

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ЗА УЧАСТЮ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ**

**Павліченко В.М.,**  
*доктор юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри правового забезпечення  
та адміністрування транспортної діяльності,  
Український державний університет залізничного транспорту*

**Павліченко В.М. Забезпечення ґендерної рівності в трудових відносинах за участю працівників митних органів України.**

У статті уточняється розуміння особливостей забезпечення ґендерної рівності в трудових відносинах за участю працівників митних органів України. Автор формулює визначення поняття «принцип ґендерної рівності у сфері праці та зайнятості», у контексті чого окреслює загальне соціально-правове значення забезпечення принципу ґендерної рівності у трудових відносинах за участю працівників митних органів. Обґрунтовується, що принцип ґендерної рівності має вирішальне значення для створення ефективних і справедливих умов виконання трудових (службових) обов'язків у митних органах. При цьому сама соціально-правова значимість принципу ґендерної рівності корелюється значимістю ефективної трудової діяльності працівників митних органів, враховуючи, що ефективна робота таких працівників неможлива в ґендерно-ворожих, ґендерно-стереотипних умовах виконання трудових обов'язків. Забезпечення ґендерної рівності в трудових відносинах за участю працівників митних органів України об'єктивується в результаті реалізації принципу ґендерної рівності у сфері праці. Реалізація цього принципу передбачає, по-перше, задоволення права на працю та просування по службі жінок та чоловіків з особливими сімейними обов'язками, що не може обмежуватись ґендерним упередженням (при цьому повинні застосовуватись заходи позитивної дискримінації). По-друге, реалізація принципу ґендерної рівності виявляється у врахування особливостей забезпечення соціальної безпеки (у трудових відносинах) жінок та чоловіків з особливими сімейними обов'язками. По-третє, реалізація вказаного принципу передбачає формування і заохочення до розвитку організаційної культури нетерпимості до ґендерних стереотипів. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

**Ключові слова:** ґендерна дискримінація, ґендерна рівність, ґендерні стереотипи, жінки, митні органи України, особи з особливими сімейними обов'язками, позитивна дискримінація, трудові відносини.

**Pavlichenko V.M. Ensuring Gender Equality in Labour Relations with Employees of Ukraine's Customs Authorities.**

The article elucidates the specifics of ensuring gender equality in labour relations with customs employees (officials). The author formulates the definition of the concept of "the principle of gender equality in the field of labour and employment," in the context of which they highlight the general social and legal significance of ensuring the principle of gender equality in labour relations involving customs employees. It is established that gender equality is vital for creating effective and fair conditions for the performance of labour (official) duties in the customs authorities. Concurrently, the social and legal significance of gender equality correlates with the importance of effective labour activity for customs employees, given that their successful work is impossible under gender-hostile or gender-stereotypical conditions for the performance of labour (official) duties. Ensuring gender equality in labour relations with the participation of employees of Ukraine's customs authorities is objectified as a result of the implementation of the principle of gender equality in the labour field. The implementation of this principle presupposes, firstly, the satisfaction of the right to work and promotion for women and men with special family responsibilities, which cannot be limited to gender warning (while positive discrimination measures must be applied). Secondly, the implementation of the principle of gender

equality is expressed by taking into account the specifics of ensuring social security (in labour relations) for women and men with special family responsibilities. Thirdly, implementing this principle involves forming and promoting an organisational culture of intolerance towards gender stereotypes. In conclusion, the article summarises the study results.

**Key words:** customs authorities of Ukraine, gender discrimination, gender equality, gender stereotypes, labour relations, persons with special family responsibilities, positive discrimination, women.

**Постановка питання.** Визнання рівноцінності всіх людей та надання їм рівних можливостей для реалізації свого соціального потенціалу було й залишається у свідомості Українського народу одним із найвагоміших ідеалів справедливого суспільного устрою. Отже, виконання державою вимог цього принципу громадянами сприймається в якості безумовної норми навіть у воєнний час, адже військові дії не сприймаються народом в якості достатнього виправдання для зупинення розвитку України як сучасної правової, соціальної та демократичної держави. Тим часом принцип загальної рівності, як фундаментальний правовий принцип та особлива цінність українського народу, в практичній дійсності залишається ідеалом, досягнення якого закономірним чином пов'язане із багатьма складнощами суб'єктивного та об'єктивного характеру. Зокрема серед проблем у просуванні ідеї рівності в Україні суттєву проблему становить питання досягнення гендерної рівності (далі – ГР), а особливо у сфері праці та зайнятості. Ця проблема стає особливо значущою при вирішенні проблеми ГР у трудових відносинах, пов'язаних з роботою, котра традиційно вважається «чоловічою» або «жіночою», а особливо в органах публічної служби. Не є виключенням з цього також і робота в митних органах (далі – МО), яка часто пов'язується із виконанням трудових обов'язків у складних умовах (наприклад, вночі, у непогоду, у вихідні та святкові дні), а також може розцінюватись в якості роботи, виконання якої характеризується ризиками для життя та здоров'я працівників (зокрема, в результаті викриття контрабанди зброї, наркотичних засобів тощо та затримання відповідних порушників законодавства). Закономірним чином робота в МО пов'язується із багатьма гендерними стереотипами, які зашкоджують реалізації трудового потенціалу як жінок, так і чоловіків, що в решті позначається й на кадровому потенціалі самих МО. Ця проблема сьогодні є вкрай актуальною з огляду на те, що: 1) в умовах триваючої війни робота працівників МО набуває додаткового значення й ускладнюється через підвищену стурбованість безпекою, збільшенням ризиків контрабанди зброї, інших незаконних предметів (тобто, додатковий тиск на працівників МО, обумовлений гендерними стереотипами, є вкрай неприпустимим); 2) у 2022 році Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію, взявши на себе додаткові зобов'язання викоринити гендерне насилля та гендерно упереджене ставлення, зокрема, й у сфері праці та зайнятості; 3) в останні роки кадрова політика Державної митної служби України почала переглядатись в контексті узгодження її із стандартами, що впливають з принципу ГР у сфері трудових відносин.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.** Питання забезпечення ГР в трудових відносинах за участю працівників МО України по сьогоднішній день не було предметом комплексного наукового дослідження юристів-трудоуників. Разом із тим, слід зазначити, що різні аспекти забезпечення ГР в трудових відносинах загалом розглядалися багатьма українськими науковцями, серед яких: Л.П. Амелічева [1], В.М. Венедіктова [2], М.В. Клименко [3], Н.В. Кушнир [4], Н.В. Новіченко [5], М.І. Світенко [6], Д.В. Світовенко [7], О.А. Чувашев [8] та ін. Наукові напрацювання цих вчених і дослідників можуть бути використані в якості теоретичної основи для формулювання актуальної наукової думки щодо забезпечення ГР в трудових відносинах за участю працівників МО.

Отже, **метою** статті є уточнення розуміння особливостей забезпечення ГР в трудових відносинах за участю працівників МО України. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: 1) на основі трудово-правового змісту гендеру та ГР окреслити визначення поняття «принцип ГР у сфері праці та зайнятості»; 2) окреслити загальне соціально-правове значення забезпечення принципу ГР у сфері праці та зайнятості в контексті трудових відносин за участю працівників МО; 3) виокремити основні напрями забезпечення ГР в МО України.

**Виклад основного матеріалу.** Українські юристи-трудоуники тлумачать феномен гендеру в якості ролі, що відведена чоловікам та жінкам у сфері праці та зайнятості, як це визначено суспільними нормами (суспільством) та відображено у трудовому законодавстві (державою), без наміру дискримінувати таким чином будь-яку працездатну особу [9, с. 145]. В означеному контексті ГР в межах дії законодавства про працю вченими інтерпретується в якості рівної значущості чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, прикладом якої є обов'язкове забезпечення рівних можливостей обох статей у їх

професійному житті, рівний доступ до ресурсів та переваг у сфері зайнятості, а також у всіх аспектах особистого життя (крізь призму трудового життя працездатної особи) [9, с. 145]. На основі викладеного можемо дійти висновку, що «принцип ГР у сфері праці та зайнятості» є основоположним принципом, що підкреслює рівну значущість чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості, а також: вимагає надання рівних можливостей, доступу до ресурсів та переваг у професійній сфері, унеможливаючи при цьому гендерну дискримінацію, приймаючи при цьому до уваги гендерні ролі працездатних осіб, що визначаються суспільними нормами та відображені у трудовому законодавстві. Будучи основоположною трудовою засадничою ідеєю принцип ГР у сфері праці та зайнятості закономірним чином поширюється також і на трудові відносини за участю працівників МО, адже для таких суб'єктів (хоча вони й володіють адміністративно-правовим статусом) характерною є наявність трудового статусу.

З визначення поняття принципу ГР у сфері праці та зайнятості випливає загальна соціально-правова значимість забезпечення виконання цього принципу у трудових правовідносинах за участю працівників МО.

По-перше, принцип ГР має вирішальне значення для створення ефективних і справедливих умов роботи в МО, адже виконання вимог цього принципу передбачає: 1) забезпечення соціальної захищеності як жінок, так і чоловіків (особливо тих, які мають особливі сімейні обов'язки) у трудових відносинах; 2) поліпшення психологічного клімату в трудовому колективі МО (через мінімізацію гендерних стереотипів, запобігання сексуальним домаганням і наругам, а також внаслідок зведення до мінімуму прояву гендерної несправедливості у працевлаштуванні, просуванні по службі, оплаті праці тощо); 3) культивування здорової корпоративної культури в МО, що сприятиме не лише ефективній роботі відповідних працівників, а й формуватиме практику гендерно-нейтральної взаємодії цих працівників з іншими громадянами, з якими взаємодіє відповідний орган виконавчої влади.

По-друге, соціально-правова значимість принципу ГР корелюється значимістю ефективної трудової діяльності працівників МО, враховуючи, що ефективна робота таких працівників (також працівників загалом) неможлива в гендерно-ворожих, гендерно-стереотипних умовах виконання трудових обов'язків (це закономірно, адже відповідні умови виконання трудових обов'язків можна вважати такими, що не узгоджуються й з принципом гідної праці, а також стабільності трудових відносин).

Враховуючи викладене зазначимо, що забезпечення ГР в цих відносинах за участю працівників МО виявляється у таких аспектах виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин:

1. *Задоволення права на працю та просування по службі жінок та осіб (зокрема, чоловіків) з особливими сімейними обов'язками.* Вченими зазначається, що принцип ГР у сфері праці діє ще до виникнення трудових відносин [9, с. 141], що закономірно адже право на працю є одним із основних прав людини, яке має бути гарантовано всім людям, зокрема й особам з особливими сімейними обов'язками (далі – ОСО), жінкам у т. зв. «чоловічих» професіях та чоловікам у т. зв. «жіночих» професіях. Відтак, ще до вияву бажання особи реалізувати свободу праці в активній формі умови реалізації нею права на працю в МО вже мають бути соціально безпечними (це досягається створенням належних нормативно-правових й інституційних умов здійснення процедур кадрового забезпечення відповідних органів), а саме відкритими для жінок і осіб з ОСО. У цьому сенсі суб'єкт, уповноважений здійснювати відбір та набір працівників до МО: повинен виходити з професійної цінності потенційного працівника, його здібностей, рівня освіти, досвіду роботи та інших характеристик, які не є неприпустимо дискримінаційними та є передбаченими в законодавстві; уникати ставлення до кандидата на посаду, що ґрунтується на дискримінаційних міркуваннях, результатом чого завжди є обмеження формування ефективного трудового потенціалу МО. Отже, гендерно нейтральне забезпечення права на працю досягається шляхом виконання вимог принципів: універсальності (кожен працездатний громадянин може реалізувати право на працю в органах публічної служби); адресності (у МО реалізувати право на працю може кожен працездатний громадянин, професійно-діловий рівень, етичні та інші характеристики якого, визначені законодавцем, є достатніми для того, щоб обійняти певну посаду в цьому органі публічної влади та належним чином виконувати посадові обов'язки). Дотримуючись вимог цих принципів, уповноважений здійснювати відбір і набір працівників до МО суб'єкт: по-перше, не може керуватися іншими міркуваннями, зокрема мотивами, заснованими на гендерних стереотипах (вони не лише порушують свободу праці працездатного громадянина, а й обмежують трудовий потенціал МО); по-друге, має розуміти, що будь-які «ризики» для належного функціонування МО роботою жінок та чоловіків з ОСО мінімізуються через те, що Україна є правовою та соціальною державою

(тобто за допомогою трудових, а також соціальних норм і стандартів, що застосовуються до працівників).

2. *Враховання соціальної безпеки жінок та осіб (зокрема, чоловіків) з ОСО.* Специфічні умови праці в МО, як ми вже зазначали, можуть бути особливо обтяжливими для жінок та осіб з ОСО загалом. Це пояснюється тим, що таким особам, цілком вірогідно, буде важко ефективно поєднувати роботу та сімейне життя, а тим більше – задовольняти своє право на кар'єру в МО та сумлінно виконувати свої сімейні обов'язки. У той же час важливо підкреслити, що ці аргументи, які часто покладаються в основу мотивів порушення принципу ГР в трудових відносинах, можуть бути виправдані лише в державах, в яких соціальна безпека цих працівників не буде захищена повною мірою. Водночас у державі, в якій виконуються вимоги не лише принципів людиноцентризму та соціальної справедливості, а й принципу соціальної відповідальності, держава загалом, а також роботодавці зокрема мають взаємодіяти з працівниками соціально відповідальним чином. Це означає, що держава повинна передбачати соціальні стандарти та норми для працюючих жінок та інших осіб з ОСО, а роботодавці – дотримуватись цих стандартів (також вони можуть розширювати ці норми і стандарти на відомчому рівні). Саме за таких умов працівники зможуть зосередитись на своїй роботі, а також підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям.

Зважаючи на це, можемо дійти логічного висновку, що ключовими умовами реалізації принципу ГР у трудових відносинах із працівником МО має бути те, що: по-перше, кадрова політика МО передбачає позитивну гендерну дискримінацію (зокрема, квоти робочих місць для жінок та чоловіків з ОСО), враховує соціальні ризики роботи в МО для жінок та осіб з ОСО, а також мінімізує зазначені ризики шляхом виконання відповідних соціальних стандартів та норм щодо цих груп працівників МО; по-друге, ця кадрова політика виконується, а її реалізація перебуває під публічним контролем, який також передбачає моніторинг недоліків просування ГР в МО та формування шляхів вирішення цієї проблеми. Отже, на виконання принципу ГР в МО слід виходити із необхідності удосконалення та впровадження таких трудових і соціально-правових заходів: 1) гендерне квотування робочих місць (при цьому квоти повинні передбачатись не лише для жінок, але й для чоловіків з ОСО); 2) забезпечення відповідних працівників гнучким графіком роботи та можливостями організації трудових відносин у формі дистанційної чи змішаної (фрагментарно дистанційної) роботи (якщо це практично можливо); 2) забезпечення працівників можливостями отримання відпустки для догляду за дитиною, іншим членом сім'ї, що потребує догляду (на основі медичного акту); 3) створення на території МО кімнат для годування дитини (або ж збирання грудного молока), а в перспективі – створення дошкільних навчальних дитячих закладів (коли це неможливо, то забезпечення можливості працівника і працівниці влаштувати дитину в найближчий від місця роботи заклад дошкільної освіти, у загальноосвітній навчальний заклад); 4) просування жінок і осіб з ОСО по службі (головним чином, на керівні посади); 5) запровадження та реалізація програм підвищення гендерної обізнаності (тобто, в МО мають реалізовуватись програми навчання для підвищення обізнаності працівників щодо проблем, з якими стикаються працівниці та працівники цих органів з ОСО, а також шляхи вирішення цих проблем).

3. *Формування та заохочення до розвитку організаційної культури нетерпимості до гендерних стереотипів.* З огляду на специфіку роботи в МО, на що ми вже звертали увагу, у суспільстві сформовано переконання, що робота в цих органах належить до «чоловічої» роботи, адже традиційні погляди суспільства на соціальні ролі жінок (також осіб з ОСО) віддають пріоритет їхній безпеці. Хоча ця турбота про безпеку є виправданою, важливо визнати, що жінки та особи з ОСО, по-перше, мають право робити усвідомлений вибір щодо своєї кар'єри, включаючи роботу в митній сфері, за умови, що вони відповідають необхідній кваліфікації; по-друге, кадрова політика у МО прагне до інклюзивності, що є основою мінімізації соціальних та інших ризиків у роботі цих груп працівників. Незважаючи на це, гендерні стереотипи все ще залишаються серйозною проблемою щодо просування принципу ГР в трудових відносинах за участю працівника МО. Саме тому, забезпечення виконання вимог цієї засадничої ідеї також обумовлюється політикою запобігання та протидії гендерним стереотипам в МО. Щоб зруйнувати гендерні стереотипи у трудових відносинах із працівниками МО, а таким чином – створити більш інклюзивні (гендерно нейтральні) умови виконання трудових обов'язків важливо здійснювати: 1) інформаційно-просвітницькі кампанії, що будуть спрямовані на працівників цих органів влади та на суспільство загалом (ними повинні, зокрема, розвінчуватися гендерні стереотипи; вказуватись трудові та соціально-правові норми і стандарти, які дозволяють відповідним працівницям та працівникам ефективно виконувати трудові обов'язки без шкоди для виконання власних сімейних обов'язків; демонструватись успішні приклади

ди працівниць та працівників з ОСО, які змогли ефективно збалансувати кар'єру в МО та виконання своїх сімейних обов'язків); 2) формування та реалізація кадрової політики у МО (на етапі виникнення, перебігу та припинення трудових відносин) на основі гендерно нейтральної аргументації тих чи інших кадрових дій та рішень, а також недопущення створення умов, що допускають гендерне насильство (включаючи сексуальні домагання, наругу тощо); 3) створення програм навчання та розвитку, що сприяють розширенню можливостей працівниць і працівників з ОСО у реалізації ними трудових прав у МО, розвитку їх навичок та впевненості у собі тощо (примітним є те, що в переліку пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації посадових осіб МО за спеціальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами у 2022 р. міститься тема «ІР у Державній митній службі України» [10]); 4) впровадження політики наставництва, в рамках якої будуть створюватися програми підтримки з налагодження гендерно нейтральної взаємодії з керівництвом та іншими працівниками МО, що сприятиме створенню належних умов для кар'єрного зростання та професійного розвитку жінок в МО.

**Висновки.** У сучасній Україні складний характер роботи в МО (часто включає багатогодинний робочий день, ненормований графік і потенційні ризики для життя, здоров'я та безпеки) не може інтерпретуватися як фактор, що виправдовує гендерно упереджену реалізацію кадрової політики у цих органах влади. Це пояснюється тим, що державою наразі розроблено (хоча і підлягають вдосконаленню) трудові та соціальні норми і стандарти, що дозволяють жінкам та чоловікам з ОСО ефективно реалізовувати свій трудовий потенціал у МО. Зважаючи на це, забезпечення ІР в МО України на сьогоднішній день може забезпечуватись у кількох формах, а ці напрями діяльності мають здійснюватися паралельно, й кожен з них не може вважатися достатнім для забезпечення ІР у МО. По-перше, така рівність досягається встановленням і вдосконаленням трудових та соціальних стандартів працівників, які дозволяють вирівняти конкурентне становище працівника (працівниці), мінімізувати соціальні ризики, які обумовлені тим фактом, що працівниці та працівники МО поєднують роботу в органах публічної служби з виконанням ОСО, що є соціальним. роллю, котра має значну соціально-правову цінність. По-друге, забезпечення того, щоб кадрова політика в МО формувалася та реалізовувалася соціально відповідальним чином, а саме: не допускала гендерно вмотивованого набору працівників (при цьому набір має узгоджуватись із політикою позитивної дискримінації); враховувала необхідність забезпечення працівниць та працівників з ОСО гнучким робочим графіком, повною або частковою дистанційною формою виконання трудових обов'язків (коли це практично можливо), відпустками для догляду за дітьми тощо. По-третє, ІР у МО можлива за умови трансформації українського суспільства в інклюзивне суспільство, а також шляхом формування організаційної культури за вимогами принципу інклюзивності, що сприятиме створенню сприятливого середовища для виконання трудових обов'язків працівницями та працівниками з ОСО. Важливу роль у цьому можуть відігравати освітні та інформаційно-просвітницькі програми з розвінчування гендерних стереотипів у суспільстві загалом та в МО, зокрема.

#### Список використаних джерел:

1. Амелічева Л.П. Щодо поняття гендерної ідентичності людини у світлі прав на її особисте життя та на гідні умови праці. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI ст.*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: Гельветика, 2022. Т. 1. С. 512–514.
2. Венедіктова В.М. Гендерна характеристика сучасного трудового законодавства України. *Право і безпека*. 2006. № 5. С. 85–88.
3. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. Вип. 90. С. 77–82. doi:10.32837/apdp.v0i90.3210.
4. Кушнір Н.В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України: дис. ... д-ра філос.: 081. Харків, 2020. 208 с.
5. Новіченко Н.В. Єдність і диференціація норм трудового права та гендерна рівність у трудових відносинах: перспективи співіснування в майбутньому. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія: Право*. 2022. Вип. 36. С. 95–104. doi:10.34142/23121661.2022.36.11.
6. Світенко М.І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. *Держава і право*. 2010. № 48. С. 365–372.

7. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121–127.
8. Чувашев О.А. Аналітико-правовий аналіз гендерної рівності у трудовому праві. *Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право*. 2012. № 2. С. 184–186.
9. Світовенко Д.В. Гендер і гендерна рівність в контексті трудового права. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 140–146. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-16.
10. Про затвердження переліку пріоритетних напрямів (тем) для підвищення кваліфікації: Наказ Державної митної служби України від 25.11.2021 № 939. URL: <https://customs.gov.ua/documents/pro-zatverdzhennia-pereliku-prioritetnikh-napriamiv-tem-dlia-pidvishchennia-kvalifikatsiyi-252> (дата звернення: 12.08.2022).