

*Доценко Євген Анатолійович*, аспірант кафедри філософії, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Україна  
*e-mail: docenko6996@gmail.com*  
*ORCID ID: 0009-0005-7106-1040*

## ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

*У статті досліджено з філософсько-правових позицій проблему гендерної нерівності в соціально-трудових відносинах сучасної України. Констатується, що гендерна нерівність у трудових відносинах має різноманітні форми – нерівність щодо перспектив кар'єрного зростання, дискримінаційні підходи при прийомі на роботу та звільненні з роботи, неповне застосування освітньо-професійного потенціалу жінок тощо. Обґрунтовується ідея про те, що належного захисту потребують трудові права як жінок, так і чоловіків.*

**Ключові слова:** *гендерна нерівність, соціально-трудові відносини, гендерні стереотипи, трудові права жінок, трудові права чоловіків, сімейні обов'язки.*

**Постановка проблеми.** Проблема гендерної нерівності представлена багатьма аспектами – економічними, політико-правовими, духовно-ціннісними, ментально-культурними тощо. Вони знаходять відображення в різних сегментах соціальних відносин, у тому числі й у системі трудових відносин. Історичні причини актуальності цієї проблематики є достатньо відомими і пов'язані з загальною соціальною нерівністю, що гостро проявлялась на не-демократичних етапах існування України – перебування України у складі Російської імперії, СРСР. Починаючи з проголошення незалежності нашої держави в 1991 р., спостерігається тенденція до подолання гендерної нерівності у трудових відносинах. Тим не менш прояви гендерної нерівності в Україні не викорінені й представлені в соціально-трудових відносинах сьогодення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Для всебічного дослідження гендерної нерівності в соціально-трудових відносинах сучасної України ми спиралися на науковий доробок низки вчених. Так, у науковій праці Н. Оніщенко та О. Львової аналізується рівність статей як ідеал суспільно-політичного розвитку та виокремлюються аспекти, якими наповнено це поняття [1].

Т. Хабарова [2], А. Юшко, А. Войтенко [3] та експерти Центру Разумкова [4] розкривають основні форми гендерної нерівності у трудових відносинах сучасної України. Натомість Ю. Гончарова [5] й В. Положишник [6] обстоюють ідею гармонізації та унормування соціально-трудова прав як жінок, так і чоловіків. Т. Красюк, В. Тітова [7] та М. Клименко [8] досліджують європейський досвід щодо подолання гендерної нерівності у трудових та соціальних відносинах.

**Формулювання мети.** У нашому дослідженні буде проаналізовано феномен гендерної нерівності в системі соціально-трудова відносин сучасної України у філософсько-правовому вимірі.

**Вклад основного матеріалу.** Аналізуючи проблему гендерної нерівності у трудових відносинах, необхідно виокремити загальні положення щодо утвердження однакових прав та свобод для чоловіків і жінок.

З точки зору Н. Оніщенко та О. Львової, коли мовиться про рівність статей як ідеал суспільно-політичного розвитку, то це поняття вбирає в себе такі аспекти:

а) формальний вимір рівності (юридична рівність, закріплена в чинному законодавстві);

б) рівні можливості (ненадання певній соціально-демографічній групі законодавчо закріплених преференцій для фіксації одноманітних з іншими соціальними групами можливостей та умов);

в) рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації для конкуруючих сторін перешкод, які можуть бути зумовлені попередньою дискримінацією) [1, с. 5].

Відповідно, загальні уявлення про соціальну статеву рівність (або нерівність) екстраполюються і на систему трудових відносин у певній державі. Гендерна нерівність у трудових відносинах пояснюється суспільними уявленнями про справедливість, відмінностями у правовому та громадянському статусах чоловіків та жінок, що склались історично. Демократична, правова, соціальна держава, якою згідно з Конституцією є й Україна, має подолати гендерні диспропорції в системі трудових відносин як у юридично-формальному, так і у фактичному вимірах.

Необхідно підкреслити, що ст. 21 Конституції України закріпила рівність прав, їх невідчужуваність та непорушність. У свою чергу норма ст. 24 Конституції України проголошує, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [9].

Принципово, що вітчизняне законодавство фіксує особливий соціальний статус жінки та захищає її права у формальному вимірі. На практиці, як зауважує Т. Хабарова, правове становище чоловіка і жінки в сучасних суспільних реаліях є відмінним. Факти соціальної дійсності засвідчують, що стать особи може мати безпосередній вплив на її можливості в повному обсязі реалізувати свої інтереси, потреби, права, що не відповідає принципам соціальної, правової держави. Особливо гостро така нерівність і дискримінація проявляються у сфері зайнятості населення, де мають місце обмеження прав індивіда щодо вибору професії, роду трудової діяльності; права на рівну оплату праці за виконання ідентичних робіт; обмеження можливостей для навчання та кар'єрного зростання; права на захист від незаконного звільнення тощо [2, с. 135].

У продовження цієї логіки фахівці наголошують на тому, що гендерна нерівність у трудових відносинах має різноманітні форми – нерівність щодо перспектив кар'єрного зростання, дискримінаційні підходи при прийомі на роботу та звільненні з роботи, неповне застосування освітньо-професійного потенціалу жінок тощо. Разом із тим, на думку аналітиків Центру Разумкова, найбільш кричущим виявом гендерної нерівності є дискримінація в оплаті праці чоловіків та жінок [4, с. 69].

Досліджуючи закордонний досвід, підкреслимо, що для подолання дискримінації в оплаті праці у Швеції кожен рік роботодавець, у якого працюють більше ніж 10 найманих працівників обов'язково подає дані щодо різниці в зарплаті своїх співробітників, що дозволяє моніторити необґрунтовану різницю щодо оплати праці та застосовувати належні заходи для попередження зловживань у цій сфері. У Франції власники великих фірм мають обов'язково надавати дані про оплату праці своїх співробітників, їхнє просування службовими сходами, підвищення зарплати з урахуванням гендерного критерію, який складається зі 100-бальної шкали. У випадку отримання 75 балів та менше за три роки підряд на підприємства накладаються штрафні санкції в розмірі 1% від фонду заробітної плати [10, с. 192–193].

Також прихованим аспектом гендерної нерівності у трудових відносинах в українському суспільстві є упереджене ставлення окремих роботодавців до жінок із дітьми, до матерів, які самотійно виховують дітей тощо. Роботодавець вбачає потенційний ризик у тому, що жінка буде потенційно ненадійним працівником, виходячи з обов'язку приділяти увагу дітям – додаткові відпустки для догляду за дитиною під час хвороби, небажання жінки працювати понаднормово у зв'язку з необхідністю виховання дитини та ін.

А. Юшко та А. Войтенко констатують, що у вітчизняному соціумі правові наслідки наявності дітей у родині пов'язують тільки з жінками. Під час працевлаштування роботодавці, як правило, запитують про це тільки жінок.

До чоловіків найчастіше такі питання не адресуються. У зв'язку з цим складається ситуація, що роботодавець саме для жінки після народження нею дитини має змінити характер трудового навантаження (наприклад, не включати в її обов'язки відрядження або нічні зміни) або йде на крайні міри – звільняючи її з роботи, якщо неможливо надати для неї гнучкий графік роботи. На сьогоднішній день жінки виконують низку трудових функцій на рівні з чоловіками. При цьому важливо враховувати часовий ресурс, який є значущим на рівні з владними та матеріальними ресурсами. Необхідно враховувати хатню роботу жінок, на яку вони витрачають набагато більше часу порівняно з чоловіками. Отже, цінний часовий ресурс не завжди рівномірно розподіляється між жінками та чоловіками. Наприклад, жінка може мати набагато менше часу для саморозвитку, відпочинку, освіти, спорту та ін. Цей час витрачається на домашні та побутові справи. Як відомо, у патріархальному соціумі ключове призначення жінки пов'язано з виконанням материнського обов'язку, тому «молоді жінки є потенційними матерями, які в будь-який момент можуть завагітнити. Згідно з таким стереотипним уявленням, жінки є «ненадійними» працівницями, яких не слід призначати на відповідальні посади, давати серйозні доручення. Тому роботодавці схильні призначати жінок на радше допоміжні, менш важливі посади, які відповідно менш престижні та менше оплачуються» [3, с. 156].

У сучасній інтепретації проблему гендерної нерівності ми не маємо зводити лише до захисту прав жінок. Погоджуємося з думкою Ю. Гончарової, яка акцентує увагу на тому, що актуальною є думка про те, що права чоловіків також потребують відповідного рівня захисту порівняно з жінками, тому що, наприклад, їх репродуктивні можливості також погіршуються у зв'язку з працею на шкідливих виробництвах. На переконання цієї дослідниці, жінки, використовуючи гострі дискусії про гендерні питання, під час виникнення проблем щодо кар'єрного зростання або інших соціальних труднощів на шляху становлення на роботі або під час навчання можуть виправдовувати таке становище наявними в суспільстві дискримінаційними практиками гендерного характеру. «У результаті в усьому світі спостерігається тенденція до зростання кількості чоловіків, які, на противагу жіночим рухам, утворюють свої групи з боротьби проти дискримінації чоловіків як механізму для захисту своїх прав, зокрема від необґрунтованих звинувачень у сексизмі» [5, с. 11].

Відповідно, чоловіки можуть потерпати в соціально-трудових відносинах, у разі коли жінки спекулюють так званими «жіночими правами».

У демократичному розумінні подоланню гендерної нерівності в реалізації трудових прав чоловіків та жінок буде сприяти їх суспільне сприйняття як рівноправних суб'єктів у соціально-трудових, сімейних, політико-правових

та інших відносинах. У цьому сенсі, «для повноцінної реалізації кожним громадянином своїх соціально-трудових прав необхідні нові підходи, які будуть враховувати те, що значну чисельність працівників (чоловіків і жінок) становлять особи із сімейними обов'язками» [11, с. 64].

Тобто для більш глибокого розуміння проблеми гендерної нерівності в соціально-трудових відносинах ми маємо враховувати розподіл сімейних обов'язків, виходячи з сучасних, а не патріархальних уявлень.

Як доводить В. Положишник, наявність у жінок низки пільг у разі поєднання трудової діяльності та виховання дітей зумовлена фізіологічними особливостями жінки, її дітонороджувальною функцією. Разом із тим у наш час у демократичних країнах спостерігається трансформація уявлень та розуміння того, що вихованням дітей та здійсненням догляду за хворими та непрацюючими членами родини можуть займатись і чоловіки. Однак законодавство про працю при поєднанні трудових функцій із материнським обов'язком традиційно передбачало надання додаткових пільг у трудових правовідносинах тільки жінкам (матерям). Чоловікам-батькам такі пільги тривалий час не надавались, що порушувало як їхні права, так і права жінок та принцип гендерної рівності. Фактично трудове законодавство не містило належних пільг та гарантій співробітникам, які виконують сімейні обов'язки. «Існувало лише розуміння сімейних обов'язків, і, як вбачається з норм чинного законодавства, саме жінки потребували особливого захисту своєї праці» [6, с. 123].

В українському законодавстві вищеозначені проблеми поступово врегульовуються, враховуючи позитивний закордонний досвід та вітчизняні реалії. Зокрема, значні зміни щодо надання трудових пільг та гарантій чоловікам, які виконують сімейні обов'язки було внесено до Кодексу законів про працю та інших супутніх актів у 2021 р. [12].

Нині офіційно закріплено низку преференцій для батьків, які працюють та виховують дітей. Зокрема, ідеться про такі положення: можливість працювати неповний день (коштом роботодавця), працювати дистанційно, працювати неповний робочий час або на дому з можливістю взяти відпустки для виховання дитини до досягнення нею трирічного віку, відпустки без збереження зарплати на період, зазначений у медичному висновку, «але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, у випадку, коли дитина потребує домашнього догляду, та щорічної додаткової оплачуваної відпустки тривалістю 10 календарних днів у разі виховання двох або більше дітей віком до 15 років, або дитини-інваліда, усиновленої дитини або дитини-інваліда з дитинства підгрупи А І групи. Окрім цього, чоловік та дружина, яка народила дитину, або батько дитини, який не перебуває в офіційному шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони ведуть спільне господарство, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, має право на додаткову

одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини на чотирнадцять календарних днів» [13, с. 332].

Такі законодавчі зміни є, безумовно, позитивними в контексті всебічного врегулювання проблеми гендерної нерівності у трудових відносинах сучасної України.

З точки зору І. Грицай, основні напрями реалізації принципу гендерної рівності в соціальних та економічних відносинах пов'язані зі збільшенням можливостей на ринку праці як для чоловіків, так і для жінок; їх реалізація передбачає також створення умов для поєднання родинних та професійних обов'язків представників обох статей; втілення соціальних технологій для професійного зростання жінок; соціальний захист жінок, які здійснюють трудову діяльність, шляхом пропорційного представництва в органах управління; здійснення постійного моніторингу рівня оплати праці чоловіків та жінок; створення умов для професійної діяльності співробітників із родинними обов'язками тощо [14, с. 56].

Для врегулювання проблеми гендерної нерівності у трудових відносинах в українському суспільстві доречним є подальше впровадження окремих елементів зарубіжного досвіду, які не суперечать ментально-культурним та світоглядним цінностям нашого народу.

Аналіз зарубіжних практик у царині подолання гендерної нерівності в соціально-трудових відносинах засвідчив, що держави, які реалізують соціал-демократичну модель, – Швеція, Данія, Норвегія, є міжнародними лідерами у сфері гендерних відносин. У цих державах менше значення приділяється конституційним гарантіям гендерно справедливих трудових відносин. Наприклад, у законодавстві Швеції немає конституційних положень, які гарантують рівність в оплаті праці та виключно трудові права жінок. Але при цьому концепція справедливих трудових відносин реалізується шляхом централізованого колективного лобювання та відповідної соціальної політики. Отже, ці країни зосередились більшою мірою не на індивідуальному, а на колективному аспекті забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах. Прогресивним, у контексті проблематики нашого дослідження, є Закон Норвегії «Про гендерну рівність». Його унікальність полягає в тому, що він стосується не лише трудової діяльності, але й приватної сфери, інших секторів (освіта, політика, сімейне життя) та містить положення щодо позитивних дій на користь чоловіків у видах зайнятості, пов'язаних із навчанням дітей та доглядом за ними» [7, с. 239].

Продовжуючи дослідження позитивних аспектів подолання гендерної нерівності у Скандинавських країнах, підкреслимо, що у Швеції згідно із Законом про заборону дискримінації неприйнятними є всі різновиди дискримінації. Науковці констатують, що у Швеції найвищий рівень жіночої зайнятос-



ті – 79%. Поєднання роботи з сімейними обов'язками можливе в цій країні у зв'язку з прогресивною системою соціального страхування. «У Данії за наявності високої народжуваності також є достатньо високим показник зайнятості жінок. На теперішній час, політика держави в цій сфері спрямована на надання допомоги не тільки матерям, а й батькам, щоб вони взяли на себе більшу частину обов'язків щодо ведення домашнього господарства та виховання дітей, тим самим відкриваючи доступ жінкам на ринок праці. Таким чином, державна політика спрямована на підвищення рівня участі жінок в оплачуваній трудовій діяльності та визнання їх рівноправними учасниками ринку праці. Такі ж самі принципи розповсюджуються і на осіб, на утриманні яких знаходяться літні родичі та працівники тощо» [15, с. 229].

Загалом основні положення гендерної політики Європейського Союзу визначено в Дорожньому атласі рівності між чоловіками та жінками. У цьому документі магістральними напрямками гендерної політики у сфері соціально-трудоких відносин визначено такі:

- реалізація рівної соціально-економічної незалежності обох статей: недопущення відмінностей в оплаті праці, сприяння жіночим бізнес-ініціативам, соціальне забезпечення та недопущення бідності;

- кроки, які б забезпечували гармонійну єдність професійної, особистої та родинної сфер життя: гнучкість робочих угод; збільшення кількості послуг (державної / приватної форм власності) щодо догляду за особами літнього віку та дітьми; родинна державна політика, яка враховує інтереси обох статей;

- рівна участь чоловіків та жінок у прийнятті рішень (decision-making), у політичних та економічних процесах, науковій діяльності тощо;

- викорінення гендерних стереотипів у всіх сферах суспільного життя, у першу чергу на ринку праці [8, с. 174].

Здійснюючи послідовні євроінтеграційні кроки, Україна поступово імплементує норми та принципи європейської спільноти, у тому числі й у сфері соціально-трудоких відносин.

**Висновки.** Таким чином, в українському суспільстві проблема гендерної нерівності в соціально-трудоких відносинах потребує подальшого вирішення – особливо це стосується питань справедливої оплати праці жінок (на рівні з чоловіками) та прийому на роботу жінок із дітьми в окремих секторах економіки. Також у суспільній свідомості, на жаль, актуальним є стереотип поділу професій на «жіночі» та «чоловічі». Водночас поступово змінюється ставлення влади та суспільства до проблеми соціальних гарантій у сфері виконання сімейних обов'язків не тільки для жінок, але й для чоловіків. Можна констатувати, що ціннісно-світоглядні основи гендерної нерівності, які історично склались, поступово втрачають свій сенс в українському суспільстві під впливом демократизації та глобалізації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Оніщенко Н. М., Львова О. Л. Гендерна рівність: крок до розвитку чи моральна криза сучасного суспільства? *Держава і право. Серія: Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 62. С. 3–11.
2. Хабарова Т. В. Гендерна рівність та справедливість в трудовому праві. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право*. 2023. Вип. 36. С. 135–140.
3. Войтенко А. В., Юшко А. М. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві* : матеріали II інтернет-конф. (м. Харків, 29 листоп. 2019 р.). Харків, 2019. С. 153–159. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/17961> (дата звернення: 03.01.2025).
4. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.
5. Гончарова Ю. А. Роль та місце принципу гендерної рівності в сучасному міжнародному праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2017. 26 с.
6. Положишник В. О. Правове регулювання охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками в сучасних умовах : дис. ...канд. юрид. наук. Київ, 2022. 207 с.
7. Красюк Т. В., Тітова В. І. Гендерна рівність у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 237–240. URL: [http://lsej.org.ua/8\\_2020/61.pdf](http://lsej.org.ua/8_2020/61.pdf) (дата звернення: 04.01.2025).
8. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 65. С. 171–175.
9. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 04.01.2025).
10. Добош З. А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 190–193.
11. За рівність жінок і чоловіків. Новини ISO. *Стандартизація. Сертифікація. Якість*. 2014. № 2. С. 64. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=ssia\\_2014\\_2\\_20](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=ssia_2014_2_20) (дата звернення: 03.01.2025).
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною : Закон України від 15.04.2021 № 1401-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n9> (дата звернення: 10.01.2025).
13. Ткаченко О. М., Негода О. А., Крамаренко О. М. Гендерна рівність в трудових пільгах та гарантіях працівників із сімейними обов'язками. *Аналітично-порівняльне правознавство* : електрон. наук. вид. 2024. № 2. С. 328–334. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/303275> (дата звернення: 13.01.2025).



14. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.
15. Положишник В. О. Зарубіжний досвід правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками. *Право і суспільство*. 2022. №4. С. 227–235.

## REFERENCES

1. Onishchenko, N. M., Lvova, O. L. (2013). Henderna rivnist: krok do rozvytku chy moralna kryza suchasnoho suspilstva? *Derzhava i pravo. Serii: Yurydychni i politychni nauky* – State and Law. Series: Legal and Political Sciences, issue 62, 3–11 [in Ukrainian].
2. Khabarova, T. V. (2023). Henderna rivnist ta spravedlyvist v trudovomu pravi. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Serii «Pravo»* – Bulletin of the V. N. Karazin Kharkiv National University. Series: Law, issue 36, 135–140 [in Ukrainian].
3. Voitenko, A. V., Yushko, A. M. (2019). Henderna nerivnist na ukrainskomu rynku pratsi: perevaha chy nedolik ? *Suchasni problemy rozvytku prava ta ekonomiky v innovatsiinomu suspilstvi: proceedings of the Scientific and Practical Conference*. Kharkiv, 153–159. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/17961> [in Ukrainian].
4. Henderna rivnist i rozvytok: pohliad u konteksti yevropeiskoi stratchii Ukrainy. (2016). Tsentrazumkova. Kyiv: Zapovit [in Ukrainian].
5. Honcharova, Yu.A. (2017). Rol ta mistse pryntsyphu gendernoi rivnosti v suchasnomu mizhnarodnomu pravi. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
6. Polozhyshnyk, V. O. (2022). Pravove rehuliuвання okhorony pratsi zhinok ta pratsivnykiv iz simeinymy obov'язkamy v suchasnykh umovakh. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
7. Krasiuk, T. V., Titova, V. I. (2020). Henderna rivnist u trudovykh vidnosynakh. *Yurydychni naukovyi elektronnyi zhurnal* – Legal scientific digital journal, 8, 237–240. URL: [http://lsey.org.ua/8\\_2020/61.pdf](http://lsey.org.ua/8_2020/61.pdf) [in Ukrainian].
8. Klymenko, M. V. (2021). Genderna rivnist u trudovykh pravovidnosynakh: mizhnarodno-pravove rehuliuвання. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Serii Pravo* – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Law Series, issue 65, 171–175 [in Ukrainian].
9. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r. (1996). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
10. Dobosh, Z. A. (2020). Henderna rivnist i henderna dyskryminatsiia u sferi trudovykh vidnosyn. *Yurydychni naukovyi elektronnyi zhurnal* – Legal scientific digital journal, 7, 190–193 [in Ukrainian].
11. Za rivnist zhinok i cholovikiv. Novyny ISO. (2014). *Standartyzatsiia. Sertyfikatsiia. Yakist* – Standardization. Certification. Quality, 2, 64. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S2](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S2)

- 1REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\_meta&C21COM=S&2\_S21P03=FILA=&2\_S21STR=ssia\_2014\_2\_20 [in Ukrainian].
12. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zabezpechennia rivnykh mozhlyvostei materi ta batka u dohliadi za dytynoiu: Zakon Ukrainy vid 15.04.2021 No 1401-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n9>.
13. Tkachenko, O. M., Nehoda, O. A., Kramarenko, O. M. (2024). Henderna rivnist v trudovykh pilhakh ta harantiiakh pratsivnykiv iz simeinymy obov'iazkamy. *Elektronne naukove vydannia «Analytychno-porivnialne pravoznavstvo»* – Digital scientific publication «Analytical and Comparative Jurisprudence», 2, 328–334. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/303275> [in Ukrainian].
14. Hrytsai, I. O. (2018). Mekhanizm zabezpechennia pryntsyphu hendernoï rivnosti: teoriia ta praktyka: monohrafiia. Kyiv: Khai-Tek Pres [in Ukrainian].
15. Polozhyshnyk, V. O. (2022). Zarubizhnyi dosvid pravovoho rehuliuвання okhorony pratsi pratsivnykiv z simeinymy obov'iazkamy. *Pravo i suspilstvo – Law and society*, 4, 227–235 [in Ukrainian].

**Dotsenko Yevhen Anatoliiovych**, graduate student of the Department of Philosophy, H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Ukraine

## PHILOSOPHICAL AND LEGAL ANALYSIS OF GENDER INEQUALITY IN SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN MODERN UKRAINE

*The article studies the issue of gender inequality in the social and labor relations of modern Ukraine from philosophical and legal perspectives. It is noted that gender inequality in labor relations manifests in various forms, including unequal opportunities for career advancement, discriminatory practices during hiring and dismissal, and the incomplete utilization of women's educational and professional potential. The article substantiates the idea that both women's and men's labor rights require adequate protection.*

**Keywords:** gender inequality, social and labor relations, gender stereotypes, labor rights of women, labor rights of men, family responsibilities.

