

## РІВНІСТЬ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК У РЕАЛІЗАЦІЇ НИМИ ПРАВА НА ПРАЦЮ. МІФИ ТА РЕАЛЬНІСТЬ

### EQUALITY OF MEN AND WOMEN IN THE EXERCISE OF THE RIGHT TO WORK. MYTHS AND REALITY

Забродіна О.В., к.п.н.,

доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права  
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Статтю присвячено висвітленню однієї з найактуальніших проблем сучасного суспільства – темі рівності чоловіків і жінок у трудових правовідносинах.

Тема гендера завжди була дуже дискусійною та актуальною. Особливо яскраво вона простежується в можливостях реалізації жінками та чоловіками передбаченого ст. 43 Конституції України права на працю.

Рівність чоловіків та жінок у реалізації трудових прав та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі є державними гарантіями. На жаль, історично склалося так, що жінки, попри декларативне закріплення рівності, у багатьох правовідносинах зазнавали утиску та обмежень у реалізації прав та свобод, а найбільше у трудових відносинах, під час прийому на роботу, встановлення умов трудового договору, оплати праці, можливостей обирати різні види професії, звільнення тощо.

При цьому необхідно зазначити, що законодавчо рівність розглядається з позиції наявності в людини її природних прав, тобто тих, які має кожна людина, попри те, хто ними володіє (чоловік чи жінка). Захист таких прав є обов'язком держави, і вона має не тільки декларативно встановити ці права, а й упровадити механізм їх реалізації. Однак механізм реалізації таких прав часто відсутній, що ускладнює, а інколи й унеможливує захист порушених прав працівників.

Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі, що становить ситуацію, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановлений Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Таким чином, особа, яка зазнала дискримінації за ознаками статі, повинна мати чіткий та зрозумілий їй механізм захисту своїх порушених прав та свобод.

**Ключові слова:** дискримінація за ознакою статі, гендер, гендерна нерівність, конституційні права і свободи, право на працю, групова дискримінація, індивідуальна дискримінація.

The article is devoted to one of the most pressing problems of modern society – the topic of equality of men and women in labor relations.

The topic of gender has always been very debatable and always relevant. It is especially evident in the possibilities of realization by women and men of their stipulated art. 43 of the Constitution of Ukraine the right to work.

Equality between men and women in the exercise of their labor rights, and the prohibition of discrimination in employment on the grounds of sex, is guaranteed at the national level. Unfortunately, historically, women, despite the declarative consolidation of equality, in many legal relationships have been oppressed and restricted in the realization of their rights and freedoms, and most – it is in employment, employment, establishing the terms of employment contract, pay labor, opportunities to choose different professions, dismissal, etc.

It should be noted that legislative equality is considered from the standpoint of a person's natural rights, ie those that everyone has, regardless of who is their owner, man or woman. The protection of such rights is the duty of the state, and it must not only declare these rights, but must establish a mechanism for exercising such rights. However, the mechanism for exercising such rights is often absent, which complicates and sometimes makes it impossible to protect violated workers' rights.

In turn, sex discrimination is a situation in which a person and / or group of persons on the grounds of sex who have been, are and may be valid or presumed is subject to restrictions on the recognition, exercise or exercise of rights and freedoms or privileges in any in what form established by the Law of Ukraine "On Principles of Prevention and Counteraction of Discrimination in Ukraine", except for cases when such restrictions or privileges have a legitimate objectively justified purpose, the ways to achieve which are appropriate and necessary.

Thus, a person who has been discriminated against on the grounds of sex must have a clear and understandable mechanism for protecting his or her violated rights and freedoms.

**Key words:** discrimination on the grounds of sex, gender, gender inequality, constitutional rights and freedoms, right to work, group discrimination, individual discrimination.

Гендерна рівність є основоположним принципом у системі захисту прав людини, який закріплений у Статуті ООН. Україна підтвердила свою відданість забезпеченню прав жінок через затвердження Цілей сталого розвитку ООН до 2030 р. та основних угод, присвячених гендерній проблематиці (зокрема, Конвенції ООН із подолання всіх форм дискримінації щодо жінок). Окрім того, гарантії гендерної рівності чоловіків та жінок (зокрема, у сфері зайнятості, освіти, навчання, економічній, соціальної та ухвалення рішень) були закріплені Угодою про Асоціацію між Україною та ЄС [1].

Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони, визначає зобов'язання України щодо «забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також

у процесі ухвалення рішень». Цілі сталого розвитку (далі – ЦСР), затвержені Генеральною Асамблеєю ООН у вересні 2015 року, встановлюють актуальні показники розвитку і включають 17 цілей і 169 конкретних завдань. Ціль 5 передбачає досягнення гендерної рівності в усіх сферах життя і на всіх рівнях.

На національному рівні українське законодавство гарантує рівність чоловіків та жінок у Конституції України, Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» тощо.

Згідно зі ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом [2]. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Конституцією України закріплена

необхідність застосування однакових стандартів прав та обов'язків до всіх осіб.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація, що становить ситуацію, за якої особа та/або група осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановлений цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [3].

Аналіз чинного законодавства України дозволяє виокремити декілька видів дискримінації на ринку праці за сферою дії або за результатами [4]:

- під час прийому на роботу;
- під час звільнення з роботи;
- у доступі до певних професій чи посад;
- під час оплати праці;
- під час просування по службі, в професійній кар'єрі;
- під час отримання освіти чи професійної підготовки (хоча її не уналежнюють до дискримінації на ринку праці, оскільки вона передує трудовій діяльності. Незважаючи на такий характер цього виду дискримінації, її причини і наслідки дуже тісно пов'язані з функціонуванням ринку праці).

У багатьох країнах світу останнім часом існує тенденція до того, що жінкам надається все більше прав і пільг, щоб (хоча б декларативно, часто в угоду міжнародній спільноті) наблизити можливості вияву їхніх здібностей до найвищого рівня, як-от встановлення тих же квот щодо мінімальної кількості жінок, які обов'язково мають бути в парламенті.

Що стосується України, то встановлення гендерних квот на місцевих виборах є позитивними змінами в законодавстві. Також варто вказати на нове для юридичної практики України поняття гендерної ідентичності, запроваджене Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 р. № 785-VIII, яким заборонено дискримінацію у сфері праці, як-от порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від гендерної ідентичності.

Однак інколи бувають недоліки державної гендерної політики у сфері трудових відносин. Так, держава встановлює жінкам «полегшені» умови, коли жінка може суміщати роботу і материнство. Зокрема, існують обмеження стосовно максимальної значущості, яку може становити жінка, надаються пільги і гарантії вагітним жінкам, жінкам, які мають дітей, як під час прийняття на роботу, так і в її процесі чи під час звільнення.

Так, главою IX Кодексу законів України про працю передбачена низка норм, якими забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування), обмежується праця жінок у нічний час, забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, забороняється залучати жінок до надурочних робіт, у вихідні дні, направлення у відрядження вагітних жінок та тих, які мають дітей віком до трьох років. Ч. 1 2 ст. 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю

дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. У разі відмови в прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову в прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку [5].

Однак така «турбота» держави часто виходить «боком» жінці, яка працює, адже цим порушується її конституційне право на вільний вибір професії та роду трудової діяльності, якою може бути і робота зі шкідливими або небезпечними умовами праці, і підземні роботи.

До того ж жінка, яка працює, ніяк не захищена законодавчо у разі припинення трудового договору, як-от у зв'язку із завершенням строку дії її трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України чи п. 1 ст. 40 КЗпП України), коли підприємство, установа, організація зобов'язані її працевлаштувати. Однак часто права жінки на обов'язкове працевлаштування порушуються роботодавцем унаслідок відсутності в нього вакансій, які можна запропонувати жінці, через обмеження, встановлені ст. ст. 174–176 КЗпП України. Така жінка замість того, щоб вільно реалізувати своє право (якби не було обмежень у її працевлаштуванні), часто стає безробітною.

При цьому такі заборони часто не мають практичного підґрунтя. Наприклад, заборона залучати жінок до роботи у нічний час сягає ще 1919 р., коли радянський законодавець намагався унеможливити перебування жінки в нічний час з особами чоловічої статі, з якими вона не перебуває в родинному зв'язку, однак ця традиція продовжує зберігатися в нашому законодавстві, а з її законністю погоджуються 90% опитаних суддів. Проте в парламенті вже тривалий час перебуває проєкт нового Трудового кодексу, який містить заборону залучення до роботи в нічний час тільки вагітних жінок, але наразі він так і залишається проєктом, а суди продовжують застосовувати норми, які порушують право жінок на працю (див., наприклад, рішення від 25.05.2015 р. у справі № 164/409/15-ц) [6].

Однак і досі, попри велику кількість змін у НПА щодо рівності чоловіків та жінок на ринку праці, жінка продовжує страждати від гендерних стереотипів і не може виразити повністю свій потенціал лише через те, що вона не належить до чоловічої статі. Так, є багато прикладів усної відмови у прийнятті на роботу жінці саме через її стать або розміщення оголошень на відповідних сайтах пошуку працівників про вакансії суто чоловікам, що порушує природні права жінки. На жаль, судова практика щодо оскарження безпідставної відмови в прийнятті на роботу не є поширеною, адже, з одного боку, вкрай нечасто жінки звертаються за судовим захистом через необізнаність, страх, відсутність досвіду, з іншого – це є об'єктивним через неможливість доведення належними та допустимими доказами безпідставності такої відмови, звідки і вбачається безперспективність таких справ.

Окрім цього, частими є випадки вияву гендерної нерівності в оплаті праці жінок та чоловіків, коли за одну і ту ж роботу жінки одержують меншу винагороду, ніж чоловіки, хоча ефект від результатів їхньої діяльності може бути вищим.

Гендерна дискримінація жінок щодо оплати праці негативно впливає на економічні та соціальні права жінок. Серед явищ, що спостерігаються на ринку праці в Україні, можна виокремити такі:

- праця жінок у низькооплачуваному секторі.
- жінки займають лише 23% керівних посад в Україні.
- у приватному секторі серед власників бізнесу є 46% жінок.
- розмір середньомісячної оплати праці жінок у 2019 році був на 23% нижчий, ніж у чоловіків.
- у 2019 році серед безробітних зареєстровано 52,4% жінок.

Досліджуючи питання вияву гендера в трудових відносинах, варто зазначити, що не тільки жінки піддаються

гендерній нерівності на ринку праці. Чоловіки також нерідко стають об'єктом вияву нерівності, інколи навіть неспівомо, адже існують традиційно «жіночі» норми, з якими інколи недбайливі роботодавці чи їх представники у жодному разі не пов'язують особу чоловіка.

Так, чинним законодавством України передбачено право працівника на отримання ним соціальної відпустки. Зокрема, ст. 18 Закону України «Про відпустки», ст. 179 КЗпП України передбачено незалежну від статі можливість надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства [7]. На практиці існують непоодинокі випадки неправильного тлумачення та застосування роботодавцями норм матеріального права, а чоловіки часто зазнають дискримінації щодо реалізації свого права на таку відпустку.

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про відпустки», щоб використати таку відпустку батько, на відміну від мами дитини, зобов'язаний, окрім подання заяви роботодавцю, подати довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до завершення терміну цієї відпустки і що виплату допомоги для догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

На думку автора, наведені норми є дискримінаційними та несправедливими, адже вони закріплюють дійсний стереотип щодо практики догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку суто матір'ю дитини. Таким чином, татові дитини, який хоче піти у відпустку для догляду за нею, необхідно ще довести факт здійснення догляду за дитиною саме ним, що є порушенням основоположних принципів гендерної рівності, проголошених Конституцією України.

До того ж реалізація такого права татом дитини, якщо мама дитини здійснює діяльність як фізична особа-підприємець, є неможливою, оскільки делегувати право на використання такої відпустки чоловікові вона не може.

Також нерідко трапляються випадки відмови в наданні такої відпустки чоловікові роботодавцем із формальних причин, які не можуть бути перешкодою в цьому. У такому разі доцільно отримати письмову відмову роботодавця в наданні відпустки для догляду за дитиною, а також (за наявності обґрунтованих підстав) оскаржувати її в установленому законом порядку.

Лазівкою для роботодавців може слугувати, наприклад, те, що в разі неправильно оформленої довідки з місця роботи матері дитини з'являється вдала причина відтермінування моменту початку відпустки або взагалі підстава для відмови. Певно, не варто вказувати, що

строки відіграють неабияку роль, бо за загальним правилом таку відпустку надають доти, доки дитина не досягла трирічного віку. Крім того, чітких термінів, коли працедавець має видати наказ про надання відпустки, законодавством не встановлено.

У контексті порушеного права чоловіка на відпустку необхідно згадати, що Україна в умовах військового конфлікту відступила від низки зобов'язань у сфері прав людини. Проте суди та інші державні органи, до повноважень яких входить захист прав громадян, зобов'язані пам'ятати, що така заява про відступ від зобов'язань не звільняє державу від обов'язку обґрунтувати співрозмірність між заходами, що вживаються, і метою, яка при цьому переслідується. Зокрема, вбачається хибною позиція суду, висловлена в одній зі справ, що розглядалася за позовом військовослужбовця, якому було відмовлено в наданні відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Суд, визнаючи таку відмову правомірною, вказав, що чинне законодавство України, коли йдеться про військовозобов'язаних, дозволяє надання такої відпустки тільки батькові, який виховує дитину без матері. Суд також визнав необґрунтованим посилення позивача на рішення Європейського Суду з прав людини від 22.03.2012 р. у справі К. Маркіна проти Росії щодо дискримінації за ознакою статі. При цьому суд посилався на те, що Україною зроблено заяву про відступлення від зобов'язань за Європейською конвенцією з прав людини, яка зумовлена особливим періодом у державі і легітимною метою якої є захист національної та громадської безпеки (див. постанову Львівського окружного адміністративного суду від 09.06.2015 р. у справі № 813/2538/15). Отже, суд вийшов за межі зробленої Україною заяви, відмовившись від застосування вимог Конвенції, які є обов'язковими для України, під приводом відступу Україною від своїх зобов'язань, чим грубо порушив законні права позивача.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, є очевидним, що на практиці залишаються невирішеними безліч питань щодо утисків трудових прав як жінок, так і чоловіків, не дивлячись на низку нормативно-правових актів, які декларують рівність чоловіків та жінок у трудових відносинах. Отже, з метою недопущення подальшого порушення прав та законних інтересів працівників, а також із метою усунення порушень у цій сфері доцільним є проведення системного моніторингу законів та підзаконних НПА, що регулюють трудові правовідносини та які потребують адаптації під норми гендерної рівності, а також має бути впроваджений чіткий та прозорий механізм захисту працівників від виявів гендерної нерівності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Вознюк К. Жінки в законі: нюанси гендерної (не) рівності. *Юридична газета online*. 2019. № 12–13 (666–667). URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/zhinki-v-zakoni-nyuansi-gendernoyi-ne-rivnosti.html> (дата звернення 27.11.2021).
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254k/96-вр> (дата звернення 27.11.2021).
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5207-17> (дата звернення 27.11.2021).
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15> (дата звернення 27.11.2021).
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322V-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення 24.11.2020 р.).
6. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні – *Українська Гельсінська спілка з прав людини*. URL: [https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/#\\_ftn1](https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/#_ftn1) (дата звернення 27.11.2021).
7. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення 24.11.2020 р.).