DOI https://doi.org/10.30525/978-9934-26-396-5-17

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М.

ВСТУП

Для кожної людини, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Відповідно до Основного Закону громадяни України мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом. Виходячи з цього твердження, одним із основних завдань нашої держави є забезпечення рівності громадян у всіх без винятку суспільних відносинах, і сфера соціально-трудових у цьому не є виключенням.

І сьогодні, коли в країні триває війна з російським агресором, забезпечення гендерної рівності є дуже важливим елементом розвитку сучасної демократичної України. Тому наша держава повинна потурбуватися не тільки про закріплення цього принципу на законодавчому рівні, а й про механізми забезпечення його на місцях та варіанти захисту для громадян у разі його порушення. Оскільки, незважаючи на існуючі законодавчі акти, як міжнародні, так і національні, залишаються питання, які не врегульовані та потребують свого вирішення. Зокрема, для жінок, як і раніше, існують реальні перепони в багатьох сферах, зокрема на ринку праці, де їх частка у високооплачуваних секторах невпинно скорочується. Жінки слабше представлені на керівних посадах і серед тих, хто приймає політичні й управлінські рішення. І хоча наявність гендерної дискримінації визнається більшістю експертів, політиків та серйозно обговорюється науковцями, багато її форм і проявів залишаються в тіні. Питання гендерної нерівності (особливо на ринку праці) потребують особливої уваги в контексті європейської інтеграції України. Тому вкрай важливо, щоб гендерна складова стала частиною Плану відновлення після перемоги України. Оскільки невирішеність проблем, пов'язаних з дотриманням гендерної рівності у трудових правовідносинах, викликає потребу в подальших дослідженнях цього питання з метою подолання гендерної нерівності та посилення правового захисту від гендерної дискримінації особливо в умовах воєнного стану.

1. Правове регулювання гендерної рівності у трудових правовідносинах в умовах сьогодення

В основі українського законодавства лежать міжнародні документи, такі як Статут ООН і Статут Міжнародного Суду від 26.06.1945, Загальна декларація прав людини від 10.12.1948, Європейська соціальна хартія (переглянута) Ради Європи від 03.05.1996, а також Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29.06.1951, «Про політичні права жінок» від 20.12.1952, № 103 «Про охорону материнства» від 28.06.1952, № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25.06.1958, № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23.06.1981 та ін. Також було підписано Угоду про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом (2014), відповідно до якої держава взяла на себе зобов'язання щодо надання гарантій забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок під час здобуття ними освіти та працевлаштування.

Визначені в актах міжнародного законодавства підходи до становлення рівних гендерних прав дали поштовх для прийняття актів національного законодавства щодо регулювання цих питань та закріплення принципу гендерної рівності в середині держави, вимагаючи подальшого розвитку внутрішньої нормативно-правової бази. Так, до вітчизняної нормативно-правової бази з питань гендерної рівності у трудових правовідносинах на сьогоднішній день ми можемо віднести: Конституцію України від 28.06.1996, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971, закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012. До підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах слід віднести: постанови Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28.11.2018, «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми» від 05.09.2007, «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 11.04.2018 та укази Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» від 25.04.2001, «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 26.07.2005, «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24.03.2021, «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019.

Отже, основні засади забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах закріплені в Конституції України[1], зокрема ст. 3 проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю; ст. 24 закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя, зокрема частина третя безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо. Окрім цих норм, ґендерної рівності стосуються й статті 21, 51 Основного Закону та надалі розширені в законах та підзаконних нормативно-правових актах України.

Так, відповідно до ст. 2[1] Кодексу законів про працю України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання[2]. Окрема глава (XII) Кодексу присвячена праці жінок, зокрема встановлено заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 174); встановлено обмеження праці жінок на роботах у нічний час, визначено пільги для вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Зафіксовано право на відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною, перерви для годування дитини. Також надано гарантії під час прийняття на роботу та щодо заборони звільнення вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей (статті 175–186);

[1] Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

[2] Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

покладено обов'язок на власника на прохання жінки установити їй неповний робочий день чи тиждень. Проте слід зауважити, що у зв'язку з військової агресією росії, в Україні Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 було введено правовий режим воєнного стану, який також вплинув на характер трудових відносини, в тому числі й з жінками. Так, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX[3] були внесені зміни щодо праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, де у ч. 1 ст. 9 дозволяється залучати жінок до таких робіт за їх згодою, але є певні винятки – це окрема категорія жінок, а саме: вагітні та ті, які мають дитину віком до 1 року. Також ч. 2 ст. 9 Закону визначає, що: «Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону, тобто вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження». Отже, з вищевикладеного можемо зробити висновок, що відповідний Закон розширює види робіт на які можуть залучатися жінки, але однією з умов є їх згода на це.

Також на розвиток указаних вище міжнародних документів та положень Конституції України було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[4], основна мета якого «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України». Щодо трудових відносин, то в цьому Законі визначено принцип рівності жінок та чоловік у працевлаштуванні, підвищення кваліфікації, просуванні у кар'єрі, отриманні однакової оплати праці, якщо вони знаходяться на рівнозначних посадах, та мають однакову кваліфікацію та ін. Зокрема, передбачено рівну можливість як жінок, так і чоловіків щодо суміщення сімейних обов'язків з роботою;

[3] Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

[4] Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text

визначено рівність чоловіків і жінок у здійснені підприємницької діяльності; встановлена заборона щодо оголошення роботодавцями вакансій із зазначенням статі, за винятком, якщо специфічної роботи; зазначено обов'язки роботодавців створити гідні умови при працевлаштуванні чоловіків і жінок та під час перебування ними у трудових правовідносинах, у яких буде панувати рівність та не буде місця дискримінації та надати їм можливість працювати відповідно до своєї кваліфікації з відповідної оплатою праці та пакетом соціальних послуг.

Наступним за своєю важливістю у сфері забезпечення гендерної рівності у трудових відносинах став Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»[5], який визначає організаційно-правові основи щодо недопущення дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей для реалізації прав і свобод людини та громадянина. Є й інші закони України, які можна вважати спеціальними, щодо закріплення рівності жінок і чоловіків у трудових правовідносинах, наприклад, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, «Про оплату праці» від 24.03.1995, «Про відпустки» від 15.11.1996, «Про охорону праці» від 14.10.1992 та ін.

2. Актуальні питання у сфері гендерної рівності у трудових правовідносинах, які потребують додаткового вирішення

Водночас для досягнення гендерної рівності в Україні необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм законодавства, а й створити ефективний механізм реалізації цих норм. Як зазначає Ю. М. Тодика, недостатньо мати матеріальні норми, розвинену систему законодавства, а потрібні чіткі механізми їх втілення в життя[6]. Оскільки формування дієвого організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав та можливості для жінок і чоловіків, є обов'язковою умовою для діяльності демократичної незалежної правової держави, розвитку усвідомленого громадянського суспільства та перспективи європейської інтеграції.

Міжнародні організації й сьогодні наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні, незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, покликаних вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці. Брак

[5] Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text

[6] Тодыка Ю. Н. Конституция Украины: проблемы теории и практики : монография. Харьков : Фолио, 2000. С. 336–337.

послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності[7]. Зокрема, згідно з Global Gender Gap Report, який щороку випускає World Economic Forum, гендерний розрив за 2022 р. в Україні становив 29 %. Це означає, якщо чоловік заробляє 100 грн, то за аналогічну роботу жінка такого самого рівня компетенцій та освіти отримує лише 71 грн. В індексі гендерного розриву Україна перебуває на 81-му місці зі 147 досліджуваних країн. Дослідження також свідчить, що в Україні цей показник минулого року погіршився на 0,7 %[8].

Гендерна нерівність у соціально-трудових відносинах за ознакою статі виявляється, здебільшого, через нерівні можливості отримання професійної освіти, підвищення кваліфікації та перепідготовки, зокрема отримання практичного досвіду; необґрунтовану різницю в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання між чоловіками та жінками; а також у безпідставних відмінностях в умовах праці та організації робочого часу, вимогах до найму на роботу. У воєнний час така тенденція значно погіршилась, оскільки на тлі воєнних дій і значного зростання кількості та складності побутових питань (зокрема відсутності електричної енергії, води, зв'язку, руйнації житла тощо) жінки змушені віддавати перевагу справам, що пов'язані із виживанням домогосподарств, а це часто призводить до відмови від власної кар'єри та інших способів самореалізації. Зазначене стосується передусім тих сімей, які залишилися в Україні, та в яких чоловіки мобілізовані, загинули чи отримали тяжкі травми. Гострої актуальності також набуває проблема працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, серед яких переважають жінки з дітьми. Хоча слід зазначити, що для заохочення роботодавців до працевлаштування внутрішньо переміщених осіб держава запровадила компенсацію витрат на оплату праці працевлаштованих жінок і чоловіків цієї категорії у розмірі мінімальної заробітної плати протягом двох місяців.

Що стосується оплати праці, то в Україні згідно з даними Державної служби статистики протягом 2022 року середньомісячна заробітна плата зросла проти показника 2021 р. на 6,1 % – з 14 016 грн до 14 859 грн. Найбільшого рівня середньомісячна зарплата досягла за

[7] Гендерні диспропорції в Україні під час війни. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny

[8] Global Gender Gap Report 2022. URL: https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/

підсумками IV кварталу – 16 477 грн. У зв'язку з воєнними діями Державна служба статистики не має можливості проводити відповідні обстеження. Між тим, у 2021 р. у жінок середньомісячна заробітна плата була на 18,4 % нижча, ніж відповідний показник у чоловіків (13 802 грн – у жінок і 16 912 грн – у чоловіків). Така ситуація спостерігається в більшості видів економічної діяльності. Також, зберігається проблема безробіття серед жінок. За даними Державної служби зайнятості України (ДСЗУ), станом на 01 квітня 2023 р., мали статус офіційно зареєстрованого безробітного 137,3 тис осіб. З них чоловіки становили 28 %, жінки – 72 %[9].

Усе це вказує на необхідність суттєвих змін вітчизняного законодавства та практики, приведення їх до міжнародних стандартів. Оскільки зважаючи на сучасні напрямки та загальний стан розвитку суспільства, така категорія, як «дискримінація», на чолі з необхідністю її якісного правового регулювання, постає одним із центральних серед активно обговорюваних питань у всіх цивілізованих країнах світу. А головною проблемою дискримінації в Україні є її поширена форма прояву, яка полягає в гендерній нерівності у сфері зайнятості та пошуку роботи. Хоча дискримінація на ринку праці є достатньо розповсюдженим явищем, втім в Україні над дослідженням проблем дискримінації у трудових відносинах почали працювати лише після проголошення незалежності, зокрема було доповнено нормами вітчизняне законодавство (КЗпП України – ст. 2-1, закони України «Про рекламу» – ст. 24-1, «Про зайнятість населення» – ст. 11, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – ст. 17).

З проголошенням незалежності трудовою дискримінацією зацікавилися й українські дослідники, під якою розуміють «будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не обумовлені властивому даному виду праці вимогами або турботою держави про осіб, які потребують особливого соціального та правового захисту»[10]; «дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток чи привілеї за ознаками…, не пов'язаними з діловими якостями працівника чи їх групи, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлення визнання, користування чи реалізацію на рівних

[9] Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

[10] Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 55.

підставах трудових прав, здійснюються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність»[11].

Отже, дискримінація у сфері праці – це нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічного походження, віку, конфесійних і політичних переваг, культурних відмінностей тощо, що проявляється, зокрема, в неоднаковій винагороді однаково продуктивних груп; у практиці найма, оплати праці, підвищенні кваліфікації, просуванні по службі. Тобто, її можна визначити як нерівні можливості працівників, наділених рівною продуктивністю, або неоднакове до них відношення з боку роботодавців, суспільства і держави; це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що перекриває їм доступ до рівних можливостей на ринку праці.

Водночас незважаючи на цілу низку невирішених питань у цій сфері, все ж слід констатувати, що державою робляться вже певні кроки стосовно вирішення питань гендерної нерівності у сфері соціально-трудових відносин. Передусім слід акцентувати увагу на Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, схваленої Кабінетом Міністрів України від 16.09.2020, реалізація якої розрахована на період до 2025 року. Зокрема, серед шляхів і способів розв'язання проблеми недостатнього рівня впровадження принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства Уряд визначає, зокрема, спростування/трансформації гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків, сприяння збільшенню участі жінок у політичній діяльності та процесах прийняття рішень, у тому числі через інформування про позитивне ставлення суспільства до цього, сприяння збільшенню участі жінок і чоловіків у сферах праці, де вони менш представлені, зокрема шляхом інформаційної підтримки самодостатності вибору кожної людини, участі жінок у процесі прийняття рішень та політичній діяльності, розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення гендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав та ін.[12].

Відповідно до Указу Президента «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24.03.2021 № 119/2021 одним із напрямків також названо «забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема стратегічна ціль – жінки і чоловіки в Україні мають

[11] Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. С. 3.

[12] Про схвалення концепції комунікації у сфері гендерної рівності від 16.09.2020 № 1128-р. : розпорядження Каб. Міністрів України. URL: https:// www.rada.gov.ua.

рівні права та можливості в усіх сферах життєдіяльності. Проблеми, на вирішення яких спрямований стратегічний напрям: нерівність економічних можливостей жінок і чоловіків, розподілу сімейних обов'язків; існування розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, у можливостях брати участь у політичному житті; існування гендерних стереотипів у суспільстві, випадків дискримінації за ознакою статі»[13]. Слід акцентувати увагу і на Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» № 722/2019, де серед основних напрямків виокремлено: забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат, скорочення нерівності[14].

Також наказом Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56[15] було затверджено Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, які повинні забезпечити єдиний підхід до визначення в колективних договорах та угодах вимог щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть працювати на рівних засадах, забезпечуючи фактичну рівність чоловіків та жінок на робочому місці, а не дискримінацію за ознакою статі. Зокрема, застосування цих рекомендацій дозволить ефективно використати наявні трудові ресурси й отримати великі переваги на підприємстві в конкурентній боротьбі за кваліфіковану робочу силу за рахунок усунення дискримінаційних факторів.

Науковці також не залишають поза увагою дане питання. Так, до основних напрямків розв'язання проблемних для українського суспільства питань гендерної рівності у соціально-трудовій сфері відносять наступні: оптимізація співвідношення осіб обох статей в представницьких органах влади та на вищих сходинках державного управління в тому числі за рахунок розвитку й удосконалення вітчизняної законодавчої бази з урахуванням міжнародного досвіду; спрямування діяльності державних, громадських та підприємницьких структур на врахування гендерних аспектів у своїй діяльності;

[13] Про Національну стратегію у сфері прав людини : Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021. *Офіційний вісник Президента України*. 2021. № 9. Ст. 368.

[14] Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний вісник Президента України*. 2019. № 21. Ст. 890.

[15] Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах : наказ М-ва соціальної політики України від 29.01.2020 № 56. URL: http://www.msp.gov.ua

забезпечення гендерної рівності в доступі до гідної праці та скорочення гендерного розриву в рівні доходів населення шляхом викорінення фактів прямої дискримінації та подолання стереотипів існування «жіночих» і «чоловічих» професій, які посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці в галузях з домінуючою жіночою зайнятістю, розширення можливостей щодо залучення жінок до системи отримання освіти впродовж життя; забезпечення можливостей гармонійного поєднання зайнятості на ринку праці та в домашньому господарстві шляхом розвитку та підвищення якості роботи побутової інфраструктури, мережі дитячих дошкільних закладів, формування передумов для ширшого залучення чоловіків до виконання сімейних і батьківських обов'язків; трансформація сталих стереотипів щодо традиційного розподілу гендерних ролей у суспільстві в тому числі на основі більш широкого залучення засобів масової інформації до висвітлення гендерних проблем в Україні, вироблення ними кодексів етики, які не допускатимуть розповсюдження сексизму через засоби масової інформації, та активізації діяльності недержавних організацій, зусилля яких спрямовані на попередження гендерної дискримінації[16].

І сьогодні в умовах воєнного стану питання боротьби з дискримінацією працівників не залишається поза увагою держави. Так, 12 травня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-IX (набув чинності 27.05.2022)[17], який розроблено з метою посилення захисту прав працівників внаслідок реалізації домовленостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014), імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці. Законом внесено зміни до деяких законодавчих актів України, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін. Зокрема, зміни спрямовані на посилення захисту прав працівників щодо питань недопущення дискримінації у сфері трудових

[16] Атаманюк Е. А. Гендерна рівність у сфері соціально-трудових відносин в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2010. № 4. Т. 4. С. 88.

[17] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text

правовідносин, а саме: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутись до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; (в) врегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Також Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX[18] доповнили статтю 23 КЗпП України нормою, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення.

Внесені зміни, насамперед, спрямовані на те, щоб адаптувати до сьогодення сферу праці та трудові відносини. Тому прийняття цих законодавчих актів сприятиме приведенню вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства Європейського Союзу, практики Міжнародної Організації Праці та матиме позитивний вплив на ринкове середовище.

Отже, можемо констатувати, що вже сьогодні в умовах повномасштабної війни українські органи влади спільно з громадськими

[18] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text

організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови системи реагування та протидії будь-якому виду насильства, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків, зокрема: набули чинності закони щодо протидії дискримінації за ознакою статі в рекламі, а також щодо рівних можливостей матері й батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період; ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року та операційний план з її реалізації до 2024 року; на виконання Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року ухвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план її реалізації до 2024 року; розпочато проєкт групових занять з психологічної підтримки жінок та дівчат «Тримайся, сістер», що реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» у межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні»; запущено проєкт “Women for Ukraine” для допомоги українкам, які втратили роботу і/або дохід внаслідок війни, знайти нові можливості для працевлаштування та професійного розвитку[19].

ВИСНОВКИ

Дослідивши актуальні питання правового забезпечення принципу гендерної рівності у сфері реалізації права на працю в Україні, зокрема в умовах воєнного стану, було зроблено наступні висновки.

Зазначено, що в основі українського законодавства, що регулює питання гендерної рівності у трудових правовідносинах лежать міжнародно-правові документи, в яких визначено підходи до становлення рівних гендерних прав. Вітчизняну нормативно-правову базу з питань гендерної рівності у трудових правовідносинах складають: Конституцію України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці» та інші, а також постанови Кабінету Міністрів України та укази Президента України у цій сфері.

[19] Підсумки року: гендерна рівність, запобігання та протидія домашньому насильству, допомога постраждалим від війни українцям. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/novyny/pidsumky-roku-genderna-rivnist-zapobigannya-ta-protydiya-domashnomu-nasylstvu-dopomoga-0

Зроблено висновок, що для досягнення гендерної рівності в Україні необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм законодавства, а й створити ефективний механізм реалізації цих норм. Оскільки формування дієвого організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав та можливості для жінок і чоловіків, є обов'язковою умовою для діяльності демократичної незалежної правової держави, розвитку усвідомленого громадянського суспільства та перспективи європейської інтеграції.

Констатовано, що міжнародні організації й сьогодні наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні, незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, покликаних вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці. Брак послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності.

Встановлено, що держава не залишається осторонь вирішення питань стосовно гендерної рівності у сфері трудових правовідносин, яка повинна ґрунтуватися на таких принципах, як рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату праці рівної цінності; поліпшення балансу між роботою і сім'єю для працівників; рівні підходи для пропозицій у разі зайняття вакантних посад. Констатовано, що сьогодні в умовах повномасштабної війни проти російського агресора Україною вже робляться певні кроки у цьому напрямку, які спрямовані насамперед на те, щоб адаптувати до сьогодення сферу праці та трудові відносини. Зокрема, українські органи влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови системи реагування та протидії будь-якому виду насильства, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків.

АНОТАЦІЯ

Розглянуто актуальні питання правового забезпечення принципу гендерної рівності у сфері реалізації права на працю в Україні, зокрема в умовах воєнного стану. Зазначено, що в основі українського законодавства, що регулює питання гендерної рівності у трудових правовідносинах лежать міжнародно-правові документи, в яких визначено підходи до становлення рівних гендерних прав. Зокрема, вітчизняну нормативно-правову базу з питань гендерної рівності у трудових правовідносинах складають: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці» та ін., а також постанови Кабінету Міністрів України та укази Президента України у цій сфері. Зроблено висновок, що для досягнення гендерної рівності в Україні необхідно не тільки закріпити принцип рівності шляхом прийняття відповідних норм законодавства, а й створити ефективний механізм реалізації цих норм. Оскільки формування дієвого організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав та можливості для жінок і чоловіків, є обов'язковою умовою для діяльності демократичної незалежної правової держави, розвитку усвідомленого громадянського суспільства та перспективи європейської інтеграції. Констатовано, що міжнародні організації й сьогодні наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні, незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, покликаних вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці. Брак послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності. Водночас зазначено, що незважаючи на цілу низку невирішених питань у цій сфері, все ж державою робляться певні кроки стосовно вирішення питань гендерної нерівності у сфері соціально-трудових відносин. І це питання набуло ще більшого значення сьогодні в умовах воєнного стану. Зокрема, українські органи державної влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови системи реагування та протидії будь-якому виду насильства, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. Ст. 375.

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text

5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text

6. Тодыка Ю. Н. Конституция Украины: проблемы теории и практики : монография. Харьков : Фолио, 2000. 152 с.

7. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny

8. Global Gender Gap Report 2022. URL: https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/

9. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

10. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 53–55.

11. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 20 с.

12. Про схвалення концепції комунікації у сфері гендерної рівності від 16.09.2020 № 1128-р. : розпорядження Каб. Міністрів України. URL: https:// www.rada.gov.ua.

13. Про Національну стратегію у сфері прав людини : Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021. *Офіційний вісник Президента України*. 2021. № 9. Ст. 368.

14. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний вісник Президента України*. 2019. № 21. Ст. 890.

15. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах : наказ М-ва соціальної політики України від 29.01.2020 № 56. URL: http://www.msp.gov.ua

16. Атаманюк Е. А. Гендерна рівність у сфері соціально-трудових відносин в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2010. № 4. Т. 4. С. 84–88.

17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text

18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text

19. Підсумки року: гендерна рівність, запобігання та протидія домашньому насильству, допомога постраждалим від війни українцям. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/novyny/pidsumky-roku-genderna-rivnist-zapobigannya-ta-protydiya-domashnomu-nasylstvu-dopomoga-0

Information about the authors:
Yaroshenko Oleh Mykolaiovych,
Doctor of Legal Sciences, Corresponding Member
of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine, Honoured Worker
of Science and Technology of Ukraine,
Professor at the Department of Labour Law,
Vice-Rector for Academic and Methodical Affairs
Yaroslav Mudryi National Law University
77, Pushkinska str., Kharkiv, 61024, Ukraine
https://orcid.org/0000-0001-9022-4726
Vapnyarchuk Natalya Mykolaivna,
Candidate of Law, Senior Researcher,
Leading Researcher
Scientific Research Institute of State Building and Local Government
National Academy of Legal Sciences of Ukraine
80, Chernyshevska str., Kharkiv, 61002, Ukraine
https://orcid.org/0000-0003-2764-3826