

АНАЛІЗ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

ANALYSIS OF NATIONAL LEGISLATION ON ENSURING GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE

Бурма І.П., здобувач

Науково-дослідного інституту публічного права

Визначено, що нормативно-правова база України щодо гендерної рівності у праці є доволі розгалуженою і постійно актуалізується відповідно до євроінтеграційних процесів та міжнародних стандартів. Підкреслено, що формально в Україні створено всі необхідні правові умови для забезпечення рівності – наступним кроком є повномасштабне виконання цих норм на практиці. Зроблено висновок, що на початку 2000-х формуються засади антидискримінаційного законодавства та гендерної політики, що передусім пов'язується із ухваленням базового Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де було вперше дав визначення поняття «дискримінація за ознакою статі» (або гендерна дискримінація), де було закріплено принцип рівності у трудових відносинах, освіті, доступі до професій і кар'єрного зростання. Встановлено, що закріплення принципу гендерної рівності у сфері праці відображено у ряді стратегічних законодавчих актах, реалізація яких спрямована на подолання проявів гендерної нерівності у сфері праці, зокрема, у Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, функціональною ціллю якої було визначено «досягнення рівності між жінками і чоловіками» як «однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії»; Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації, де закріплено, що принципами її реалізації є: «змістові – дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації; функціональні – системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації цієї Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак); організаційні – об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти, відкритість процесу реалізації положень цієї Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних результатів її реалізації».

Ключові слова: гендерна рівність, політика, розвиток, нормативно-правове регулювання, право на працю, децентралізація публічної влади.

It is determined that the regulatory and legal framework of Ukraine on gender equality in work is quite extensive and is constantly updated in accordance with European integration processes and international standards. It is emphasized that formally all the necessary legal conditions have been created in Ukraine to ensure equality – the next step is the full-scale implementation of these norms in practice. It is concluded that in the early 2000s, the foundations of anti-discrimination legislation and gender policy were formed, which are primarily associated with the adoption of the basic Law of Ukraine dated September 8, 2005 No. 2866-IV "On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men", which first defined the concept of "discrimination on the basis of sex" (or gender discrimination), which enshrined the principle of equality in labor relations, education, access to professions and career growth. It has been established that the consolidation of the principle of gender equality in the workplace is reflected in a number of strategic legislative acts, the implementation of which is aimed at overcoming manifestations of gender inequality in the workplace, in particular, in the State Program for the Establishment of Gender Equality in Ukrainian Society for the Period Until 2010, the functional goal of which was defined as "achieving equality between women and men" as "one of the prerequisites for ensuring the stable development of Ukrainian society on the principles of democracy"; the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education until 2030 and the approval of the operational plan of measures for 2022-2024 for its implementation, which stipulates that the principles of its implementation are: "substantive – adherence to democratic values and freedoms, equality, justice, democracy, the rule of law, egalitarianism (equal rights and opportunities), respect for human dignity, accessibility, non-discrimination; functional – systematicity, inclusiveness and broad, active and meaningful involvement of women and men and all stakeholders in the implementation of this Strategy, monitoring and evaluation of the progress of its implementation, openness and transparency, innovation, intersectionality and consideration of the needs of different groups depending on possible additional grounds for discrimination (race, skin color, political, religious and other beliefs, gender, age, disability, ethnic and social origin, citizenship, family and property status, place of residence, language or other characteristics); organizational – objectivity and validity of identifying problems in the field of ensuring equal rights and opportunities for women and men, assessing their scale, compliance with international norms and obligations, optimality of problem-solving options, orientation to the best international standards and practices in the field of education, openness of the process of implementing the provisions of this Strategy and a reliable accountability mechanism, including specificity, attainability of goals and measurability of the expected results of its implementation.

Key words: gender equality, policy, development, regulatory framework, right to work, decentralization of public power.

Постановка проблеми. Правове забезпечення гендерної рівності у сфері праці в Україні спирається на комплекс міжнародних зобов'язань, положень Конституції, законів та підзаконних актів. Конституція України 1996 року закріплює рівність прав жінок і чоловіків у всіх сферах життя (ст. 24) та проголошує, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками статі. Зазначена конституційна норма є основою для всього подальшого законодавства [1].

Ключовим спеціальним законом у сфері гендерної політики в цілому, зокрема, у сфері праці, є вже згаданий Закон України «Про забезпечення рівних прав та мож-

ливостей жінок і чоловіків» 2005 року, який визначає основні терміни (гендерна рівність, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії тощо), встановлює обов'язки органів влади щодо забезпечення рівності у трудових відносинах, освіті, представництві, та передбачає посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [2]. Стаття 17 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прямо гарантує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, професійній підготовці. Забороняється оголошення вакансій тільки для однієї статі (за винятком специфічних випадків, як-то служба

у армії до 2018 року), забороняється будь-яка трудова дискримінація за статевою ознакою.

Кодекс законів про працю України (КЗпП) також містить низку гарантій гендерної рівності. Стаття 2-1 КЗпП забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, включно за ознакою статі. Статті 174–177 КЗпП забезпечують спеціальні трудові права жінок, пов'язані з материнством (охорона праці вагітних, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною). У 2021 році змінами до КЗпП було введено норму про відпустку для батька (ст. 77-3), що гарантувала чоловікам право на 14-денну оплачувану відпустку при народженні дитини, тим самим заклали основи для більш рівномірного розподілу сімейних обов'язків [3; 4].

Метою наукової статті є здійснення аналізу національного законодавства щодо забезпечення гендерної рівності у сфері праці.

Стан наукової розробки проблеми. Проблематика забезпечення реалізації демократичних принципів побудови суспільних відносин постійно є предметом дослідницької уваги вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, вивчалась у працях таких представників адміністративної правової науки, як В.Б. Авер'янов, А.І. Берлач, Ю.П. Битяк, М.Ю. Віхляєв, О.Ю. Дрозд, О.Ю. Дубинський, Д.В. Журавльов, Р.А. Каложний, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, Р.В. Миронюк, В.О. Негодченко, Т.В. Чехович та ін.; представників науки трудового права – О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Л.Ф. Купіна, А.Р. Мацюк, Л.В. Межевська, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина та ін.

Окремі проблеми забезпечення принципу гендерної рівності розглядалися на рівні таких дисертаційних робіт, як дисертація Т.В. Омельченко на тему «Правове регулювання праці жінок в аспекті забезпечення гендерної рівності» (2012 р.), монографія Т.В. Чехович на тему «Конституційний принцип рівності громадян перед законом у публічному управлінні» (2019 р.), дисертація А.О. Кабаненка на тему «Принцип рівності у правовому регулюванні під час проходження публічної служби» (2024 р.), дисертація О.А. Невідомої на тему «Правове регулювання гендерної рівності» (2025 р.) та ін. При цьому є відсутнім комплексне наукове дослідження проблематики застосування гендерної принципу у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що в Україні тривалий час існував перелік шкідливих та небезпечних професій («важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок»), де праця жінок була заборонена, що закріплювався відповідно до Наказу МОЗ України від 29 грудня 1993 р. № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» [5]. Скасування Наказу МОЗ України від 29 грудня 1993 р. № 256 відбулося у 2017 році на підставі Наказу МОЗ України від 13.10.2017 № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256», окрім глави 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого [6]. Скасування зазначеного переліку дозволило забезпечити реалізацію права на працю жінок на всіх видах робіт на рівних умовах з чоловіками (за умови дотримання стандартів охорони праці) [7].

Ключовим нормативно-правовим актом антидискримінаційного національного законодавства України є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації

в Україні», який встановлює загальну заборону дискримінації та механізми захисту. Зазначений Закон України застосовується і в трудовій сфері, підсилюючи положення КЗпП. Зокрема, він передбачає можливість постраждалої особи звернутися до суду або до Омбудсмена у разі дискримінації, а тягар доведення непричетності до дискримінації покладає на відповідача (наприклад, роботодавця).

Україна є учасницею основних міжнародних договорів у сфері гендерної рівності: Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), ратифікованої ще у 1980 році (УРСП) [5], та Факультативного протоколу до неї (2003) [6]; Конвенції Міжнародної організації праці, зокрема №100 (про рівну оплату праці чоловіків і жінок за працю рівної цінності) [7] та №111 (про дискримінацію в галузі праці та занять) [8]. У 2022 році, як зазначалося, ратифіковано Стамбульську конвенцію Ради Європи, яка зобов'язує державу вживати заходів проти насильства щодо жінок, у т.ч. на робочому місці [9]. Попри те, що ця конвенція більше про насильство, її імплементація веде до змін у Кодексу Законів про працю України (щодо визначення понять сексуальних домагань на робочому місці і відповідальності за них).

Важливими орієнтирами є також зобов'язання в межах Угоди про асоціацію з ЄС (діє з 2014 року) [10], де визначено напрям на наближення до європейських стандартів рівності – зокрема, імplementовано норми про гендерну антидискримінаційну експертизу законопроектів (з 2018 року кожен проект нормативного акта підлягає аналізу на відсутність гендерної дискримінації) [11], враховуються положення Європейської соціальної хартії щодо рівності можливостей та рівної оплати [12].

У 2023 році розпочато оцінку національного законодавства на відповідність директивам ЄС, таким як Директива про рівність у працевлаштуванні (2006/54/ЄС) [13] та нова Директива про прозорість оплати праці (2023) [14], що означає продовження правотворчої діяльності та роботи із удосконалення трудового законодавства, а також адміністративно-правового механізму забезпечення рівних умов праці незалежно від статі особи, що має бути спрямовано в тому числі на посилення відповідальності роботодавців за гендерну дискримінацію, введення обов'язкової звітності про гендерний розрив в оплаті праці на підприємствах тощо.

Окремо слід назвати підзаконні акти, які підтримують виконання законів. Кабінет Міністрів України затвердив ряд постанов і розпоряджень, серед яких: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 «Питання гендерно-правової експертизи» [15]; Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [16]; Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [17]; розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» [18].

Важливими є накази центральних органів виконавчої влади, зокрема, Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56 «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» [19], та Наказ Міністерства фінансів України від 02 січня 2019 року № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ген-

дерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [20]. Впровадження гендерно орієнтованого підходу забезпечує, що розподіл ресурсів враховує потреби різних груп, в тому числі жінок і чоловіків (наприклад, аналіз бюджетів програм сприяння зайнятості на гендерні диспропорції).

Висновок. Отже, нормативно-правова база України щодо гендерної рівності у праці є доволі розгалуженою і постійно актуалізується відповідно до євроінтеграційних процесів та міжнародних стандартів. Формально в Україні створено всі необхідні правові умови для забезпечення рівності – наступним кроком є повномасштабне виконання цих норм на практиці.

Таким чином, на початку 2000-х формуються засади антидискримінаційного законодавства та гендерної політики, що передусім пов'язується із ухваленням базового Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де було вперше дав визначення поняття «дискримінація за ознакою статі» (або гендерна дискримінація), де було закріплено принцип рівності у трудових відносинах, освіті, доступі до професій і кар'єрного зростання. Закріплення принципу гендерної рівності у сфері праці відображено у ряді стратегічних законодавчих актах, реалізація яких спрямована на подолання проявів гендерної нерівності у сфері праці, зокрема, у Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, функціональною ціллю якої було визначено «досягнення рівності між жінками і чоловіками» як «однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії»; Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації, де закріплено, що принципами її реалізації є: «змістові – дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації; функціональні – системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації цієї Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігій-

них та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак); організаційні – об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти, відкритість процесу реалізації положень цієї Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних результатів її реалізації»; Національній стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки, де визначено що її функціональними цілями є: «забезпечення планомірного та неухильного зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за працю рівної цінності; свідчення дотримання Україною принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері оплати праці, проголошених у рамках приєднання до Міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності та Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC); сприяння впровадженню в практику рекомендацій Ради Організації економічного співробітництва та розвитку 2013 року щодо забезпечення гендерної рівності у сферах освіти, зайнятості та підприємництва в частині оплати праці жінок і чоловіків; виконання зобов'язань, узятих Україною у зв'язку з набранням для неї чинності Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенцією Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенцією Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенцією Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, Угодою про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони», що у сукупності за умови належності реалізації сприятиме досягнення цілей Сталого розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України від 15 квітня 2021 року № 1401-IX URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n9>
2. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>
3. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ МОЗ України від 13.10.2017 № 1254. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>
4. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
5. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW). URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
6. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text
7. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
8. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111. URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
9. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text
10. Угода про асоціацію України з ЄС. URL.: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/jevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu>
11. Експертиза законопроектів: проблеми теорії та практики. URL.: <https://uplan.org.ua/analytics/ekspertyza-zakonoprojektiv-problemy-teoriyi-ta-praktyky/>
12. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL.: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
13. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL.: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>

14. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). URL.: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

15. Питання проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-p#Text>

16. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-p#Text>

17. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL.: zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-p

18. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-p#Text>

19. 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 Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>

20. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02 січня 2019 року № 1. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>