

НОРМАТИВНА ОСНОВА ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ

Світовенко Д. В.,

*аспірантка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка
<https://orcid.org/0000-0003-3471-2690>*

Світовенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість.

Метою статті є уточнення системи актів чинного законодавства України про працю і зайнятість, яка містить норми, що відображають комплексну сутність принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Обґрунтовується позиція, у відповідності до якої нормативну основу принципу гендерної рівності складають міжнародно-правові акти (діють на території України в силу їх універсального обов'язкового характеру чи в результаті їх ратифікації українським Парламентом), а також акти національного законодавства, які містять, зокрема загальну ідею юридичної рівності чоловіка та жінки та/або ідею рівності чоловіка та жінки у сфері праці та зайнятості. Автором зазначається, що міжнародно-правовим рівнем нормативної основи принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості охоплено: міжнародно-правові акти у сфері міжнародного правопорядку, прав людини, що стосуються гендерної рівності у сфері праці та зайнятості; міжнародно-правові акти у сфері праці та зайнятості, які проголошують гендерну рівність людей у відповідній сфері (конвенції Міжнародної організації праці). Національний рівень нормативної основи принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості пов'язується із окремими нормами Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Жінки, котрі знаходяться у стані вагітності, народили дитину, годують немовлят, перебувають у край вразливому стані (в контексті дії загального трудо-правового режиму). Відтак, такі жінки об'єктивно є менш конкурентними на ринку праці й потребують позитивної дискримінації (фактично – розширення позагендерного підходу до визначення правового статусу працівника), заходи щодо здійснення якої передбачаються трудовим законодавством України з огляду на те, що наша держава є соціальною та правовою. Зважаючи на це, жінки, котрі виконують соціальну роль матері, а материнство знижує їх конкурентність на ринку праці, володіючи позагендерним правовим статусом працівника, додатково наділяються статусом жінки-працівниці, що не є порушенням принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, а навпаки – важливою умовою його належної (соціально безпечної) реалізації.

Ключові слова: гендерна дискримінація, гендерна рівність, нормативне забезпечення, ринок праці, соціальна безпека, сфера праці та зайнятості, юридична рівність.

Svitovenko D.V. The normative basis of the principle of gender equality legislation of Ukraine on labor and employment

The purpose of the article is to clarify the system of acts of the current legislation of Ukraine on labor and employment, which contains norms that reflect the complex essence of the principle of gender equality in the field of labor and employment. The position is substantiated, according to which the normative basis of the principle of gender equality consists of international legal acts (in force on the territory of Ukraine due to their universal mandatory nature or as a result of their ratification by the Ukrainian Parliament), as well as acts of national legislation that contain, in particular, general the idea of legal equality between men and women and/or the idea of equality between men and women in the field of work and employment. The author notes that the international legal level of the normative basis of the principle of gender equality in the field of labor and employment includes: international legal acts in the field of international legal order, human rights, relating to gender equality in the field of labor and employment; international legal acts in the field of labor and employment, which declare

gender equality of people in the relevant field (conventions of the International Labor Organization). The national level of the normative basis of the principle of gender equality in the field of labor and employment is connected with separate norms of the Constitution of Ukraine, the Code of Labor Laws of Ukraine, the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men". women who are pregnant, have given birth to a child, are nursing babies, are in an extremely vulnerable state (in the context of the general labor law regime). Therefore, such women are objectively less competitive in the labor market and need positive discrimination (in fact, the expansion of the non-gender approach to determining the legal status of an employee), measures for the implementation of which are provided for by the labor legislation of Ukraine, given that our state is a social and legal . Taking this into account, women who perform the social role of mother, and motherhood reduces their competitiveness in the labor market, possessing a non-gender legal status of an employee, are additionally granted the status of a female worker, which is not a violation of the principle of gender equality in the field of work and employment, but on the contrary - an important condition for its proper (socially safe) implementation.

Key words: field of labour and employment, gender discrimination, gender equality, labour market, legal equality, regulatory provision, social security.

Постановка проблеми. За сучасних умов принцип гендерної рівності у сфері праці та зайнятості постає в якості фундаментальної цінності, для якої (як і для будь-якої європейської цінності) характерними є наступні риси: 1) охоплена групою так званих «західних цінностей» та є універсальним здобутком західної людської цивілізації; 2) у сутнісному аспекті постає в якості стандарту, принципу; 3) є ціннісною ідеєю, що охоплена вихідними ідеями, котрі становлять сучасну цивілізаційну парадигму Європи; 4) створює сприятливі, за яких можливий сталий розвиток людини, суспільства та держави [1, с. 35-39]. Постаючи в якості засадничої ідеї, принцип гендерної рівності є нормативним орієнтиром, з урахуванням якого будь-яка особа, незалежно від її гендерної належності, розуміється в якості такої, що має загальний трудовправовий статус (щонайперше, права та обов'язки), гарантії набуття та реалізації цього правового статусу, наслідком чого має стати створення та існування, з одного боку, максимально рівних (як для чоловіка, так і для жінки) умов реалізації свободи праці, трудового потенціалу, а також захисту від гендерної дискримінації у сфері праці, трудової експлуатації за ознакою гендеру, а з іншого боку – умов, за яких гендерно обумовлені характеристики особи, що знижують показники конкурентоздатності такої особи на ринку праці повинні бути компенсовані державою та толерантно сприйняті роботодавцем, трудовим колективом. Розглядуваний принцип в сучасній Україні не є абстрактною ідеєю, побажанням, а імперативним стандартом, який пронизує практично усі суспільні відносини та процеси у сфері праці та зайнятості, а саме шляхом безпосередньої реалізації цього принципу – у межах певних форм й з використанням відповідних способів. Такі форми і способи реалізації принципу гендерної рівності мають очевидне соціально-правове значення (як вияви виконання, використання і застосування норм трудового законодавства [2, с. 62]), адже створюють сприятливі умови для: 1) розвитку України в якості сучасної дійсно правової та демократичної держави; 2) становлення сучасного трудового права України, в якому людина вважається вищою за виробничі відносини; 3) поживлення економічної активності в державі, зменшуючи рівень бідності та формуючи публічний ресурс, який в певній частині спрямовується на реалізацію державної соціальної політики; 4) реалізації євроінтеграційних прагнень України. При цьому реальною основою для того, щоби принцип гендерної рівності у сфері праці та зайнятості міг об'єктивуватись у практичній дійсності в певних формах й певним способом є норми чинного законодавства, які: 1) мають пряму дію; 2) органічним чином відображають різні аспекти вияву принципу гендерної рівності. З викладеного випливає важливість комплексного аналізу системи актів чинного трудового законодавства України, що містить норми, в яких відображається сутність принципу гендерної рівності.

Аналіз останніх досліджень та невирішені раніше питання. Нормативна основа принципу гендерної рівності в сучасній Україні є важливою проблемою, окремі аспекти якої вже викликали науковий інтерес багатьох українських вчених, серед яких: С. Г. Білоус [3], М. В. Клименко [4], О. С. Сасенко [5], І. С. Сахарук [6], М. І. Світенюк [7], О. Г. Середя [8], І. В. Шульженко [9] та ін. науковці. Враховуючи наукові напрацювання цих та інших вчених і дослідників, вбачаємо можливим на підставі критичного аналізу чинного законодавства уточнити актуальну систему нормативно-правових актів, в яких відображається принцип гендерної рівності у сфері праці та зайнятості.

Метою статті є уточнення системи актів чинного трудового законодавства України, що містить норми, в яких відображається сутність принципу гендерної рівності. Окреслена мета досягатиметься

шляхом виконання таких *завдань*: 1) з'ясування рамок розуміння обсягу нормативно-правових актів, в яких відображається принцип гендерної рівності у сфері праці та зайнятості; 2) окреслити систему система актів чинного трудового законодавства України, що містить норми, в яких відображається сутність принципу гендерної рівності в означеній сфері; 3) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу. В Україні принцип гендерної рівності на сьогоднішній день ґрунтується на певній нормативній основі, яка складається із сукупності нормативно-правові актів, що є нормативними джерелами трудового права та можуть бути систематизовані, в рамках багаторівневої ієрархії нормативно-правових актів. Тобто, у відповідному контексті можемо дійти думки, що на сьогодні зазначену нормативну основу розглядуваної засадничої ідеї складають міжнародно-правові акти (які діють на території України в силу їх універсального обов'язкового характеру чи на підставі ратифікації цих документів українським Парламентом в законі передбаченому порядку) та акти національного законодавства, які містять, зокрема:

- 1) загальну ідею юридичної рівності чоловіка та жінки;
- 2) ідею рівності чоловіка та жінки у сфері праці та зайнятості.

Враховуючи викладене, можемо дійти висновку, що на сьогоднішній день система актів чинного трудового законодавства України, яка містить норми, в яких відображається сутність принципу гендерної рівності, об'єктивується в межах таких «рівнів»:

1. Міжнародно-правовий рівень актів, що містять норми, котрими закріплюється гендерна рівність людей в сфері праці та зайнятості, а саме:

1) міжнародно-правові акти у сфері міжнародного правопорядку, прав людини, що стосуються гендерної рівності у сфері праці та зайнятості: а) Устав ООН 1945 року (в преамбулі та ст. 8 Уставу підтверджується віра цієї Організації в рівноправність людей обох статей); б) Загальна декларація прав людини 1948 року (в преамбулі Декларації зазначається, що рівні права загалом «є основою свободи, справедливості та загального миру», а відтак ООН підтверджує віру «в рівноправність чоловіків і жінок», що конкретизовано в статтях 1, 7, ч. 2 ст. 21 і ч. 2 ст. 23 цього акту); в) Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1973 року, а саме ст. 3, п. «с», ч. 1 ст. 25 і ч. 1 ст. 26 цього документу; г) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 1973 року, головним чином ст. 3 і п. «і» ч. 1 ст. 7 Пакту; г) Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 року (пункти «а»–«д», «ф» ч. 1 та п. «с» ч. 2 ст. 11, п. «е» ч. 2 ст. 14); д) Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року (п. 3 ч. 1 ст. 4, статті 8 і 27);

2) міжнародно-правові акти у сфері праці та зайнятості, які проголошують гендерну рівність людей у відповідній сфері, а саме наступні конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП): а) «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» 1935 року № 45 (статті 2 і 3); б) «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 року № 100; в) «Про охорону материнства» (переглянута) 1952 року № 103; г) «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 1958 року № 111 (ч. 1 ст. 1, ст. 2); г) «Про політику в галузі зайнятості» 1964 року № 122 (ст. 1); д) «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» 1981 року № 156.

У контексті критичного аналізу актів міжнародного трудового права доцільно також зазначити, що для забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості надзвичайно важливе значення набуває й так зване «м'яке право» МОП. Вказане пояснимо тією обставиною, що рекомендації цієї Організації є фактичними орієнтирами для практичного осмислення дійсної широти та глибини змісту гендерної рівності, факторів, підстав і умов порушення цього принципу, а також обсягу можливостей належної реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Прикладом цьому є рекомендація МОП щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму від 29 жовтня 1919 року № 4. У ст. 1 цієї Рекомендації наголошувалось на потребі обмеження доступу жінок до роботи на окремих видах виробництва, що є небезпечними для їх функцій материнства, а в ст. 2 вказувались умови, за яких жінки можуть бути долучені до виконання таких робіт.

2. Національний рівень актів, що містять норми, котрими закріплюється гендерна рівність людей в сфері праці та зайнятості, а саме такі національні нормативно-правові акти, в яких врегульовуються окремі аспекти гендерної рівності у сфері праці та зайнятості:

1) Конституція України 1996 року. Серед норм Основного Закону України в контексті питання, що нами досліджується, особливого значення набувають положення Конституції, в яких проголошується: а) рівність усіх людей в їх гідності та правах (ст. 21); б) рівність громадян в набутті, користуванні кон-

ституційних прав і свобод (ч. 1 ст. 24); в) заборона привілеїв та обмежень за ознакою статі (ч. 2 ст. 24); г) рівність чоловіка та жінки в «професійній підготовці, у праці та винагороді за неї», в користуванні правом на гідну працю (ч. 3 ст. 24); г) обов'язок «створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством», а також обов'язок забезпечення «правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям»;

2) Кодекс законів про працю України 1971 року № 322-VIII (в актуальній редакції), який закріплює: а) рівність трудових прав громадян України, незалежно від їх статі (ч. 1 ст. 2-1); б) заборону прямого (непрямого) обмеження прав, встановлення прямих (непрямих) привілеїв при укладенні (зміні, припиненні) трудового договору (контракту) за ознакою статі трудящого (частини 1 і 2 ст. 22) й визнання умов трудових договорів (контрактів), в яких погіршується становище працівника внаслідок належності його до певної статі, – недійсними (ч. 1 ст. 9, ч. 3 ст. 33); в) гарантії для вагітних жінок (ч. 3 ст. 26, ч. 1 ст. 38, п. 5 ч. 1 ст. 40, п. 1 ч. 1 ст. 55, ст. 56, ч. 11 ст. 60-1, ч. 12 ст. 60-2 та ін.); г) гарантії для працівників з особливими сімейними обов'язками (ч. 3 ст. 26, ч. 3 ст. 33, ч. 1 ст. 38, ст. 56, ч. 11 ст. 60-1, ч. 12 ст. 60-2 та ін.);

3) Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року № 2866-IV, яким: а) визначаються «основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 3); б) встановлюється обов'язок: проведення гендерно-правової експертизи (ст. 4); відображення органами публічної служби статистичних даних про представленість жінок у тій чи іншій сфері суспільного життя (ст. 5); в) визначаються виняткові привілеї для жінок, які не можуть тлумачитись в якості гендерної дискримінації чоловіків (ст. 6); г) окреслюється механізм забезпечення рівних прав і можливостей людей обох статей (статті 7–14); г) підтверджується право жінок на доступ до державної служби (ст. 16) та рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в сфері праці загалом (статті 17, 18); д) визначаються підстави та умови відповідальності за порушення рівності прав і можливостей людей обох статей (статті 22–24).

Висновки та пропозиції. Підводячи підсумок викладеному, зазначимо, що на сьогоднішній день принцип гендерної рівності сформувався в Україні в якості важливого соціально-правового феномена, котрий реалізується в сфері праці та зайнятості, будучи органічним чином закріпленим в нормах чинного трудового законодавства, що сьогодні розвивається у напрямі антропоцентризму і гуманізму [10, с. 278-279]. Критичний аналіз норм законодавства про працю і зайнятість дозволяє стверджувати, що законодавцем:

1) в загальних питаннях регулювання трудових відносин і суміжних з ними правовідносин використовується *позагендерний підхід*, у відповідності до якого загальний правовий статус працівника не містить типових характеристик, які засвідчували би розуміння (в тих чи інших аспектах регламентації праці та зайнятості) працівника в якості суб'єкта певної статі. Тобто, права, обов'язки, гарантії та особливості юридичної відповідальності працівника властиві як для чоловіків, так і для жінок;

2) поряд із позагендерною універсалізацією правового статусу працівника в Україні законодавцем також передбачаються певні права та гарантії, які поширюються лише для жінок. Однак, ці виключні норми передбачаються законодавцем не через те, що в Україні традиційним є поважливе ставлення до жінок (головним чином, матерів, бабусь, сестер, дружин), й начебто тому жінки повинні займати особливе становище на ринку праці, а через те, що: а) жінки природньо виконують специфічну біологічну роль, яку спроможні виконувати лише вони; б) відповідна біологічна особливість жінок (щонайперше, це спроможність вагітніти та народжувати дітей, годування дітей груддю), а також природньо закономірний психофізіологічний стан в результаті реалізації таких біологічних функцій жінки (наприклад, постродова депресія, психофізіологічна виснаженість жінок, гормональні зміни в організмі жінки тощо) мають трудовправовий характер, адже позначаються на трудовому потенціалі працівниці.

Таким чином, жінки, котрі знаходяться у стані вагітності, народили дитину, годують немовлят, перебувають у вкрай вразливому стані (в контексті дії загального трудо-правового режиму). Відтак, такі жінки об'єктивно є менш конкурентними на ринку праці й потребують позитивної дискримінації (фактично – розширення позагендерного підходу до визначення правового статусу працівника), заходи щодо здійснення якої передбачаються трудовим законодавством України з огляду на те, що наша держава є соціальною та правовою. Зважаючи на це, жінки, котрі виконують соціальну роль матері, а материнство знижує їх конкурентність на ринку праці, володіючи позагендерним правовим статусом працівника, додатково наділяються статусом жінки-працівниці, що не є порушенням принципу ген-

дерної рівності у сфері праці та зайнятості, а навпаки – важливою умовою його належної (соціально безпечної) реалізації;

3) за останні роки було розширено позагендерне тлумачення широти вияву правового статусу працівника шляхом корегування статусу жінки-працівниці, коли цей статус був несправедливо широким за рахунок упередженого розуміння соціальних ролей в Українському суспільстві та нівелювання статусу працівника, котрий є батьком та/або має особливі сімейні обов'язки. Оскільки трудове право України сформувалося на підвалинах радянського трудового права, в КЗпП України та в інших актах законодавства про працю та зайнятість тривалий час відображалось гендерне упереджене розуміння соціальних ролей чоловіка та жінки (зокрема, жінки визнавались особами, яким природою відведено пріоритетну роль у піклуванні, догляді, вихованні дітей, тоді як чоловіки асоціювались лише з особами, котрі повинні посилено працювати з метою отримання грошової винагороди за роботу, з огляду на яку вони зможуть утримувати дітей та дружину чи родину загалом), що позначалось й на режимі дії трудового законодавства. Проте, рухаючись в напрямі європеїзації національного законодавства про працю та зайнятість український законодавець виправляє такий несправедливий дискримінаційний підхід. Такий процес відбувається шляхом розширення позагендерного підходу в регламентації правового статусу працівника в частині упорядкування прав, обов'язків, законних інтересів і гарантій батьків (до яких відноситься не лише жінка, але й чоловік; крім того, ігнорування права на батьківство є неприпустимим в сучасній соціальній та правовій державі). При цьому позагендерний підхід в питаннях батьківства та виконання особливих сімейних обов'язків, що мають трудо-правове значення, наразі реалізується із формальними вказівками на статево обумовлені соціальні ролі працівника (мати, батько). Це можемо пояснити тим фактом, що в нашому суспільстві ще є досить усталеними консервативні підходи до інтерпретації батьківських ролей (а в законодавстві досить тривалий час питання батьківства у сфері праці та зайнятості пов'язувалось із упорядкуванням відносин з приводу материнства), а тому, вживання соціальних статусів «мати», «батько» (також аналогічним їм статусам) є способом вичерпання триваючих і можливих дискусій з приводу того, що саме жінка повинна набувати усіх гарантій у сфері праці та зайнятості, що пов'язані із батьківством, іншою особливою сімейною роллю.

Список використаних джерел:

1. Гладкий В. В. Основні ознаки європейських цінностей. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції* : матеріали II міжнар. наук.-метод. конф. (м. Суми, 28-29 травня 2021 року). Суми : СумДУ, 2021. С. 35-41.
2. Остапенко Ю. О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. *Правова позиція*. 2021. № 2(31). С. 60-63. doi:10.32836/2521-6473.2021-2.12.
3. Білоус С. Г. Забезпечення гендерної рівності в трудовому праві України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія : Право*. 2010. № 14. С. 142-146.
4. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. № 90. С. 77-82.
5. Saienko O. «Gender» as the concept of Constitutional Law. *Evropský politický a právní diskurz*. 2020. Vol. 7, Iss. 2. P. 145-151. doi:10.46340/eppd.2020.7.2.19.
6. Сахарук І. С. Забезпечення гендерної рівності як напрям реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2018. С. 203-206.
7. Світенюк М. І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. *Держава і право*. 2010. Вип. 48. С. 365-372.
8. Середа О. Г., Кушніренко А. О. Актуальні питання гендерної рівності у трудовому праві України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми держави і права*. № 83. С. 217-224. doi:10.32837/apdp.v0i83.135.
9. Шульженко І. В. Вплив міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах на вітчизняне трудове право. *Економіка та право*. 2009. № 3(25). С. 151-154.
10. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2019 року). Житомир : ЖНАЕУ, 2019. С. 278-280.