

УДК 349.2:305

<https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.38>[orcid.org/0000-0002-4680-1693](https://orcid.org/0000-0002-4680-1693)

© Шапірко В.Г., 2025

В.Г. Шапірко

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ДЕРЖАВНІЙ  
СЛУЖБІ**

V. Shapirko

**LEGAL BASIS FOR ENSURING GENDER  
EQUALITY IN THE CIVIL SERVICE**

**Анотація.** Дана стаття є спробою обґрунтування правових засад забезпечення гендерної рівності на державній службі в Україні як невід'ємної складової реалізації права на працю, а також виявлення можливостей удосконалення нормативно-правової бази для досягнення справедливого представництва жінок і чоловіків. Державна служба, будучи особливим видом трудової діяльності, відіграє ключову роль у реалізації права на працю, закріпленого в Конституції України та міжнародних актах. Водночас гендерні диспропорції у доступі до керівних посад, оплаті праці та соціальних гарантіях залишаються значною проблемою, що впливає на ефективність державного управління та якість виконання професійних обов'язків державними службовцями. У контексті реформування державної служби та інтеграції України до європейського правового простору забезпечення гендерної рівності набуває особливого значення як фактор підвищення мотивації, лояльності та професійної компетентності працівників. У статті досліджуються нормативно-правові акти, зокрема Закони України "Про державну службу" та "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", а також статистичні дані щодо гендерного складу державних службовців за 2022–2024 роки, отримані від Державної служби статистики України. Проведено порівняльний аналіз із міжнародними практиками, зокрема досвідом країн Європейського Союзу (Польща, Швеція), де гендерна рівність на державній службі підтримує її ефективність. Виявлено типові проблеми, такі як недостатня прозорість у кадровій політиці, обмежений доступ жінок до вищих посад та відсутність системного моніторингу гендерного балансу. Результати дослідження свідчать, що чинна правова база вимагає вдосконалення для усунення дискримінаційних бар'єрів та створення умов для рівноправного доступу до професійного розвитку. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення законодавства, зокрема введення гендерних квот, розробку єдиної інформаційної бази про кар'єрні можливості та посилення інституційних механізмів контролю за дотриманням принципу рівності. Висновки підкреслюють, що забезпечення гендерної рівності на державній службі підтримує не лише реалізацію права на працю, а й підвищення якості державного управління в умовах сучасних реформ.

**Ключові слова:** державна служба, державний службовець, права державного службовця, обов'язки державного службовця, службові права, пільги державних службовців,

державне управління, професійна компетентність, професійний розвиток, право на працю, гендерна рівність, трудове право, інституційне забезпечення, гендерний моніторинг, реформи.

**Abstract.** The purpose of the article is to substantiate the legal framework for ensuring gender equality in the Ukrainian civil service as an integral component of exercising the right to work, and to identify opportunities for improving the regulatory framework to achieve fair representation of women and men. The civil service, as a specific form of labor activity, plays a pivotal role in realizing the right to work, enshrined in the Constitution of Ukraine and international legal instruments. However, gender disparities in access to leadership positions, remuneration, and social guarantees persist as a significant challenge, affecting the efficiency of public administration and the quality of civil servants' professional performance. In the context of civil service reforms and Ukraine's integration into the European legal space, ensuring gender equality emerges as a critical factor in enhancing employees' motivation, loyalty, and professional competence. The study analyzes materials from regulatory acts, including the Law of Ukraine "On Civil Service" and the Law "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men," as well as statistical data on the gender composition of civil servants for 2022–2024, sourced from the State Statistics Service of Ukraine. A comparative analysis with international practices, particularly from European Union countries (Poland, Sweden), demonstrates how gender equality in the civil service enhances its effectiveness. The research identifies typical issues, such as insufficient transparency in personnel policies, limited access for women to senior positions, and the lack of systematic gender balance monitoring. The findings indicate that the existing legal framework requires refinement to eliminate discriminatory barriers and foster equal opportunities for professional development. Recommendations include introducing gender quotas, developing a unified database of career opportunities, and strengthening institutional mechanisms to ensure compliance with equality principles. The conclusions emphasize that promoting gender equality in the civil service not only supports the realization of the right to work but also improves the quality of public administration amidst ongoing reforms.

**Keywords:** civil service, civil servant, rights of a civil servant, duties of a civil servant, service rights, benefits for civil servants, public administration, professional competence, professional development, right to work, gender equality, labor law, institutional framework, gender monitoring, reforms.

*Постановка проблеми у загальному вигляді.* Право на працю є однією з фундаментальних цінностей сучасного суспільства, закріпленою як у національному законодавстві України (стаття 43 Конституції України), так і в міжнародних правових актах, зокрема Загальній декларації прав людини та конвенціях Міжнародної організації праці [2, с. 5]. Державна служба, як особлива форма реалізації цього права, передбачає не лише доступ до трудової діяльності, але й створення умов для справедливого і рівноправного здійснення професійних обов'язків усіма громадянами, незалежно від статі. Однак на практиці в Україні зберігаються суттєві гендерні диспропорції у сфері державної служби, що проявляються у нерівному доступі жінок і чоловіків до керівних посад, різниці в оплаті праці та соціальних гарантіях, а також у

недостатній представленості жінок на вищих рівнях управління [1, с. 45]. Наприклад, низька частка жінок на керівних посадах призводить до економічних втрат, адже недооцінка жіночого потенціалу обмежує інноваційність і різноманітність управлінських рішень. Ці явища не лише порушують принцип рівності, але й знижують ефективність державного управління, оскільки обмежують використання людського потенціалу в повному обсязі.

Проблема гендерної нерівності на державній службі набуває особливого значення в умовах сучасних реформ державного управління та інтеграції України до європейського правового простору, де гендерна рівність є одним із ключових стандартів. З наукової точки зору, недостатня увага до гендерних аспектів у контексті трудового права та функціонування державної служби створює прогалини у розумінні того, як ці фактори впливають на реалізацію права на працю. З практичної перспективи, вирішення цієї проблеми має прямий зв'язок із підвищенням якості роботи державних службовців, зниженням плинності кадрів та посиленням інституційної спроможності державної служби. Таким чином, дослідження правових засад забезпечення гендерної рівності на державній службі є важливим завданням як для розвитку теорії трудового права, так і для вдосконалення практики державного управління в Україні.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Питання гендерної рівності у контексті трудового права та функціонування державної служби привертають увагу сучасних дослідників як в Україні, так і за її межами, що зумовлено необхідністю адаптації національних систем до міжнародних стандартів рівності та недискримінації. В українській науковій літературі значний внесок у вивчення правових аспектів державної служби зроблено такими вченими, як О. М. Ярошенко, який аналізує трудові відносини в умовах реформування законодавства [6, с. 78]. Зокрема, він підкреслює важливість створення рівних умов для реалізації права на працю, хоча гендерний аспект розглядає лише побічно. Інша дослідниця, Н. І. Болотіна, звертає увагу на інституційні механізми забезпечення ефективності державної служби, проте питання гендерного балансу не є центральним у її працях [9, с. 50].

На міжнародному рівні проблематика гендерної рівності у сфері публічної служби активно досліджується. Так, британська дослідниця С. Фредман (S. Fredman) акцентує на необхідності правових інструментів для подолання структурної дискримінації у трудових відносинах, пропонуючи підходи, які можуть бути адаптовані до української практики [13, с. 112]. Конвенція МОП № 111 наголошує на обов'язку держав створювати умови для рівного доступу до професійних можливостей, що є важливим орієнтиром для нашої країни [10, с. 34]. В Україні питання гендерної рівності на державній службі частково висвітлювали О. А. Гришнова та Л. С. Лісогор, які у працях 2020–2022 років аналізували соціально-економічні аспекти трудових відносин,

включаючи вплив пільг і гарантій на мотивацію працівників. Проте комплексний аналіз правових засад забезпечення гендерної рівності як складової права на працю у контексті державної служби залишається недостатньо розробленим.

Серед невирішених питань загальної проблеми можна виокремити брак системного підходу до інтеграції гендерної перспективи у нормативно-правову базу державної служби України. Більшість досліджень зосереджуються на загальних аспектах реформування або соціальних гарантіях, тоді як конкретні механізми усунення гендерних диспропорцій, такі як нерівний доступ до керівних посад чи недостатня прозорість кадрової політики, залишаються поза увагою. Саме цим питанням присвячується дана стаття, яка має на меті заповнити прогалини у правовому регулюванні та запропонувати практичні рекомендації для забезпечення гендерної рівності як невід'ємного елементу права на працю.

*Формулювання цілей статті (постановка завдання).* Метою статті є обґрунтувати правові засади забезпечення гендерної рівності на державній службі в Україні як невід'ємної складової реалізації права на працю та виявити практичні шляхи удосконалення нормативно-правового регулювання для усунення гендерних диспропорцій у цій сфері. Зокрема, ставиться завдання розробити рекомендації щодо впровадження ефективних правових механізмів, які сприятимуть рівноправному доступу жінок і чоловіків до професійних можливостей у державній службі, включаючи призначення на керівні посади, а також забезпечення прозорості кадрової політики. Водночас передбачається виявлення можливості адаптації міжнародного досвіду, зокрема європейських стандартів гендерної рівності, до умов функціонування державної служби в Україні з урахуванням сучасних реформ державного управління. Таким чином, стаття спрямована на досягнення конкретного результату – створення правових передумов для підвищення інституційної спроможності державної служби через забезпечення гендерного балансу як елементу права на працю.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Державна служба в Україні є однією з можливостей реалізації права на працю, закріпленого у статті 43 Конституції України, яка гарантує кожному громадянину можливість заробляти на життя працею за вільним вибором. Ця норма підкреслює не лише доступ до трудової діяльності, але й необхідність створення умов для її справедливого здійснення, що включає гендерну рівність як базовий принцип трудового права [5, с. 20]. Проте гендерна нерівність у державній службі залишається значною перешкодою для повноцінного втілення цього права. За даними Державної служби статистики України за 2022 рік жінки становлять приблизно 75% від загальної кількості державних службовців, однак їхня частка на посадах категорії "А" (вищі керівні посади) не перевищує 20%. Ще показовішим є аналіз за 2021–2022 роки: серед керівників центральних органів

виконавчої влади частка жінок коливається між 15–18%, тоді як у нижчих категоріях ("Б" і "В") вона стабільно перевищує 70%. Така вертикальна сегментація свідчить про системні бар'єри, які вимагають комплексного правового врегулювання для забезпечення справедливого доступу до професійних можливостей.

Правова основа гендерної рівності у трудовому праві в Україні базується на низці нормативних актів. Конституція України (ст. 24) забороняє дискримінацію за ознакою статі, а Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (2005) встановлює принципи рівності у трудових відносинах, покладаючи на державу обов'язок усувати гендерні диспропорції [3, с. 10]. Кодекс законів про працю України гарантує відсутність дискримінації у сфері праці, що поширюється і на державну службу. Закон України "Про державну службу" (2015) декларує недискримінацію як одну з основних засад, але не передбачає конкретних інструментів для реалізації гендерного балансу, що робить його недостатньо ефективним у цьому аспекті. На міжнародному рівні Україна зобов'язана дотримуватися Конвенції МОП № 111 про дискримінацію у сфері праці та зайнятості, яка вимагає активних дій для усунення нерівності у професійній сфері. У контексті євроінтеграції важливим є узгодження з Директивою ЄС 2006/54/ЄС, яка наголошує на рівних можливостях у зайнятості та кар'єрному зростанні, включаючи обов'язок розробляти механізми для досягнення гендерного балансу [14, с. 12]. О. М. Ярошенко зазначав, що адаптація таких стандартів до українського законодавства є необхідною умовою для гармонізації трудового права з європейськими нормами.

Аналіз гендерних диспропорцій у державній службі показує їхню стійкість і системність. Жінки переважають на посадах середнього і нижчого рівня ("Б" і "В"), тоді як чоловіки домінують на керівних позиціях [1, с. 17]. Наприклад, у 2022 році серед керівників центральних органів виконавчої влади частка жінок становила лише 18%, що значно нижче за середній показник у країнах ЄС (близько 40%) [11, с. 65]. О. Гришнова пояснює це відсутністю прозорих і об'єктивних критеріїв просування по службі [7, с. 102]. Гендерні стереотипи асоціюють керівні ролі з чоловіками, а недостатня підтримка поєднання професійних і сімейних обов'язків посилює проблему. Наприклад, брак гнучких графіків чи доступних дитячих садків ускладнює кар'єрне зростання для жінок із дітьми. Крім того, відсутність цільових програм професійного розвитку для жінок погіршує ситуацію, що вимагає інституційних змін [9, с. 50].

Міжнародна практика демонструє успішні приклади подолання гендерної нерівності, які можуть бути адаптовані в Україні. У Швеції регулярний моніторинг гендерного складу на всіх рівнях публічної служби дозволив досягти паритету (50% жінок і 50% чоловіків) серед керівників вищої ланки до 2021 року. Цей результат підтримується програмами, наприклад такими, як

оплачувані відпустки для обох батьків [12, с. 80]. У Польщі з 2018 року діють тимчасові гендерні квоти (30% жінок на керівних посадах), що підвищило їхню частку до 35% за чотири роки. У Норвегії з 2000-х років квоти (40% жінок) у державному секторі сприяли не лише збалансованому представництву, але й підвищенню ефективності завдяки різноманітності управлінських підходів. Ці приклади демонструють, що правові заходи, підкріплені інституційним забезпеченням, можуть суттєво змінити ситуацію.

На основі даного аналізу вбачається доцільним провести такий комплекс правових механізмів для забезпечення гендерної рівності на державній службі в Україні:

- зміни до законодавства. Необхідно доповнити Закон України "Про державну службу" нормами про обов'язковий щорічний гендерний моніторинг із звітністю про співвідношення жінок і чоловіків на різних рівнях посад [4, с. 89]. Н. І. Болотіна зазначала, що системний контроль за кадровими процесами підтримує інституційну спроможність [9, с. 50]. Звіти могли б публікуватися на сайтах державних органів для прозорості;

- єдина інформаційна база. Створення електронної платформи з інформацією про вакансії та програми розвитку усуне непрозорість кадрової політики [8, с. 37]. Л. С. Лісогор підкреслює, що доступність до інформації підвищує мотивацію працівників. Платформа могла б включати менторські програми для жінок і статистику гендерного складу;

- гендерні квоти. Запровадження тимчасових квот (40% жінок на керівних посадах) подолає вертикальну сегментацію, як у Польщі та Норвегії. Це узгоджується з європейськими стандартами і може бути переглянute після паритету;

- програми підтримки. Розробка програм із гнучким графіком, відпустками для обох батьків чи субсидіями на дитячі садки знизить гендерний розрив у кар'єрі [12, с. 80]. Це доповнить систему пільг, підвищуючи мотивацію;

- навчання та підвищення кваліфікації. Тренінги з гендерної чутливості для керівників усунуть упередження [15, с. 3]. Вони могли б включати аналіз кейсів і оцінку гендерного впливу рішень.

Запропоновані механізми ґрунтуються на національних і міжнародних джерелах. Гендерний моніторинг і квоти підвищують ефективність інституцій, а прозорість підтримує мотивацію. Гендерна рівність знижує плинність кадрів і покращує якість роботи.

*Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок.* Дослідження правових засад забезпечення гендерної рівності на державній службі в Україні підкреслює її важливість для реалізації права на працю. По-перше, гендерна рівність є невід'ємною складовою права на працю, адже нерівний доступ до професійних можливостей порушує справедливість і зни-

жує ефективність державних інституцій. По-друге, чинна нормативно-правова база декларує недискримінацію, але бракує механізмів для гендерного балансу. Міжнародні стандарти вимагають активних дій, які Україна має адаптувати. По-третє, запропоновані механізми (моніторинг, квоти, інформаційна база, програми, тренінги) усувають виявлені проблеми, сприяючи інституційному посиленню. Досвід Швеції та Польщі підтверджує їхню ефективність.

Гендерна рівність має теоретичне значення для трудового права і практичну цінність для підвищення мотивації та компетентності державних службовців, що є умовою реалізації права на працю та вдосконалення державного управління в умовах реформ.

Перспективи подальших розвідок включають аналіз впливу гендерної рівності на ефективність функцій державних службовців (наприклад, адмінпослуги), взаємозв'язок із цифровізацією (як технології впливають на рівність), а також оцінку гендерно орієнтованих пільг для зниження плинності кадрів.

### Література

1. Державна служба статистики України. Зайнятість і безробіття в Україні за 2022 рік. Київ: Держстат, 2023. 60 с.
2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
4. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2022. – 376 с.
7. Гришнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ: КНЕУ, 2020. 352 с.
8. Лісогор Л. С. Сучасні підходи до формування кадрової політики в державному управлінні: стаття. Вісник НАДУ, 2021, № 1. С 35–42.
9. Болотіна Н. І. Інституційні механізми державного управління: монографія. – Київ: НАДУ, 2020. 280 с.
10. International Labour Organization. Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation). Geneva: ILO, 2021. 45 p. [Міжнародна організація праці. Конвенція № 111: Дискримінація у сфері праці та зайнятості]. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111).
11. Nowakowska A. Gender Policies in Polish Public Sector. – Warsaw: Polish Academy of Sciences, 2022. 100 p. [Новаковська А. Гендерна політика у державному секторі Польщі].
12. Bergqvist C. Gender Equality in Swedish Governance. – Stockholm: Nordic Council of Ministers, 2021. 130 p. [Бергквіст С. Гендерна рівність у шведському управлінні].
13. Fredman S. Discrimination Law. – 3rd ed. – Oxford: Oxford University Press, 2020. 384 p. [Фредман С. Право про дискримінацію].
14. Європейський Союз. Директива 2006/54/ЄС про рівні можливості у сфері зайнятості від 5 липня 2006 року. Official Journal of the European Union, 2006. 25 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.
15. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців: розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2021 року № 1538-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1538-2021-р#Text>.