

# ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



**Олена Луценко,**

кандидат юридичних наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

**ORCID: 0000-0001-9357-8546**

**DOI <https://doi.org/10.32782/2306-9082/2025-57-10>**

УДК [[349.2:349.3]:331.101.232-055.2](477+4-6ЄС)

## ***Рівність прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці: досвід ЄС та вітчизняні перспективи забезпечення***

Технологічний прогрес, зокрема розвиток штучного інтелекту та автоматизація виробництва, створює нові виклики та можливості для забезпечення гендерної рівності у високотехнологічних галузях. Це питання набуває особливої ваги в умовах глобальної конкуренції, де забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків стає важливим фактором підвищення конкурентоспроможності національної економіки, адже забезпечення гендерної рівності у сфері праці може суттєво підвищити ВВП країн, що підкреслює не лише соціальну, але й економічну важливість цього питання.

В умовах стрімкої трансформації ринку праці, спричиненої цифровізацією економіки та зміною структури зайнятості, питання гендерної рівності набуває нового значення та вимагає

переосмислення традиційних підходів. Євроінтеграційні прагнення України актуалізують необхідність адаптації національного законодавства до стандартів ЄС у сфері трудових відносин та гендерної рівності, що є невід'ємною складовою процесу європейської інтеграції.

Таким чином, з'ясування досвіду ЄС у забезпеченні рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та аналіз перспектив його адаптації в Україні є не лише актуальним з наукової точки зору, але й має важливе практичне значення для розробки ефективної державної політики.

Науковці повсякчас цікавилися питаннями гендерної рівності і зокрема, вчені-трудовики, як-от: Л. П. Амелічева [1], І. В. Зіноватна, О. В. Малоземова [2], Т. В. Красюк,

К. О. Омельченко [3], Н. М. Вапнярчук, О. М. Ярошенко [4] та ін. Утім, питання надання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці й досі не втратив своєї актуальності, особливо у контексті вивчення досвіду ЄС та вітчизняних перспектив забезпечення.

Відтак, метою цієї статті є розкриття особливостей надання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці у контексті вивчення досвіду ЄС та вітчизняних перспектив забезпечення, зокрема на колективно-договірному рівні.

Варто зауважити, що правники розходяться у думках щодо доцільності виділення жінок у аспекті надання спеціального статусу у питаннях зайнятості та працевлаштування. Зокрема, одні науковці стверджують, що «те, що законодавець виділяє жінку як суб'єкта, що потребує посиленого соціального захисту, багатьох роботодавців тільки лякає. Тільки досягнення балансу між гарантуванням, наданням пільг та забезпеченням їх у реальній дійсності може призвести до викорінення дискримінації і покращення статистики на внутрішньодержавному ринку праці» [5].

Однак інші правники наголошують: «такого роду особливості є об'єктивними факторами реальності, які ускладнюють процес реалізації прав окремих категорій осіб, роблять їх більш вразливими порівняно з іншими. Тому держава повинна підходити диференційовано до правового регулювання праці, створивши комплекс заходів, які, ґрунтуючись на принципі безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини, вирівнювали б права і можливості таких осіб з правами і можливостями інших» [6, с. 128]. Ця позиція видається нині більш об'єктивованою, позаяк «спеціальні правові заходи у вигляді преференцій, квот чи інших соціальних практик, які враховують соціальні

та біологічні відмінності між чоловіками та жінками, запроваджуються з метою вирівнювання їх соціально-економічних і політичних статусів, у тому числі й вирівнювання становища жінок і чоловіків на ринку праці, в західній гендерній теорії отримали назву «*substantive equality*» («рівність по суті»), яка охоплює такі концепції як «рівність можливостей», «рівність у доступі до можливостей» і «рівноцінність результатів», та є розповсюдженою світовою практикою» [7, с. 112].

У вітчизняній юридичній літературі вищезгадані правові заходи називають «позитивною дискримінацією». У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8] використовується назва «позитивні дії», під якими розуміються «спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України» [8]. Серед науковців точиться дискусія щодо доцільності впровадження норм позитивної дискримінації. Якщо одні вважають це позитивним для забезпечення жінкам рівних можливостей у доступі до універсальних прав [9, с. 192], то інші стверджують, що виокремлення жінок за такими додатковими правами ще більше зменшує їх конкурентоспроможність на ринку праці, порушує права чоловіків, які знаходяться в однакових із жінками умовах [10, с. 30].

Директива 2006/54/ЄС [11] має на меті консолідувати кілька директив про гендерну рівність шляхом спрощення, модернізації та вдосконалення законодавства ЄС у сфері рівних можливостей та рівного поводження з чоловіками та жінками у сфері праці.

Поправка Директиви ЄС 2024/1500 [12] спрямована на забезпечення рівності статей відповідно



до мінімальних стандартів для підвищення їх ефективності та гарантування їх незалежності, щоб посилити застосування принципу рівного лікування.

Варто відмітити, що відповідно до *acquis communautaire* ЄС рівність між чоловіками та жінками є основним принципом ЄС, який застосовується до кількох аспектів життя в суспільстві, у тому числі до питань зайнятості та працевлаштування.

Директива 2006/54/ЄС [11] забороняє пряму та непряму дискримінацію між чоловіками та жінками, що стосуються:

- добору кадрів, доступу до зайнятості та самозайнятості;
- умов праці, включаючи оплату та звільнення;
- професійної підготовки та просування;
- членства та залучення до організацій та/або об'єднань працівників чи роботодавців.

Окрім того, Директива впроваджує принцип рівної оплати, закріпленої у ст. 157 Договору про функціонування ЄС [13] та забороняє гендерну дискримінацію у питаннях оплати за однакоvu роботу, що має таку ж цінність, чи тотожною професією. Оплата визначається як основна або мінімальна заробітна плата, або заробітна плата у готівковому еквіваленті чи виплата у натуральній формі, яку працівник отримує безпосередньо чи опосередковано від свого роботодавця. Якщо системи класифікації робочих місць використовуються для визначення оплати праці, то вони повинні базуватися на одних і тих же критеріях як для жінок, так і для чоловіків, і бути складеними, щоб виключити будь-яку дискримінацію на підставі статі.

Держави-члени ЄС повинні заохочувати роботодавців діяти для запобігання гендерній дискримінації (як прямої, так і непрямої), особливо в аспекті харизмату та сексуальних домагань.

Відповідно до *acquis communautaire* ЄС жінки та чоловіки мають однакові схеми соціального забезпечення, особливо щодо:

- обсягу та умову доступу до таких схем;
- установлення різних правил стосовно віку вступу в схему або мінімальний період працевлаштування або членства в схемі, необхідної для отримання їх пільг;
- внеску в такі схеми;
- розрахунку вигод, включаючи додаткові вигоди, та умов, що регулюють тривалість та утримання права.

До речі, цей підхід стосується всього зайнятого населення, включаючи:

- самозайнятих працівників (однак, для цієї категорії держави-члени можуть передбачати різне лікування стосовно осіб пенсійного віку);
- працівників, чия діяльність переривається хворобою, нещасним випадком або безробіттям;
- осіб, які шукають роботу, пенсіонерів та осіб з інвалідністю, та тих, хто потребує за схемами соціального забезпечення професійного соціального забезпечення.

Окрім цього, згідно із *acquis communautaire* ЄС жінки та чоловіки мають однакове право повернутися до їх роботи або до еквівалентних посад на умовах, які не менш сприятливі для них, а також вигоду від поліпшення умов праці, до яких вони мали б доступ під час їх відсутності.

*Acquis communautaire* ЄС вимагає, що держави-члени ЄС повинні встановити засоби захисту для працівників, які стали жертвами дискримінації, таких як примирення та судові процедури. Крім того, вони повинні вжити необхідних заходів для захисту працівників та їх представників від несприятливого поводження роботодавця як реакції на скаргу або на будь-який судовий процес. Держави-члени також

повинні встановити штрафи та можливості відшкодування чи компенсації стосовно завданих збитків у випадках гендерної дискримінації.

У випадку судового розгляду тягар доказування ділиться між особою, яка подає скаргу щодо дискримінації, та стороною, звинуваченою у дискримінації. Якщо скаржник представляє факти до суду, які можуть створити презумпцію дискримінації (наприклад, усі жінки в компанії мають нижчу зарплату, ніж чоловіки за одну і ту ж посаду або за роботи, що мають однакову цінність), тоді респондент повинен довести, що не було порушення принципу рівного поводження (наприклад, їхні роботи різні або вони працюють неповний робочий день).

Слід зазначити, що глава III (засоби захисту та виконання) Директиви ЄС 2023/970 (приписи, викладені в Директиві, будуть застосовуватися з 7 червня 2026 року) [14] щодо правил про прозорість оплати стосовно рівної оплати за рівну роботу застосовується до провадження щодо будь-якого права або зобов'язання, що стосується принципу рівної оплати, встановленої у ст. 4 Директиви 2006/54/ЄС [11]. Наразі хоча право на рівну оплату праці між жінками та чоловіками за однаковими посадами або роботами, що мають однакову цінність, закріплюється у ст. 157 Договору про функціонування ЄС [13] та в Директиві 2006/54/ЄС [11], все ж реально принцип важко застосувати та реалізовувати.

Директива ЄС 2024/1500 [12] скасувала ст. 20 Директиви 2006/54/ЄС [11] щодо рівності в аспектах лікування; такий підхід залишив широкий запас розсуду державам-членам з точки зору компетенції, структури, ресурсів та функціонування, що призводить до розбіжностей у рівнях захисту від дискримінації держав-членів.

Таким чином, Директива про внесення змін визначає мінімальні

стандарти функціонування цих тіл для підвищення їх ефективності та гарантування їх незалежності, щоб краще застосувати принцип рівного лікування. Директива вимагає, щоб держави-члени забезпечили обом статям:

- бути незалежними та вільними від зовнішнього впливу;
- необхідні ресурси для ефективного виконання своїх завдань;
- проводити діяльність для запобігання дискримінації та сприяння рівному лікуванню;
- відшкодування шкоди жертвам дискримінації;
- можливість альтернативного вирішення спорів щодо дискримінації;
- надавати запити щодо порушення принципу рівного поводження та отримувати відповіді на них;
- можливість діяти в судовому процесі в питаннях щодо виконання принципу рівного поводження.

Важливо підкреслити, що у більшості країн ЄС колективні угоди є найважливішими механізмами для встановлення заробітної плати. Соціальні партнери можуть використовувати колективні переговори для виявлення відмінностей в оплаті праці або запобігання їх виникненню в першу чергу. Досвід країн Європи показує, що централізовані домовленості про колективні угоди можуть працювати на користь рівної оплати для жінок і чоловіків. Приміром, у Фінляндії було окремо введено узгодження коригувань шкали оплати праці. У Португалії Агентство гендерної рівності у сфері зайнятості відслідковують колективні угоди з пунктами, що спричиняють дискримінацію заробітної плати за гендерною ознакою.

У Польщі уряд запустив безкоштовну заявку, яку роботодавці можуть використовувати для виявлення та вимірювання розриву в оплаті праці у жінок та чоловіків у їх компанії. Німецький *Logib-D* – це калькулятор оплати праці та аудиту, розроблений



Федеральним міністерством сімейних справ. *Logib-D* складається з калькулятора оплати праці для виявлення розриву в оплаті праці за ознакою статі в структурі оплати праці компанії, а також консультативних послуг для надання допомоги в аналізі та усуненні розриву за гендерною оплатою. Наприклад, калькулятор визначає, де жінки та чоловіки мають однакові характеристики зайнятості та фактори, що визначають розрив у заробітній платі між ними.

Звіти про доходи також за європейською практикою допомагають визначити та закрити розрив у оплаті праці в компанії. Звіти потрібно опублікувати та подати до Ради робіт, яка надає сертифікацію. Калькулятор заробітної плати допомагає роботодавцям скласти звіти про доходи та дозволяє їм обчислити відповідний рівень оплати за кваліфікацією, професією та іншими факторами. Співробітники також можуть використовувати калькулятор, щоб побачити, яким повинен бути правильний рівень оплати праці для їх поточної роботи або при відвідуванні співбесіди. Приміром, в Ісландії компаніям з більш ніж 25 працівниками потрібно отримати сертифікацію, що підтверджує рівну оплату за рівну роботу незалежно від статі. У Франції підприємства з 50+ працівників повинні установити індекс гендерної рівності, а також розробити план дій щодо вирішення ідентифікованих прогалин, оскільки можуть зіткнутися із санкціями, якщо вони цього не роблять [15].

У розрізі колективно-договірного вирішення на практиці питань забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків у сфері праці у вітчизняних реаліях, слушно навести позицію Н. М. Вапнярчук: «для досягнення гендерної рівності в Україні необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм

законодавства, а й створити ефективний механізм реалізації цих норм» [16, с. 350], позаяк ключовим у дійсності є впровадження гендерної рівності на рівнях підприємств, установ та організацій, що можна реалізувати увівши новий розділ до колективного договору.

Зауважу, що для того, щоб забезпечити рівні права жінок і чоловіків на роботі Мінсоцполітики наказом від 29.01.2020 р. № 56 затвердило Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах [17], в основі яких норми статей 17 і 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8].

Усунення дискримінаційних чинників на підприємстві дасть змогу роботодавцю:

- ефективно використовувати робочі ресурси;
- конкурувати за кваліфіковану робочу силу;
- застосовувати прозорі та чіткі принципи і методи управління працівниками;
- запроваджувати рівні можливості для професійного навчання, розвитку, кар'єрного зростання;
- поєднувати професійну діяльність працівників із сімейними обов'язками (п. 3 розділу I Методичних рекомендацій [17]).

Профспілки мають змогу сприяти тому, щоб до колективного внесли положення щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (п. 3 розд. III Методичних рекомендацій [17]). Зокрема, представникам профспілки, служби правової допомоги варто розробити процедури:

- медіації – неформальних переговорів щодо згоди двох сторін;
- подання скарг щодо сексуальних домагань та їх розгляду

профспілковим органом або радником з урахуванням ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України [18] (абз. 3 п. 4.3 розділу III Методичних рекомендацій [17]).

Відтак, думається, що доцільним є уведення у колдоговір нового розділу «Рівність і недискримінація». Примірний перелік приписів, які рекомендовано визначити в колдоговорі, щоб забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків на роботі, викладено у розділі III Методичних рекомендацій [17]. Видиться, що такий Розділ має включати:

– обов'язки уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

– приписи щодо надання переваг особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс під час комплектування кадрами та просування працівників по службі за рівних професійних компетенціях претендентів;

– умови праці з урахуванням потреб жінок і чоловіків із сімейними обов'язками та участі обох батьків у вихованні дитини:

– можливість домовитися про гнучкий графік роботи в межах режиму роботи підприємства, дистанційну роботу, періоди відпочинку і відпусток, поєднання роботи з навчанням;

– організацію дитячих куточків, садків, дитячих кімнат, кімнат грудного вигодовування, транспортного обслуговування;

– заходи щодо запобігання насильству та сексуальним домаганням на робочому місці:

– забезпечити належне освітлення, обладнати офіси з відкритими приміщеннями;

– викласти домовленості про недопущення та протидію сексизму,

різних форм переслідування, цькування, агресивної поведінки;

– установити дисциплінарні правила, забезпечити захист від помсти на отриману скаргу;

– механізми усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків:

– рівна винагорода за рівноцінну працю;

– система оцінювання роботи на основі професійної підготовки/перепідготовки кадрів;

– приписи щодо уведення жінок і чоловіків до складу конкурсних, дисциплінарних комісій;

– норми щодо дотримання принципу гендерного паритету в представництві та щодо роботи на керівних посадах;

– положення щодо уведення до Положення про службу правової допомоги (інспекцію, комісію) питання контролю за недопущенням дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками в оплаті праці, охороні праці, соціальному захисті та ін.;

9) механізм забезпечення гендерного аудиту: перевіряти стан рівності прав і можливостей жінок і чоловіків на підприємстві та складати за його результатами план дій підприємства, спрямований на гендерне вирівнювання;

10) приписи щодо корегування взаємодії з працівниками на підставі звіту гендерного аудиту і наданих пропозицій уповноваженого з гендерних питань.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що й до нині вітчизняні правники розходяться у думках щодо доцільності виділення жінок у аспекті надання спеціального статусу у питаннях зайнятості та працевлаштування. Зокрема, одні науковці стверджують, що надання жінці посиленого соціального захисту, багатьох роботодавців тільки відштовхує, тоді як інші правники наголошують,



що такі особливості є об'єктивними факторами реальності.

Відповідно до *acquis communautaire* ЄС рівність між чоловіками та жінками є основним принципом ЄС, який застосовується до кількох аспектів життя в суспільстві, у тому числі до питань зайнятості та працевлаштування. Правовий доробок ЄС забороняє пряму та непрямую дискримінацію між чоловіками та жінками, що стосуються: (1) добору кадрів, доступу до зайнятості та

самозайнятості; (2) умов праці, включаючи оплату та звільнення; (3) професійної підготовки та просування; (4) членства та залучення до організацій та/або об'єднань працівників чи роботодавців.

У вітчизняних реаліях для упродовження приписів рівності та недискримінації варто у колективі встановлювати прозорі й чіткі принципи та методи управління трудовим колективом і закріплювати окремі положення щодо регламентації цих питань.

### Список використаних джерел

1. Амелічева Л. П. Гендерна рівність як фактор підвищення ефективності механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників. *Академічні візії*. 2024. № 32. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1508/1406> (дата звернення 23.03.2025)
2. Зіноватна І. В., Малоземова О. В. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 11. С. 215–217.
3. Красюк Т. В., Омельченко К. О. Реалізація права на працю в умовах фактичної гендерної нерівності. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Юридичні науки». 2021. №11. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2021-11-7750> (дата звернення 21.03.2025)
4. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Правове забезпечення принципу гендерної рівності у сфері реалізації права на працю в Україні URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/426/11365/23680-1?inline=1> (дата звернення 22.03.2025)
5. Войтенко А. В., Юшко А. М. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? URL: [https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/\\_29\\_11\\_2019\\_23.pdf](https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/_29_11_2019_23.pdf) (дата звернення 22.03.2025)
6. Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–136.
7. Кормич Л.І. Паритетна демократія. Конспект лекцій. Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс. 2013. 318 с.
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
9. Добош З.А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 190–193.
10. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / відп. ред. Т.М. Мельник. Київ : Логос. 2001. 70 с.
11. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng> (дата звернення 23.03.2025)
12. Directive (EU) 2024/1500 of the European Parliament and of the Council of 14 May 2024 on standards for equality bodies in the field of equal treatment and equal opportunities between women and men in matters of employment and occupation, and amending Directives

2006/54/EC and 2010/41/EU URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj/eng> (дата звернення 23.03.2025)

13. Consolidated Version of the Treaty on The Functioning of the European Union URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF> (дата звернення 23.03.2025)

14. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng> (дата звернення 23.03.2025)

15. Best practices in EU countries: EU countries engage in fighting the gender pay gap on the national level [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en) (дата звернення 23.03.2025)

16. Вапнярчук Н.М. Питання правового забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах в Україні в умовах війни. 2023. № 6. *Аналітично-порівняльне правознавство*. С. 346–351.

17. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: наказ Мінсоцполітики України р. від 29.01.2020 р. № 56 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text> (дата звернення 23.03.2025)

18. Цивільний процесуальний кодекс України: Кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. *Офіційний вісник України*. 2004. № 16. Ст. 1088.

### **Луценко О. Є. Рівність прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці: досвід ЄС та вітчизняні перспективи забезпечення**

Авторка акцентує увагу, що в умовах стрімкої трансформації ринку праці, спричиненої цифровізацією економіки та зміною структури зайнятості, питання гендерної рівності набуває нового значення та вимагає переосмислення традиційних підходів. Євроінтеграційні прагнення України актуалізують необхідність адаптації національного законодавства до стандартів ЄС у сфері трудових відносин та гендерної рівності, що є невід’ємною складовою процесу європейської інтеграції.

У статті розкриті точкові аспекти досвіду ЄС у забезпеченні рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та аналіз перспектив його адаптації в Україні, зокрема на рівні колективно-правової регламентації.

Авторка установила, що й до нині вітчизняні правники розходяться у думках щодо доцільності виділення жінок у аспекті надання спеціального статусу у питаннях зайнятості та працевлаштування. Зокрема, одні науковці стверджують, що надання жінці посиленого соціального захисту, багатьох роботодавців тільки відштовхує, тоді як інші правники наголошують, що такі особливості є об’єктивними факторами реальності.

У статті доведено, що відповідно до *acquis communautaire* ЄС рівність між чоловіками та жінками є основним принципом ЄС, який застосовується до кількох аспектів життя в суспільстві, у тому числі до питань зайнятості та працевлаштування. Держави-члени ЄС повинні заохочувати роботодавців діяти для запобігання гендерній дискримінації (як прямої, так і непрямої), особливо в аспекті харазменту та сексуальних домагань. Правовий доробок ЄС забороняє пряму та непряму дискримінацію між чоловіками та жінками, що стосуються: (1) добору кадрів, доступу до зайнятості та самозайнятості; (2) умов праці, включаючи оплату та звільнення; (3) професійної підготовки та просування; (4) членства та залучення до організацій та/або об’єднань працівників чи роботодавців.

Авторка статті наголошує, що у вітчизняних реаліях для упровадження приписів рівності та недискримінації варто у колдоворі встановлювати прозорі й чіткі принципи



та методи управління трудовим колективом і закріплювати окремі положення щодо регламентації цих питань.

**Ключові слова:** сфера дії, дія норм трудового права за колом осіб, гендерна рівність, дискримінація за ознакою статі, рівні права і можливості жінок і чоловіків, відносини у сфері праці, колективно-договірне регулювання, працівник, роботодавець.

**Lutsenko O. Equality of the rights and opportunities of women and men in the field of work: EU experience and domestic security perspectives**

The author emphasizes that in the conditions of rapid transformation of the labor market caused by the digitalization of the economy and the change in the structure of employment, the issue of gender equality becomes new and requires rethinking traditional approaches. Ukraine's European integration aspirations actualize the need to adapt national legislation to EU standards in the field of labor relations and gender equality, which is an integral part of the process of European integration.

The article reveals point aspects of the EU experience in ensuring the equality of rights and opportunities of women and men in the field of labor and analysis of the prospects of its adaptation in Ukraine, in particular at the level of collective legal regulation.

The author found that domestic lawyers are still considering the expediency of allocating women special status in employment. In particular, some scientists argue that giving a woman enhanced social protection repels many employers, while other lawyers emphasize that such features are objective factors of reality.

The article proves that, according to the *Acquis Communautaire* EU, equality between men and women is a basic principle of the EU, which applies to several aspects of life in society, including employment and occupation. EU Member States should encourage employers to act to prevent gender discrimination (both direct and indirect), especially in the aspect of harassment and sexual harassment. EU legal work prohibits direct and indirect discrimination between men and women concerning: (1) recruitment, access to employment and self-employment; (2) working conditions, including payment and dismissal; (3) professional training and promotion; (4) membership and involvement in organizations and/or associations of employees or employers.

The author of the article emphasizes that in the domestic realities for the implementation of equality and non-discrimination prescriptions, the colleague should establish transparent and clear principles and methods of managing the labor collective and establish certain provisions on the regulation of these issues.

**Key words:** scope of law, scope of labor law by the range of persons, gender equality, discrimination based on gender, equal rights and opportunities of women and men, relations in the field of work, collective-contractual regulation, employee, employer.