємствами й організаціями. Це може включати програми підвищення кваліфікації, менторські програми, створення сприятливих умов для поєднання роботи і виконання сімейних обов’язків, а також боротьбу зі стереотипами, що перешкоджають кар’єрному зростанню жінок.

Крім того, гендерна рівність у керівних органах трудового колективу – це важливий індикатор прогресу суспільства й економіки. Впровадження квот на участь жінок у трудових праводносинах може стати ефективним інструментом для подолання гендерного дисбалансу і забезпечення рівних можливостей для всіх громадян. Однак ефективність цього підходу залежить від наявності чіткої правової бази, механізмів контролю й підтримки, а також готовності роботодавців і суспільства до змін.

ЛІТЕРАТУРА

1. Teigen M. Gender quotas on corporate boards: On the diffusion of a distinct national policy reform. *Comparative Social Research*. 2012. 30: 157–182.
2. Huse M., Solberg T. L. A. Gender-related boardroom dynamics: How Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards. In: *Women on Corporate Boards of Directors*. Springer, 2006. P. 255–276.
3. Конвенція Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр) : Конвенція Орг. Об’єдн. Націй від 18.12.1979 : станом на 06.10.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 03.12.2024). ООН.
4. Пекінська декларація (укр) : Декларація Орг. Об’єдн. Націй від 15.09.1995. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text (дата звернення: 03.12.2024).
5. Директива 2014/95/ЄС від 22 жовтня 2014 року про розкриття інформації щодо нефінансової інформації та інформації про різноманітність деякими великими підприємствами та групами. Європейський парламент і Рада Європейського Союзу. Офіційний вісник Європейського Союзу
6. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: international treaty. United Nations, 1979. United Nations Treaty Series
7. Catalyst. Women in leadership: A global perspective. 2015.
8. European Commission. Gender quotas in corporate boards: A global perspective. 2016. 32 p.
9. International Journal of Gender Studies. The role of gender quotas in business leadership. *International Journal of Gender Studies*, 2013. Vol. 12, no. 4, pp. 401–410.
10. : The Spanish experience. *Journal of Business Ethics*. *Journal of Business Ethics*. *Gender equality in business and politics*. 2012, Vol. 108, No. 2, pp. 217–231.
11. Gender quotas and female leadership: The Italian case. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2017. Vol. 36, No. 3. P. 263–276.
12. Australian Human Rights Commission. Diversity in corporate leadership: An Australian perspective. 2018
13. Catalyst. The bottom line: Corporate performance and women’s representation on boards. New York: Catalyst Research, 2011.
14. Eagly A. H., Carli L. L. Жінки та лідерство: ілюзії та рішення. *Harvard Business Review*. 2007. Т. 85, № 9. С. 63–71.
15. World Economic Forum. Global gender gap report 2020. Geneva: World Economic Forum, 2020. 370 p.
16. Morley, L., & Hall, S. H. F. S. Gender and leadership in higher education: A study of the experiences of women in higher education leadership. *Gender and Education*. 2019, Т. 31. № 4. С. 537–552.
17. Huse, M., & Solberg, A. Gender balance in corporate governance: The role of the board of directors. *Journal of Business Ethics*. 2015. 138(3). P. 551–570.
18. Kossoudji S. A., P. C. C. H. The impact of gender on the quality of work-life: A study of the U.S. experience. *Industrial Relations Research Association*. 2010. С. 63–82.
19. Branson, D. M. Gender equality in the workplace: How to achieve real change. *International Journal of Business and Social Science*. 2015. Т. 6, №7. С. 113–120.
20. Acker, J. Gendered organizations: From theory to change. *Gender and Society*. 2006. Vol. 20, No. 4. P. 441–464
21. U.N. Women. Progress of the world’s women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights. New York: United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, 2015. 240 p.
22. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр#Text> (дата звернення: 03.12.2024).
23. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
24. Виборчий кодекс України : Кодекс України від 19.12.2019 № 396-IX : станом на 31 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 03.12.2024).
25. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : розпорядж. Каб. Міністрів України від 05.04.2017 № 229-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-р#Text> (дата звернення: 03.12.2024).
26. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII : станом на 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 03.12.2024).
27. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 03.12.2024).
28. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року : розпорядж. Каб. Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р : станом на 16.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-р#Text> (дата звернення: 03.12.2024).
29. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо корпоративних договорів : Закон України від 23.03.2017 № 1984-VIII : станом на 01.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1984-19#Text> (дата звернення: 03.12.2024).