

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

СВІТОВЕНКО ДАРИНА ВІКТОРІВНА

УДК 349.22

ДИСЕРТАЦІЯ

На тему:

**«ФОРМИ ТА СПОСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ»**

Спеціальність 081 – право

Галузь знань 08 – право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ *Світовенко Д.В.*

Науковий керівник:

Доктор юридичних наук, доцент
Венедіктов Сергій Валентинович

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Світовенко Д.В. *Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – право. – Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2023.

Дисертаційна робота є науковим дослідженням, яке присвячено розробці теоретико-правової характеристики форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України та встановленню напрямів подальшого вдосконалення правового регулювання реалізації цього принципу у сфері праці та зайнятості.

На сьогоднішній день поняття «гендер» розглядається як соціальна конструкція, що відображена у трудовому законодавстві й визначає без будь-якої дискримінації ролі чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості. Таким чином, принцип гендерної рівності за трудовим законодавством є засадою, яка вимагає, щоб, по-перше, будь-яка особа незалежно від її статі володіла загальним трудовим статусом, могла безперешкодно реалізувати цей статус у максимально рівних (інклюзивних) умовах здійснення свободи праці, трудового потенціалу, а також мала можливість бути захищеною від гендерної дискримінації у сфері праці та зайнятості, по-друге, фактори приналежності до певної статі, що знижують соціальну безпеку працівника (працівниці), були ліквідовані або ж компенсовані заходами позитивної гендерної дискримінації. Виконання цих основних вимог вказаного принципу є формальною реалізацією принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Сприяє цьому те, що в трудовому законодавстві України принцип гендерної рівності врегульовується згідно з переважно позагендерним підходом.

Виконання вимог принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України не є хаотичним, воно здійснюється відповідно до конкретних форм і за рахунок використання відповідних способів реалізації цього принципу. Форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України є зовнішньо вираженими напрямками реалізації засади рівності усіх працівників незалежно від їх статі. Ці форми бувають двох типів: активні форми (виконання, використання, застосування відповідних норм трудового законодавства); пасивні форми (дотримання трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі). Натомість способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України – це фактичні діяння (дії, бездіяльність), а також прийоми, які вчиняються уповноваженим суб'єктом для формування гендерно нейтрального правопорядку в сфері праці та зайнятості. При цьому такі способи поділяються на способи позитивного, превентивного та захисного характеру.

На етапі підбору працівників принцип гендерної рівності реалізовується як в активній, так і в пасивній формі. Активними формами реалізації цього принципу під час підбору працівників є: створення умов для забезпечення гендерної рівності під час підбору працівників; дія режиму гендерно-правової експертизи локальних актів; забезпечення гендерно-правової мотивації і аргументації вибору кандидата на вакантну посаду. У пасивних формах принцип гендерної рівності здійснюється на етапі підбору працівників, зокрема, шляхом непорушності гендерної рівності під час визначення посадових обов'язків, які виконуються на вакантній посаді, непорушності гендерної рівності в процесі визначення підстав і умов участі працівника в конкурсному відборі на вакантну посаду, забезпечення гендерної нейтральності проведення конкурсного відбору кандидатів на вакантну посаду та обрання кандидата на вакантну посаду.

Під час укладання трудового договору принцип гендерної рівності реалізовується в активній формі за допомогою врахування особливих об'єктивних потреб особи, обумовлених її гендерними рисами. У пасивній формі вказаний принцип на цьому етапі здійснюється шляхом непорушення гендерної рівності в контексті визначення посадових обов'язків, недопущення запитування в особи, з якою укладається трудовий договір, гендерно чутливої інформації, отримання якої не передбачено трудовим законодавством, недопущення сексуальних домагань, наруги та інших дій дискримінаційного характеру, недопущення покладання на працівників додаткових функцій з гендерних мотивів.

Реалізація принципу гендерної рівності під час перебігу трудових правовідносин здійснюється в таких активних формах: здійснення заходів позитивної гендерної дискримінації на цьому етапі; узгодження гендерних потреб працівника із впровадженням стандартів гідної праці та стандартів гуманізації праці тощо. Пасивними формами реалізації вказаного принципу в рамках перебігу трудових правовідносин є: додержання вимог принципу гендерної рівності у контексті забезпечення свободи праці; дотримання вимог гендерно нейтральної реалізації заходів заохочення та негативного дисциплінування працівників; додержання вимог позитивної гендерної дискримінації.

На етапі припинення трудових правовідносин принцип гендерної рівності реалізовується в такій активній формі, як створення соціально безпечних умов звільнення працівника, тобто гендерно нейтральних умов, коли інше прямо не передбачено законодавством про працю. Пасивними формами реалізації вказаного принципу в рамках припинення трудових правовідносин є: дотримання вимог позитивної гендерної дискримінації під час припинення трудових відносин; недопущення гендерно невмотивованого припинення трудових відносин.

Основними способами реалізації принципу гендерної рівності за чинним трудовим законодавством України є наступні: гендерні квоти; гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів; соціальний контроль і нагляд у сфері праці, який здійснюється Держпраці, профспілками та іншими суб'єктами громадянського суспільства; заходи індивідуального і колективного самозахисту, інституційного захисту від гендерної дискримінації; притягнення порушника вимог принципу гендерної рівності до юридичної відповідальності; пропагування інклюзивної правової культури, толерантної до ідеї гендерної рівності у сфері праці та зайнятості й нетерпимої до гендерної дискримінації.

Наявність широкого спектра форм і способів реалізації принципу гендерної рівності згідно з трудовим законодавством не означає, що в реалізації цього принципу не існує множини проблем, що часто унеможливають фактичну рівність жінок і чоловіків у сфері праці та зайнятості. Основними суб'єктивними проблемами реалізації такого принципу наразі є: нерівність у визначенні та виплаті грошової винагороди працівникам обох статей за роботу однакової цінності; тлумачення професій у якості «чоловічих» і «жіночих», з урахуванням того, що «жіночі» професії є менш оплачуваними аніж «чоловічі» тощо. До об'єктивних проблем зазначеного принципу належать наступні: кризові явища (пандемія, війна та ін.); фактори, обумовлені природними процесами буття людини, що позначаються на сфері праці та зайнятості; недостатність правового регулювання забезпечення гендерної рівності у відносинах з приводу праці; практична складність впровадження гендерної рівності у різних видах зайнятості, типах робіт; інституційна недостатність реалізації принципу гендерної рівності. Гібридними проблемами реалізації цього принципу є меркантицентричні мотиви здійснення гендерної дискримінації.

Критичний аналіз стану правового регулювання реалізації принципу гендерної рівності на рівні ЄС дозволяє дійти думки, що чинне законодавство

України в цілому відповідає європейським стандартам забезпечення гендерної рівності в сфері праці та зайнятості. Проте існує потреба у внесенні змін до законодавства України з метою приведення його у відповідність з підпунктом «с» п. 1, п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктами 2 і 3 ст. 21 Директиви № 2006/54/ЄС. Також положення цієї Директиви і Стратегії гендерної рівності на 2020-2025 рр. вимагають створення в Україні Національного агентства з питань гендерної рівності. Цей орган публічної влади повинен здійснювати моніторинг стану дотримання державою, органами місцевого самоврядування, роботодавцями та іншими суб'єктами вимог принципу гендерної рівності (зокрема й у сфері праці та зайнятості). Також на цей орган публічної влади слід покласти такі обов'язки: приймати скарги від жертв гендерної дискримінації; розслідувати факти такої дискримінації; давати приписи порушникам вимог принципу гендерної рівності; представляти інтереси жертв гендерної дискримінації в суді та в органах виконавчої влади різного рівня; вносити пропозиції щодо зміни нормативно-правових актів тощо.

Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством, а також виконання євроінтеграційних завдань України засвідчують необхідність комплексного вдосконалення правового режиму забезпечення гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. У межах концептуально-стратегічного напрямку сприяння реалізації принципу гендерної рівності потрібно розробити і затвердити Концепцію забезпечення гендерної рівності на робочому місці. Нормативно-правовий напрям передбачає внесення низки змін до чинного законодавства України. По-перше, необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення», а саме: конкретизувати об'єктивну сторону гендерної дискримінації, яка здійснюється при публікуванні оголошення про прийом на роботу; зобов'язати роботодавців обґрунтовувати рішення, пов'язані із заміщенням вакантної посади; заборонити пряму і опосередковану гендерну

дискримінацію під час вирішення питання про випробування працівника; привести інші норми цих законів у відповідність із положеннями Стамбульської конвенції; змінити норми цих законів, які досі відображають гендерні стереотипи щодо соціальних ролей жінок і чоловіків, зокрема як батьків. По-друге, необхідно розробити та затвердити Положення про гендерно-правову експертизу локальних актів та їх проєктів, Типове положення про підбір та оцінку персоналу. В рамках інституційного напрямку забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості слід доповнити Закон України «Про зайнятість населення» статтею 52-1, яка б зобов'язувала роботодавців створювати посаду уповноваженого з гендерної рівності на рівні підприємств, установ, організацій, у яких працює 20 та більше працівників.

Ключові слова: гендер, гендерна дискримінація, гендерна нейтральність, гендерна рівність, принцип гендерної рівності, реформа трудового законодавства, соціальна безпека, способи реалізації, сфера праці та зайнятості, трудове законодавство, трудові відносини, форми реалізації.

SUMMARY

Svitovenko D. V. Forms and ways of implementation of the principle of gender equality under the labour legislation of Ukraine. – *Qualification research manuscript*.

The dissertation for Doctor of Philosophy Degree in Law in specialty 081 – Law – Educational and Scientific Institute of Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2023.

The dissertation work is a scientific study that aims to develop theoretical and legal characteristics of implementing the principle of gender equality under Ukraine's labour legislation. It establishes directions for further improving the legal regulation of this principle in the field of labour and employment.

Today, in the context of labour law, “gender” is understood as a social construct that is reflected in labour legislation and defines the roles of men and women in the workplace without discrimination. The principle of gender equality under labour legislation is thus a conceptual framework that outlines a number of requirements for labour relations. Firstly, the principle of gender equality requires that every person, regardless of gender, should have a common work-related status, be able to freely realise this status under equal and inclusive conditions that promote the freedom of labour and labour potential, and be protected from gender discrimination in the workplace. Secondly, gender equality requires that factors that disproportionately affect an employee's level of social security due to their gender, especially women, be eliminated or compensated through positive gender discrimination measures. The fulfillment of these fundamental requirements of the principle of gender equality constitutes the formal implementation of the principle in the field of labour and employment. This is significantly facilitated by the non-gender approach that primarily regulates the principle of gender equality in Ukraine's labour legislation. Under this approach, an employee's status is defined without taking into

account gender characteristics, which could otherwise be taken into account through special employee status designations.

The fulfillment of the requirements of the principle of gender equality under the labour legislation of Ukraine is not haphazard but instead is carried out through specific forms and appropriate ways to implement this principle. The forms of achieving gender equality under Ukraine's labour legislation are external expressions of directions for creating equality for all employees, regardless of gender. These forms can be classified into two types: active forms (the execution, use, and application of the relevant norms of labour legislation) and passive forms (the observance of labour rights and opportunities for employees, regardless of their gender). In turn, the ways of implementing the principle of gender equality under the labour legislation of Ukraine are actual acts (actions, inactions), as well as techniques that are performed by an authorized entity to form a gender-neutral law and order in the field of labour and employment. It is also possible to divide these methods into positive, preventive, and protective.

Both active forms and passive forms of implementation of gender equality are applied in the recruitment process for employees. The active forms of implementing this principle in the selection of employees include creating conditions for ensuring gender equality in the selection of employees, applying the system of gender-based examination of local acts, and ensuring gender-based motivation and argumentation in the selection of a candidate for a vacant position. In passive forms, the principle of gender equality is implemented at the stage of employee selection, in particular, by not violating the requirements of the principle of gender equality in determining job responsibilities performed in a vacant position; not violating gender equality in the process of determining the grounds and conditions for employee participation in competitive selection for a vacant position; ensuring gender-neutral selection criteria for candidates and making the final selection based on merit.

When concluding an employment contract, the principle of gender equality is implemented in an active form by taking into account the special objective needs of an individual due to their gender traits. In a passive form, this principle is implemented by ensuring that gender equality is not violated when defining job responsibilities, prohibiting the person with whom an employment contract is concluded from requesting gender-sensitive information that is not required by labour legislation, preventing sexual harassment, abuse, and other discriminatory actions, and avoiding the imposition of additional functions on employees on gender-based grounds.

The implementation of the principle of gender equality during the course of labour relations is carried out in the following active forms: the implementation of measures of positive gender discrimination at this stage; the coordination of the gender needs of the employee with the introduction of decent work standards and standards of humanization of labour, etc. Passive forms of implementation of this principle within the framework of labour relations are compliance with the requirements of the principle of gender equality in the context of ensuring freedom of work; compliance with the requirements of the gender-neutral implementation of measures to encourage employees and bring them into legal liability; compliance with the requirements of positive gender discrimination.

At the stage of termination of labour relations, the principle of gender equality can be implemented in both active and passive forms. Active implementation involves creating socially safe and gender-neutral conditions for the dismissal of an employee, unless labour legislation expressly provides otherwise. Passive implementation involves complying with the requirements of positive gender discrimination at the termination of labour relations and preventing gender-unmotivated termination of labour relations.

The main ways to implement the principle of gender equality under Ukraine's current labour legislation include: gender quotas, gender-legal expertise in normative

legal acts, social control and supervision in the field of labour by the State Service of Ukraine on Labour Issues, trade unions, and civil society organizations, measures of individual and collective self-defense and institutional protection against gender discrimination, legal accountability for violators of the principle of gender equality, and promoting an inclusive legal culture that supports the idea of gender equality in the field of labour while rejecting gender discrimination.

While the current labour legislation in Ukraine provides for a wide range of forms and ways to implement the principle of gender equality, this does not necessarily mean that the implementation of this principle is without problems. In fact, numerous issues continue to hinder the achievement of true equality between men and women in the field of labour and employment. Some of the main subjective problems include unequal pay for work of equal value between employees of both sexes, the categorization of professions as “male” and “female”, with female-dominated professions often being undervalued and underpaid compared to male-dominated professions. The objective problems of implementing this principle include crisis phenomena such as pandemics and wars, as well as factors arising from natural processes affecting the labour market. Other objective problems include inadequate legal regulation of gender equality in labour relations, practical difficulties in introducing gender equality across various types of employment and work, and institutional shortcomings in implementing the principle of gender equality. Additionally, there are hybrid problems related to mercantilist motives for gender discrimination that may arise.

Upon a critical analysis of the state of legal regulation of the implementation of the principle of gender equality at the European Union level, it can be concluded that Ukraine's current legislation generally complies with European standards for ensuring gender equality in the field of labour and employment. Nonetheless, amendments to Ukraine's legislation are necessary to align it with subparagraph “c” of paragraph 1, paragraph 2 of Article 2, paragraph 1 of Article 8, Article 13, and paragraphs 2 and 3

of Article 21 of Directive 2006/54/EC. Moreover, the provisions of this Directive and the EU Gender Equality Strategy 2020–2025 advocate for the establishment of a National Agency for Gender Equality in Ukraine. This public authority should be responsible for monitoring compliance with the principle of gender equality, particularly in the field of labour and employment, by the state, local self-government bodies, employers, and other relevant entities. Additionally, this authority should be empowered to receive complaints from victims of gender discrimination, investigate instances of such discrimination, issue instructions to violators of the principle of gender equality, represent the interests of victims of gender discrimination in court and before other authorities, and propose changes to regulatory and legal acts, among other duties.

The challenges faced in the implementation of gender equality in labour legislation and the fulfillment of Ukraine's European integration goals highlight the need for a comprehensive enhancement of the legal framework for ensuring gender equality in the workplace. To achieve gender equality at work, it is imperative to develop and adopt a concept that advocates for gender equality as part of the conceptual and strategic approach to promoting gender equality. The regulatory direction proposed in this scientific dissertation aims to address the issues related to the implementation of the principle of gender equality in Ukrainian labour legislation. The proposed amendments include specific changes to the Labour Code of Ukraine and the Law of Ukraine “On Employment of the Population”. These changes include clarifying the objective side of gender discrimination in job advertisements, obliging employers to justify decisions related to filling vacant positions, and prohibiting direct and indirect gender discrimination during probationary periods. In addition, the proposed amendments aim to align other norms of Ukrainian labour laws with the provisions of the Istanbul Convention and to remove gender stereotypes regarding the social roles of men and women, especially in the context of parenthood. Moreover, the dissertation recommends the creation and approval of a Regulation on gender-

legal expertise in local acts and their projects to ensure compliance with the principle of gender equality. Another recommendation is the development of a Model Regulation on the selection and evaluation of personnel, which should also take into account the principle of gender equality. As part of the institutional approach to ensuring the implementation of the principle of gender equality in the field of labour and employment, the Law of Ukraine “On Employment of the Population” (Article 52-1) should be amended to require employers with 20 or more employees to appoint a gender equality commissioner at the enterprise, institution, or organization level.

Keywords: field of labour and employment, forms of implementation, gender discrimination, gender equality, gender neutrality, gender, labour law reform, labour legislation, labour relations, principle of gender equality, social security, ways of implementation.

Список опублікованих праць за темою дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН України)

1. Світошенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139. doi:10.37440/soclaw.2020.04.25.
2. Світошенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121-127.
3. Світошенко 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.
4. Світошенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 2. № 72. С. 286-290. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.87.
5. Світошенко Д.В. Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2022. № 5 (49). С. 208-212. doi:10.51647/kelm.2022.5.35.
6. Світошенко Д.В. Сутність способів реалізації принципу гендерної рівності працівників. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 95-100. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8573.

Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:

1. Світошенко Д.В. Реформування трудового законодавства в умовах євроінтеграційних процесів в частині реалізації принципу гендерної рівності. *Сучасне право в епоху соціальних змін: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 лютого 2021 року)*. Тернопіль: Вектор, 2021. Т. 2. С. 136-140.

2. Світовенко Д.В. Гендерні квоти як спосіб реалізації принципу гендерної рівності у сфері зайнятості в туристичній діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року). Житомир: ПНУ, 2022. С. 18-21.

3. Світовенко Д.В. Особливості європеїзації норм трудового законодавства України про реалізацію принципу гендерної рівності працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 132-135.

4. Світовенко Д.В. Особливості реалізації політики гендерних квот в Європейському Союзі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: збірник тез Міжнародного форуму молодих учених; Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022 р. С.252-254.

5. Світовенко Д.В. Сутнісний зміст гендерних квот у сфері праці та зайнятості. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 249-250.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	16
ВСТУП	17
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ І СПОСОБІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	29
1.1 Зміст гендера і гендерної рівності у трудовому контексті	29
1.2 Сутність принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України	38
1.3 Поняття та види форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудоим законодавством України	57
РОЗДІЛ 2 ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	80
2.1 Форми реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників і укладання трудового договору	80
2.2 Форми реалізації принципу гендерної рівності під час перебігу та припинення трудових правовідносин	102
2.3 Способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України	120
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....	159
3.1 Правове регулювання форм і способів реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці в Європейському Союзі	159
3.2 Шляхи оптимізації форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудоим законодавством України	177
ВИСНОВКИ.....	199
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	207
ДОДАТКИ	246

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АРК – Автономна Республіка Крим

АФ – активні форми

ГД – гендерна дискримінація

ЄК – Європейська Комісія

ГПЕ – гендерно-правова експертизу

ГР – гендерна рівність

Держпраці – Державна служба з питань праці

Євроатом – Європейське співтовариство з атомної енергії

ЄС – Європейський Союз

ЄССП – Європейський стовп соціальних прав

ЗУ – Закон України

КЗпП – Кодекс законів про працю

КМУ – Кабінет Міністрів України

КС – Конституційний Суд

Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики

МОП – Міжнародна організація праці

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПГР – принцип гендерної рівності

ПФ – пасивні форми

РФ – Російська Федерація

СНД – Співдружність Незалежних Держав

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі поглибленої євроінтеграції України, обумовленої набуттям статусу кандидата на членство в Європейському Союзі, нагальним питанням є подальше вдосконалення режиму забезпечення соціальної безпеки працівників, котрі невинувато залишаються частиною соціально вразливої категорії працездатного населення. Коло таких працівників складають щонайперше жінки, котрі реалізують свій трудовий потенціал у так званих «жіночих» і «чоловічих» професіях, а також чоловіки, які працюють у межах так званих «жіночих» професій. Актуальні показники гендерного розриву, що встановлюються Всесвітнім економічним форумом, та гендерної нерівності, які вимірюється Програмою розвитку ООН, вказують на те, що в Україні все ще існує так зване «традиційне суспільство», котре поступово змінює свої цивілізаційні координати європейськими цінностями, серед яких дедалі помітніше місце займає ідея рівності усіх людей незалежно від їх статі, що є однією з форм справедливості. Забезпечення якості результатів та оптимальності перебігу цього процесу обумовлюється становленням ефективного трудового законодавства, яке міститиме норми про дієві форми і способи реалізації принципу гендерної рівності (далі – ПГР), унеможлиблюючи таким чином формування умов гендерної дискримінації (далі – ГД), якій значним чином сприяє декларативність правил і стандартів забезпечення гендерної рівності (далі – ГР) працівників в Україні.

З метою дотримання принципу науковості змін чинного законодавства удосконалення правового регулювання форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством повинно ґрунтуватись на комплексному науковому дослідженні змісту вказаних юридичних конструкцій. Важливість цього обумовлена не лише процесами поглибленої євроінтеграції України, яка потребує реального просування ідеї ГР (не лише жінок, але й чоловіків), а й тими обставинами, що форми та способи реалізації ПГР створюють сприятливі

умови: по-перше, для розвитку України в якості сучасної правової і демократичної держави, в якій культивується справедливість; по-друге, для становлення сучасного трудового права України, згідно з яким будь-яка людина у ціннісному сенсі є вищою за виробничі відносини, в результаті чого посилюється дія режимів забезпечення соціальної безпеки працівників і гідної праці; по-третє, для пожвавлення економічної активності в державі шляхом зниження рівня бідності, пов'язаного з гендерною дискримінацією у сфері праці, що сприятиме формуванню ресурсів держави, спрямованих на реалізацію нею соціальної функції у сфері праці та зайнятості.

Проблематика забезпечення ГР у сфері праці є традиційно актуальним питанням, а тому йому тривалий час приділяють ретельну увагу багато українських юристів-трудовиків, а саме: В.М. Андріїв, А.Г. Бірюкова, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, С.Я. Вавженчук, В.М. Венедіктова, В.С. Венедіктів, С.В. Венедіктів, В.В. Волинець, М.П. Дибань, В.В. Єрмоменко, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, О.Л. Кучма, І.В. Лагутіна, Л.Ю. Малюга, В.Я. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, І.С. Сахарук, О.Г. Серeda, Я.В. Сімутіна, Д.І. Сіроха, О.В. Тищенко, В.І. Теремецький, Г.І. Чанишева, С.В. Черноп'ятов, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші науковці. Не применшуючи вагомості наукового внеску цих та інших вчених і дослідників, котрі опублікували ряд значимих наукових праць, присвячених окресленню стандартів ГР та їх впровадженню у сфері праці та зайнятості, зазначимо, що по сьогодні: 1) на дисертаційному (монографічному) рівні відсутнє комплексне дослідження сутності та проблематики форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством України; 2) наукові напрацювання в контексті можливостей наближення нормативних, інституційних і правозастосовних умов реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості не враховують останні зміни в трудовому законодавстві України, факт набуття нашою державою статусу кандидата в члени ЄС, ратифікації

Стамбульської конвенції, а також фонові фактори (насамперед пандемію коронавірусної хвороби та повномасштабну війну в Україні), що негативним чином позначається на можливостях повноцінного виконання вимог ПГР у сфері праці та зайнятості.

Отже, розв'язання наукової проблеми, яка відображена в темі цього дослідження, вимагає ґрунтовного вивчення ГР, особливостей реалізації ПГР і запобігання гендерній дискримінації (далі – ГД) у сфері праці та зайнятості, що можливо виконати в межах цієї дисертації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках таких бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року, «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджувалась на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2018 року, «Розробка системного вчення про основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 року по 31 грудня 2021 року, а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі комплексного аналізу праць вітчизняних і зарубіжних юристів-трудовиків, учених з різних галузей знань, критичного

аналізу національного законодавства, міжнародно-правових актів й актів права ЄС розробити теоретико-правову характеристику форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України та встановити напрями подальшого вдосконалення правового регулювання реалізації цього принципу у сфері праці та зайнятості.

Для досягнення сформульованої мети у дисертаційному дослідженні необхідно вирішити такі *завдання*:

- охарактеризувати в трудовправовому контексті зміст гендера та гендерної рівності;
- розкрити сутнісний зміст принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України;
- з'ясувати поняття та види форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України;
- дослідити форми реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників і укладання трудового договору;
- проаналізувати форми реалізації принципу гендерної рівності під час перебігу та припинення трудових правовідносин;
- окреслити способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України;
- з'ясувати актуальні питання реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості;
- охарактеризувати особливості правового регулювання форм і способів реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці в ЄС;
- сформулювати пропозиції та надати рекомендації, спрямовані на удосконалення правового регулювання форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

Об'єктом дослідження є система суспільних відносин щодо реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

Предметом дослідження є форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є сукупність сучасних загальних і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. Зазначені наукові методи та прийоми використовувалися комплексно з метою забезпечення достовірності знань, вирішення поставлених завдань й обґрунтованості висновків та рекомендацій, а саме: *діалектичний* метод – для комплексного розгляду змісту ПГР за трудовим законодавством у контексті теоретико-практичних проблем форм і способів реалізації цього принципу (підрозділ 2.4); *історико-правовий* – з метою дослідження періодів розвитку світогляду, яким визнавалась рівність чоловіка та жінки (підрозділ 1.1), причин стрімкого розвитку тлумачення інститутами ЄС широти вияву ПГР у сфері праці та зайнятості (підрозділ 3.1); *абстрагування, класифікації та узагальнення* – для вивчення методологічних підходів до визначення поняття гендера і ГР (підрозділ 1.1), ознак ПГР за трудовим законодавством (підрозділ 1.2), ознак і видів форм та способів реалізації ПГР (підрозділ 1.3), актуальних проблем реалізації ПГР (підрозділ 2.4) та шляхів їх вирішення (підрозділ 3.2); *документальний аналіз* – з метою розкриття особливостей нормативно-правового регулювання форм (підрозділи 2.1, 2.2) і способів (підрозділ 2.3) реалізації ПГР за трудовим законодавством України, а також за трудовим законодавством ЄС (підрозділ 3.1) та США (підрозділ 3.2); *формально-логічний (догматичний)* – для з'ясування понять і термінів, використаних у нормах законодавства, яке визначає правила і стандарти забезпечення ГР (розділи 1, 2, 3); *логіко-юридичний* – з метою виявлення недоліків чинного законодавства в частині регулювання реалізації ПГР у сфері праці (підрозділи 1.2, 2.4, 3.2); *порівняльно-правовий* – для здійснення

порівняльного аналізу правового регулювання ГР у сфері праці в Україні та ЄС і США (підрозділи 3.1, 3.2); *прогнозування та моделювання* – для конструювання оптимальної моделі правового регулювання форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством України (підрозділ 3.2).

Інформаційну основу дисертації становлять наукові праці вчених з різних галузей знань, зокрема загальної теорії права, трудового права, адміністративного права, інших галузей правових наук, економіки, соціології та політології. Положення і висновки дисертаційного дослідження ґрунтуються на критичному аналізі норм Конституції України, законів України, підзаконних актів, міжнародно-правових актів, зокрема актів регіонального рівня, актів права ЄС та рішень Суду ЄС.

Емпіричну базу дисертаційного дослідження становлять довідкові видання та аналітико-довідкові статті, офіційні звіти, доповіді органів державної влади, міжнародних організацій, судова практика та статистичні матеріали.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна отриманих результатів виявляється в тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, використовуючи сучасні методи пізнання, враховуючи новітні досягнення науки трудового права, дослідити форми і способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано авторські основні положення, які виносяться на захист і містять елементи наукової новизни. Основними з них є такі:

вперше:

- окреслено концептуальну сутність і соціально-правове значення форм і способів реалізації ПГР за законодавством України про працю. Мова йде про такі форми, як зовнішньо виявлені напрями реалізації засади рівності усіх працівників незалежно від їх статі, які поділяються на активні (виконання, використання, застосування відповідних норм трудового законодавства) та

пасивні (дотримання трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі), та такі способи, як фактичні діяння і прийоми, вчинювані уповноваженим суб'єктом для формування гендерно нейтрального правопорядку в сфері праці та зайнятості, що поділяються на способи позитивного, превентивного і захисного характеру;

– на основі дослідження стану правового регулювання реалізації ПГР на рівні ЄС встановлено актуальний стан відповідності чинного законодавства України європейським стандартам забезпечення ГР у сфері праці та зайнятості; також обґрунтовано потребу у внесенні змін до законодавства України у частині приведення його у відповідність з підпунктом «с» п. 1, п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктами 2 і 3 ст. 21 Директиви № 2006/54/ЄС. Положення цієї Директиви і Стратегії ГР на 2020-2025 рр. вказують на необхідність створення в Україні Національного агентства з питань ГР – органу публічної влади, що здійснюватиме моніторинг стану дотримання державою, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, іншими суб'єктами вимог ПГР, зокрема у сфері праці та зайнятості, а також виконуватиме такі функції: прийматиме скарги від жертв ГД, розслідуватиме факти ГД, даватиме приписи порушникам ПГР, представлятиме інтереси жертв ГД у суді, в органах виконавчої влади різного рівня, вноситиме пропозиції щодо зміни нормативно-правових актів тощо;

– запропоновано комплексний підхід до оптимізації форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством. Концептуально-стратегічний напрям передбачає створення Концепції забезпечення ГР на робочому місці. У рамках нормативно-правового напрямку необхідно: по-перше, внести ряд змін до КЗпП України і ЗУ № 5067-VI (конкретизація об'єктивної сторони ГД при публікуванні оголошення про прийом на роботу; зобов'язання роботодавців обґрунтовувати рішення, пов'язані із заміщенням вакантної посади; заборона прямої та опосередкованої ГД під час вирішення питання про випробування

працівника; приведення інших норм законів у відповідність із Стамбульською конвенцією; зміна норм законів, які досі відображають гендерні стереотипи та ін.); по-друге, розробити і затвердити Положення про гендерно-правову експертизу локальних актів і їх проєктів, Типове положення про підбір та оцінку персоналу. Інституційний напрям передбачає доповнення ЗУ № 5067 статтею 52-1, що зобов'язуватиме роботодавців створювати посаду уповноваженого з ГР на рівні підприємств, установ, організацій, у яких працює 20 та більше працівників;

удосконалено:

– розуміння форм реалізації ПГР під час підбору працівників і укладання з ними трудового договору. На етапі підбору працівників ПГР здійснюється: в активній формі (створення умов забезпечення ГР під час підбору працівників; режим гендерно-правової експертизи локальних актів; формування гендерно-правової мотивації і аргументації вибору кандидата на вакантну посаду); у пасивній формі (непорушність ГР під час визначення посадових обов'язків, які виконуються на вакантній посаді, підстав і умов участі працівника в конкурсному відборі на посаду; забезпечення гендерної нейтральності проведення конкурсного відбору кандидатів на вакантну посаду та обрання кандидата на вакантну посаду тощо). Під час укладання трудового договору ПГР реалізовується: в активній формі (врахування особливих об'єктивних потреб особи, обумовлених її гендерними рисами); у пасивній формі (непорушність ГР у контексті визначення посадових обов'язків; недопущення запитування не передбаченої законодавством гендерно чутливої інформації; недопущення сексуальних домагань, наруги та інших дій дискримінаційного характеру; недопущення покладання на працівників додаткових функцій з гендерних мотивів);

– розуміння форм реалізації ПГР під час перебігу і припинення трудових правовідносин. Реалізація ПГР у межах перебігу таких відносин об'єктивується:

в активній формі (здійснення заходів позитивної ГД на цьому етапі; узгодження гендерних потреб працівника із впровадженням стандартів гідної праці та стандартів гуманізації праці тощо); у пасивній формі (додержання вимог ПГР у контексті забезпечення свободи праці; дотримання вимог гендерно нейтральної реалізації заходів заохочення та негативного дисциплінування працівників; додержання вимог позитивної ГД). На етапі припинення цих відносин ПГР реалізовується: в активній формі (створення соціально безпечних умов звільнення працівника, що не враховують гендерного фактора, коли це не передбачено законом); у пасивній формі (дотримання вимог позитивної ГД під час припинення трудових відносин; недопущення гендерно невмотивованого припинення трудових відносин);

– перелік основних актуальних способів реалізації ПГР за трудовим законодавством, що охоплює: гендерні квоти; гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів; соціальний контроль і нагляд у сфері праці, який здійснюється Держпраці, профспілками та іншими суб'єктами громадянського суспільства; заходи індивідуального і колективного самозахисту, інституційного захисту від ГД; притягнення порушника вимог ПГР до юридичної відповідальності; пропагування інклюзивної правової культури, толерантної до ідеї ГР у сфері праці та зайнятості й нетерпимої до ГД;

дістали подальшого розвитку:

– трудово-права характеристика сутнісного змісту феноменів «гендер» і «гендерна рівність». Поняття «гендер» є соціальною конструкцією, що відображена у трудовому законодавстві та визначає без дискримінації ролі чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, а поняття «ГР» означає рівну значимість жінки і чоловіка у вказаній сфері, що означає їх рівні можливості (як працівників), рівний доступ до ресурсів і пільг, а також рівне ставлення у професійній та особистій сферах;

– розуміння ПГР за трудовим законодавством як засади, котра вимагає, щоб: будь-яка особа незалежно від її статі володіла загальним трудовим статусом, могла безперешкодно реалізувати цей статус у максимально рівних (інклюзивних) умовах здійснення свободи праці, трудового потенціалу, а також мала можливість бути захищеною від ГД у сфері праці та зайнятості; фактори приналежності до певної статі, які знижують соціальну безпеку працівника (працівниці), бути ліквідовані або ж компенсовані заходами позитивної ГД. Сприяє цьому те, що в трудовому законодавстві ПГР втілюється в позагендерному підході, який узгоджується із концепцією гендерно нейтральної універсалізації правового статусу працівника, закріплює права та гарантії, властиві лише жінкам, що аргументовано політикою позитивної дискримінації;

– розуміння системи основних актуальних проблем реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, що обумовлюють ГД. До них віднесено наступні: суб'єктивні (нерівність у визначенні та виплаті грошової винагороди працівникам обох статей за роботу однакової цінності, тлумачення професій в якості «чоловічих» і «жіночих», з урахуванням того, що «жіночі» професії є менш оплачуваними аніж «чоловічі» тощо); об'єктивні (кризові явища, фактори, обумовлені природними процесами буття людини, що позначаються на сфері праці та зайнятості, недостатність правового регулювання забезпечення ГР у відносинах з приводу праці, практична складність впровадження ГР у різних видах зайнятості, типах робіт, інституційна недостатність реалізації ПГР); гібридні (меркантицентричне мотивування практики ГД, що унеможливорює сталий розвиток суспільства, знижує якість життя працівників, їх сімей та ін.).

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у дисертаційному дослідженні положення надалі можуть бути використані:

- *у науково-дослідній сфері* – для подальших загальних та спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем нормативно-правового та інституційного забезпечення реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості;
- *у правотворчій діяльності* – під час розробки змін і доповнень до нормативно-правових актів щодо оптимізації форм та засобів реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості;
- *у правозастосовній діяльності* – використання одержаних результатів дозволить підвищити рівень ефективності правовідносин щодо реалізації вимог, які впливають з ПГР за трудовим законодавством України;
- *у навчальному процесі* – тези, положення, висновки, пропозиції, зроблені в дисертації, можуть бути використані під час наукових конференцій та диспутів, під час вивчення таких наукових дисциплін, як «Трудове право України», «Проблеми трудового права України», «Європейське трудове право», у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів, у процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

Особистий внесок дисертанта. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права та трудового права; всі сформульовані в ньому положення та висновки обґрунтовано на підставі особистих досліджень автора. Всі публікації здійснені без співавторства.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення та висновки обговорювалися на всеукраїнських та міжнародних конференціях і форумах: «Сучасне право в епоху соціальних змін» (м. Київ, 26 лютого 2021 року); «Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети» (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних

процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року); «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення в 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, наукових виданнях іншої держави, а також у 5 тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях (форумах).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 242 сторінки, з яких основного тексту – 198 сторінок. Список використаних джерел складається із 361 найменування і займає 38 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ І СПОСОБІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

1.1 Зміст гендера і гендерної рівності у трудовправовому контексті

Трудове право – це галузь права, що з моменту зародження характеризувалася рисами соціального призначення й у процесі еволюції комплексно пронизувалась прогресивними гуманістичними ідеями, які практично в будь-якій державі (особливо в соціальній) виводяться у певний «ціннісний абсолют» [88, с. 338; 170, с. 278]. Відповідні обставини формують людиноцентристську парадигму розвитку трудового права, котра сьогодні поступово звужується заходами поступової лібералізації сфери праці. Зазначені заходи призводять до десоціалізації даної сфери, що суперечить ідеї, котра лежить в основі мети трудового права та концептуального змісту цієї галузі права загалом. При цьому слід наголосити на тому, що поточні тенденції до десоціалізації сфери праці справедливо критикуються вітчизняними науковцями [див., напр.: 92, с. 3-4, 11; 134, с. 325-326], а їх аргументи проти десоціалізації сфери праці можуть закономірним чином бути поширені й на практику систематичного згортання місії ПГР у сфері праці та зайнятості. З цього приводу вченими констатується, що сьогодні держави, керуючись меркантицентричними мотивами нормування соціально-економічної сфери, дедалі частіше переглядають робітничі й феміністичні здобутки світу праці попередніх поколінь, створюючи «соціально безвідповідального роботодавця» [293, с. 113], для якого допустимою нормою є пріоритезація виробництва над найвищою соціальною цінністю.

Викладене засвідчує потребу у з'ясуванні актуальної сутності таких явищ, як гендер і ГР у трудовправовому контексті їх науково-практичного осмислення,

що сформує таким чином концептуальну основу для теоретичного й практичного осмислення потреб і можливостей забезпечення соціальної безпеки працівників від тих чи ін. соціальних ризиків, обумовлених упередженим ставленням до них з підстав їх належності до певної статі. Крім того, важливість цього питання підкреслюється тим фактом, що до цього часу воно не було ретельно досліджене вченими. Однак варто визнати, що певні аспекти гендера та ГР в аспекті сфери трудового права розглядалися багатьма вітчизняними науковцями [див., напр.: 1; 4; 12; 20; 41; 56; 120; 179; 234; 236]. Це вказує на те, що в межах даної дисертаційної роботи може бути сформульований сучасний науковий трудовправовий погляд на гендер і ГР.

Для досягнення поставленої мети важливо з'ясувати актуальну дефініцію поняття «гендер», що має суттєве юридичне значення, проте залишається недостатньо визначеним терміном як на рівні законодавства, так і в науковій літературі [192, с. 141]. Зокрема слід констатувати, що законодавство про працю не містить визначень таких термінів, як «гендер», «гендерна ідентичність», «жінка» та «чоловік». У зв'язку з цим їх використання ґрунтується на розумінні, що є усталеним в біології, медицині та соціології. Натомість нормотворець визначає в цьому контексті ті поняття, які мають юридичне значення й потребують нормативного уточнення. Мова, наприклад, йде про поняття «одинокі мати» і «одинокі батьки», що визначені в абзацах 2 і 3 п. 2 Порядку надання відпустки при народженні дитини, затверджені постановою КМУ від 07 липня 2021 року № 693 [156].

Ускладнює це питання той факт, що визначення гендера за останні роки стає дедалі більш розпливчастим через вплив постмодерної гендерної теорії, котра розглядає його через широкий спектр «гендерів», для яких теоретично неможливо скласти вичерпний список. Отже, необхідно уточнити визначення понять «гендер» та «ГР», які можуть вважатись орієнтирами для подальшого вдосконалення норм трудового законодавства в частині, що регулюють ГР (у

контексті поточної реформи трудового законодавства). При цьому слід враховувати той факт, що для визначення поняття «гендер» вчені використовують фактично три підходи: 1) розуміння гендера як системи цінностей, що дозволяє оцінювати соціальні відносини (процеси); 2) розуміння гендера як системи соціальних відносин (процесів); 3) розуміння гендера як соціокультурного феномена, вираженого у соціальному процесі, що має юридичне значення. Так, що стосується розуміння гендера в якості *системи цінностей, крізь призму яких можливо оцінювати суспільні відносини та процеси (поведінку загалом)*, то такий підхід є досить широким, адже в цьому сенсі гендер постає в якості конструкції, що охоплює різні цінності, норми та риси характеру, які пов'язані з поведінкою, способом життя і розумовими процесами індивідів, заснованими на їх гендерній ідентичності (як «чоловік» чи як «жінка»). Ці гендерні ідентичності набуваються в процесі соціалізації, що формується соціальними, політичними, економічними та культурними контекстами. У цьому аспекті конструкція гендера визначає ролі та стосунки чоловіків і жінок й встановлює гендерно специфічні очікування, які, як передбачається, повинні виконувати індивіди [216, с. 271]. Стосовно ж тлумачення гендера в якості *певної системи суспільних відносин і процесів*, то в цьому контексті його можна розглядати як систему зв'язків (власне, відносин та взаємодій), що становлять фундаментальний елемент соціальних відносин. Ця структура, по-перше, є одночасно стабільною (стійкою) та адаптованою (мінливою), по-друге, базується на поділі суспільства на гендерні групи та ранжуванні індивідів відповідно до їх статі [48, с. 29]. Інтерпретація ж гендера в якості *соціокультурного явища, вираженого в соціальному процесі, що має юридичне значення*, дозволяє під цим поняттям розуміти соціокультурний процес, який визначає соціально-рольовий статус особистості та її можливості в різних аспектах життя (зокрема в сфері освіти, зайнятості, доступу до публічної влади, сексуальності тощо). Таким чином, гендер як вказаний процес

характеризується соціокультурними особливостями й при цьому відіграє вирішальну роль у формуванні соціальних зв'язків та ієрархій всередині суспільства [246, с. 115].

Єдиного визначення терміна «гендер» з позиції нормотворця наразі немає. Існують різні його тлумачення, які відображені в декількох документах, зокрема в Модельному законі СНД про державні гарантії ГР 2005 року, в контексті якого поняття «гендер» розкривається в якості соціального аспекту відносин між чоловіками і жінками, який можна спостерігати в різних сферах життя [130]. Інше формулювання можна знайти в наказі Мінсоцполітики України від 07 лютого 2020 року, який визначає гендер як соціально сконструйовані ролі, моделі поведінки, види діяльності, а також характеристики, що вважаються властивими жінкам/чоловікам у відповідному суспільстві [153].

Отже, в правовому контексті *гендер* – це соціальне явище, яке впливає з принципу рівності та допускає свободу дій для осіб як чоловічої, так і жіночої статі з урахуванням їх психофізіологічних особливостей. Як й інші соціальні явища, гендер проявляється в різних сферах соціального буття людини, включаючи сферу праці, регульовану трудовим законодавством, яке сприяє рівності всіх працездатних осіб незалежно від їх статі. Однак трудове законодавство також враховує об'єктивні психофізіологічні можливості чоловіків (працівників) і жінок (працівниць), щоб гарантувати, що працівники (працівниці) можуть працювати без шкоди для своєї гідності, здоров'я або здоров'я інших людей, які залежать від їх роботи (зокрема дітей, а також ще ненароджених дітей).

Критично аналізуючи сформульоване нами визначення поняття «гендер», можемо дійти висновку, що його концептуальний зміст безпосереднім чином пов'язаний із похідним від нього поняттям – «ГР», яке відповідно до п. 2 Стратегії ГР Ради Європи на 2018-2023 рр. передбачає існування (забезпечення існування) умов, за яких жінки і чоловіки, дівчата та хлопці характеризуються

рівною цінністю (значимістю), а відтак, мають рівні права, можливості, обов'язки та спроможність брати участь у всіх аспектах суспільного та приватного життя, а також рівну цінність. З огляду на це люди обох статей (незалежно від їх віку) повинні бути забезпечені рівним доступом до ресурсів та їх справедливого розподілу між статями [349]. Водночас у ч. 1 ст. 2 Модельного закону СНД про державні гарантії ГР 2005 року досліджуване поняття розкривається в якості стану рівного правового статусу, прав і можливостей як для жінок, так і для чоловіків, а саме повною мірою використовувати власні здібності і брати участь у всіх аспектах суспільного і приватного життя [130].

Важливо визнати, що питання ГР (нерівності) було дискусійним протягом багатьох століть, тобто воно було актуальним давно, а не лише останні сто років, коли суб'єкти громадянського суспільства, що виступають за права жінок у сфері праці, зайнятості та соціального життя, набрали активних обертів та здобули значних результатів в трансформації соціокультурного розуміння категорій «жінка» та «чоловік». Навіть стародавні філософи розмірковували про роль чоловіків і жінок у суспільному житті, хоча й вважали жінок нижчими істотами порівняно з чоловіками [46, с. 350]. Однак, як відзначають вчені, поява християнського світогляду призвела до концептуальних змін щодо розуміння ГР; аналогічні зміни відбулися пізніше й під час формування мусульманського світогляду. Наприклад, християнська релігія поставила звичайну жінку Марію вище інших святих, що зміцнило моральне панування жінок у суспільстві. Таким чином, християнська релігія зробила крок вперед у розвитку ідеї ГР [46, с. 350]. З вказаним слід погодитись, однак з певними зауваженнями. Дійсно, концепція ГР дедалі більше простежувалась в авраамічних релігіях, проте образ жінки в багатьох стародавніх релігіях також не був зневажливим, а скоріше священним, й жінок часто шанували більше за чоловіків чи нарівні з чоловіками. Наприклад, археологічні дані свідчать про те, що люди поклонялися богині-Матері. [257]. Аналогічна ситуація помітна й у

Стародавньому Єгипті, де існував культ богині неба Нут, що створила зірки (відтак, й ключового бога – Ра, котрий вже в V династії став фактично центральним божеством), а також повсякчас керує ними [див., напр.: 265, с. 42-44; 277, с. 214]. Примітним є й те, що жінки не завжди мали рівний статус з чоловіками в стародавніх цивілізаціях, однак вони часто відігравали значну роль у релігійних службах і навіть займали вищі посади в певних релігійних культурах [див., напр.: 285; 313], що не завжди є досяжним для жінки в сучасному суспільстві. Крім того, елементи ГР були присутні навіть у римському праві [див., напр.: 289, с. 62-71]. Таким чином, короткий екскурс в історію проблеми ГР дозволяє зрозуміти, що ідея ГР – це не сучасний винахід, а скоріше природний результат поступового процесу соціокультурної еволюції суспільства [192, с. 143]. Схожої позиції дотримуються й інші вчені, констатуючи той факт, що ГР – це ідея, яка присутня в людському суспільстві протягом багатьох тисячоліть і продовжує розвиватися в міру розвитку цивілізації [293, с. 112].

З викладеного випливає, що концепція ГР – це ідея, що постійно розвивається, формується різними факторами, такими як історико-культурні контексти людської цивілізації, економічні, правові та політичні умови буття суспільства. Що ж стосується сьогодення, то в даний час концепція ГР помітно трансформується з появою нової цивілізаційної парадигми – так званої «нової етики». Ця парадигма має на меті з'ясувати та врахувати ідеальне значення всіх можливих людських позицій і цінностей, а отже, закликає до перегляду традиційних уявлень про людину, її соціальні ролі, а також усталених підходів до конструювання соціальної ієрархії у світлі соціальних змін [117, с. 114]. Відправною точкою для «нової етики» можна вважати постановку проблеми розширення свободи жінок й повного розкриття їх соціального потенціалу (як в сімейному, так і в трудовому житті, в ін. сферах людського буття) [218]. Вітчизняний філософ-науковець О.В. Стовпець з цього приводу зазначає, що

«нова етика» на початку свого становлення була синонімом боротьби за ГР між двома природними статями (чоловічою та жіночою) без урахування будь-яких «проміжних варіацій» виявів статі [218].

При цьому слід зазначити, що в наш час «нова етика» породила концептуально інше розуміння гендера та ГР, засноване на полігендерності або ж на постмодерністській гендерній теорії. Наприклад, О.С. Саєнко в інтерпретації гендера виходить за рамки ролі суспільства у формуванні «гендерної моделі» й включає й те, як сам індивід сприймає модель на основі своєї гендерної ідентичності. У контексті такої логіки вчений стверджує, що гендер з позиції права – це глибоке внутрішнє усвідомлення соціальних відносин людини у зв'язку з її гендерною ідентичністю, яка може збігатися (не збігатися) з її статтю при народженні й визначає її поведінку в міжособистісних відносинах і відносинах в основних інститутах суспільства [174, с. 84-85]. Отже, цей погляд на концепцію гендера спирається на західну соціальну постмодерністську теорію гендера й відображає нинішню ітерацію «нової етики», яка:

1) не є частиною юридичної теорії. Так, наприклад, С.С. Кругова зазначає, що в контексті конституційно-правового забезпечення ГР в Україні під поняттям «гендер» необхідно розуміти «сукупність норм, що формують модель соціальних взаємин та передбачають визначення вектора поведінки особи залежно від її біологічних ознак». Крім того, українська вчена-конституціоналіст наголошує на тому, що стать як біологічна риса особи використовується в якості стандарту для застосування конкретних соціальних норм, які визначають соціальну та функціональну роль людини [101, с. 84];

2) не може належною мірою враховуватись у цій дисертаційній роботі. Водночас слід констатувати, що тлумачення гендера в рамках полігендерності вже поступово проникає у західну теорію трудового права [див., напр.: 256; 258; 301; 309; 344; 345], а тому можемо дійти думки, що у перспективі відповідні

підходи можуть бути адаптивними й у юридичній науці України, зокрема і в національному трудовому праві. Проте варто погодитись із провідним українським юристом-трудовиком М.І. Іншиним у тому, що ідеологічно-засаднича основа трудового права України повинна бути осторонь від таких тенденцій [67; 78]. Враховуючи сутнісний зміст ідеології трудового права, питання про перегляд якої дедалі частіше актуалізується в наукових колах українських вчених і дослідників [74, с. 52], науковець наголошує на тому, що введення ідеї полігендерності в ідеологічну основу трудового права може послужити виправданням подальшої легалізації одностатевих шлюбів і «партнерських» відносин [67, с. 65]. Таким чином, збереження самобутності народу та його соціальних цінностей (в тому числі тих, які відображені в трудовому законодавстві) повинно вважатись пріоритетним у поточному напрямку ідеологічних змін сучасного трудового права [67, с. 66].

Констатуючи неможливість використання (у контексті дослідження гендера та ГР) полігендерної концепції гендерної теорії (постмодерністської гендерної теорії), ми входимо із таких обставин дійсності:

1) *застосування полігендерної концепції гендерної теорії не є науково беззаперечним, адже не набуло широкого визнання серед вчених й піддається критиці з боку багатьох соціальних філософів і соціологів* [див., напр.: 218]. Відповідну критику можна вважати в юридичному контексті достатньо справедливою, адже «нова етика» сприяла розмиттю розуміння статей та гендерів, що підтверджує аналіз напрацювань представників постмодерністської гендерної теорії [див., напр.: 262; 308; 310; 329; 330; 352; 358], у яких коло гендерів розширюється, зокрема, за рахунок апорагендерів, бігендерів, демібоїв, демігьорлів, мультигендерів тощо. При цьому по сьогодні вичерпний перелік гендерів у постмодерністській гендерній теорії ще не сформовано [див., напр.: 252; 260; 270; 288] і він постійно збільшується [351]. Таким чином, наразі недопустимо вибудовувати концепції ГР у сфері праці та

зайнятості на постмодерністській гендерній теорії, адже вона (принаймні на сьогоднішній день) не може вважатись повністю сформульованою, універсалізованою. Іншими словами, тоді, коли зазначена теорія набуде чітких рис, вона може бути використана й у правовому контексті, а поки що відповідна концепція не лише не сприяє соціальній безпеці працівників, але й може цій безпеці загрожувати;

2) *застосування полігендерної концепції гендерної теорії шкодитиме дотриманню вимог юридичної визначеності стану людини в правових режимах, зокрема щонайперше тоді, коли такі режими об'єктивно виправдано поширюються лише на чоловіків або ж лише на жінок (тобто відбуватиметься підривання правопорядку на користь певної ідеології).* Слід зауважити, що сьогодні на міжнародно-правовому рівні [див., напр.: 96], а, відповідно, й на національному рівні [див., напр.: 149; 155; 167] ГР зводиться виключно до захисту рівності чоловіка та жінки (хлопчиків і дівчаток).

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що *гендер у трудовправовому контексті* – це визначені суспільством та відображені в трудовому законодавстві ролі чоловіка та жінки у сфері праці і зайнятості, які нормотворець без мети дискримінувати працездатну людину вважає належними для чоловіка (працівника) та жінки (працівниці). Водночас *ГР у трудовправовому контексті* – це однакова значущість чоловіка та жінки в сфері праці та зайнятості, що виявляється в обов'язковому наданні чоловіку та жінці однакових можливостей у трудовому житті, рівного доступу до ресурсів і благ у сфері праці та зайнятості, а також в усіх сферах особистого життя.

Зазначені висновки впливають з того, що тлумачення гендера в українському законодавстві про працю ґрунтуються на розумінні ГР як рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості з необхідними коригуваннями, пов'язаними з політикою позитивної дискримінації, коли хтось бере на себе соціальну роль матері, батька тощо. У такому контексті слід мати

на увазі, що на сьогоднішній день юридична теорія ГР не пов'язує ГР із т.зв. «альтернативною гендерною ідентичністю», яка є категорією соціології та знижує юридичну визначеність у разі її застосування в юридичній дійсності, що збільшує цілком реальні ризики соціальної безпеки для жінки та чоловіка у сфері праці (наприклад, закриття гендерних квот за рахунок чоловіків, які будуть дійсно чи з недобросовісних мотивів декларувати свою гендерну ідентичність як жіночий гендер; найм у жіночі команди професійних спортсменів біологічних чоловіків, які декларують свою гендерну ідентичність в якості жіночого гендера тощо).

Крім того, варто зауважити, що в Україні, незважаючи на традиційне трактування поняття «гендер» в українському трудовому законодавстві, дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації у сфері праці та зайнятості також забороняється. Отже, полігендерна концепція гендера вже формально може застосовуватися в українському трудовому законодавстві, не суперечачи усталеним розумінням соціальних ролей чоловіків і жінок [192, с. 145], які потребують уніфікації, коли ці соціальні ролі ґрунтуються на невиправданих стереотипах.

1.2 Сутність принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України

Трудоправовий контекст гендера та ГР, який комплексно визначений у попередньому підрозділі, а також позиції вчених щодо сутності ПГР [див., напр.: 42, с. 100-101; 44, с. 5-6, 22-23; 133, с. 177; 314, с. 46] дозволяють сформулювати загальне уявлення про *ПГР* як про цивілізаційну фундаментальну ідею, спрямовану на створення та підтримку існування умов гармонійної взаємодії суб'єктів незалежно від їх статі шляхом гарантування того, що всі люди незалежно від їх статі мають можливість реалізувати свій соціальний

потенціал у суспільному житті, а отже, повинні бути захищеними від будь-яких форм незаконних утисків, заснованих на їх гендерній ідентичності. Уточнюючи тлумачення ПГР у контексті сфери трудового права, зазначимо, що цим принципом є засаднича ідея, яка вимагає регламентації загального правового статусу для всіх суб'єктів (працівників, працівниць) незалежно від їх статі, спрямована на створення та підтримання рівних умов для реалізації права на працю та трудового потенціалу, а також на захист від ГД та експлуатації працівників (працівниць) на робочому місці. Крім того, держава крізь призму вимог ПГР повинна створювати та реалізовувати політику позитивної дискримінації, якою будуть нівельовані гендерні характеристики особи, які можуть знизити її конкурентоспроможність на ринку праці, а роботодавець і трудовий колектив повинні терпимо ставитися до таких характеристик і пристосовуватися до них.

Зважаючи на викладене, доходимо висновку, що до *основних сутнісних ознак ПГР* у сфері праці та зайнятості слід віднести наступні його особливі риси:

1) *ПГР є важливим показником рівня цивілізації суспільства та панування права в усіх сферах буття такого суспільства, зокрема й у сфері праці та зайнятості.* Практичне здійснення ГР має вирішальне значення для довгострокового розвитку суспільства і може відображати рівень демократизації та верховенства права в суспільстві [293, с. 112]. Визнання державою важливості ГР відображається в її концептуально-стратегічних актах, серед яких особливе значення мала Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [165]. У цьому акті підкреслюється необхідність того, щоб суспільство і держава надавали рівні можливості чоловікам і жінкам реалізувати свій потенціал, не керуючись при цьому стереотипами і забобонами [196, с. 123]. Аналогічно й у п. 42 Стратегії ГР Ради Європи на 2018-2023 рр.

наголошується на тому, що гендерна дискримінація та стійкі гендерні стереотипи продовжують негативно впливати на чоловіків та жінок на ринку праці, що призводить до горизонтальної сегрегації в певних професіях та сферах економічної діяльності. Для досягнення гендерної рівності держава та всі учасники ринку праці повинні бути вільні від стереотипів і забобонів у розумінні гендерних ролей чоловіків і жінок й впливу гендера на трудовий потенціал працівника. У цій Стратегії також констатується, що політика позитивної дискримінації, стимули та законодавчі заходи можуть сприяти професійному вибору жінок і створювати можливості для чоловіків стати взірцями для наслідування в професіях, в яких традиційно домінують жінки [349]. Отже, ПГР вимагає, щоб держава, а також всі інші суб'єкти ринку праці не піддавалися впливу упереджень та стереотипів при інтерпретації ролей чоловіків і жінок і того, як гендер може вплинути на потенціал працівника;

2) *у контексті праці та зайнятості ПГР має конкретну мету, котра полягає у забезпеченні оптимальних умов для того, щоб люди могли повною мірою використовувати свій трудовий потенціал у своєму професійному житті незалежно від їх статі.* Важливо відзначити, що мета гендерної рівності полягає не в тому, щоб зробити жінок і чоловіків однаковими, а в тому, щоб забезпечити рівні можливості для обох статей в їх кар'єрі, на що також звертають увагу й інші вчені [7, с. 20]. Саме тому, як зазначають науковці, соціальні держави та прогресивне ділове співтовариство тривалий час спиралися на ідею побудови суспільства, в якому переважає не дешева, а освічена, високоякісна професійна робоча сила, незалежно від того, якої статі будуть такі працівники. За такого підходу пріоритет віддається найму і просуванню по службі осіб, чий трудовий потенціал найбільш вигідний організації з економічної позиції, тобто незалежно від статі особи, яка наймається та бажає реалізувати право на кар'єру. У цьому сенсі «корисність» трудового потенціалу працівника (працівниці) оцінюється на основі його (її)

здатності ефективно виконувати посадові обов'язки, а також постійно вдосконалювати власні навички [293, с. 112]. Як вбачається, стать працівника в цьому сенсі взагалі не має жодного значення, а орієнтування в даному контексті на гендерні стереотипи є фактором звуження конкурентних переваг підприємства, адже цей стереотип звужує можливості для найму найбільш корисних для розвитку підприємства працівників.

Таким чином, у загальному сенсі *метою ГР у трудовому праві* є встановлення, гарантування та підтримка умов для належного виникнення, розвитку та припинення трудових відносин, за яких кожна людина незалежно від її статі має рівні та повноцінні шанси реалізувати своє право на працю в умовах дотримання стандартів гідної праці, що втілюють унікальні потреби обох статей, які повинні враховуватися в трудових відносинах без будь-якої форми дискримінації за ознакою статі з боку держави, суспільства, роботодавця або трудового колективу;

3) *ПГР передбачає виконання комплексу завдань, що обумовлені її метою, яка взаєморегується також із метою трудового права України, та унеможливають будь-які прояви ГД.* Спершу зазначимо, що «принцип недискримінації та принцип рівності прав і можливостей є взаємодоповнюючими, при цьому недопущення дискримінації може розглядатись як один з елементів забезпечення фактичної рівності прав та можливостей працівників. Адже відсутність дискримінації в суспільстві свідчить про існування рівності і навпаки» [186, с. 65]. Тобто відсутність ГД фактично засвідчує наявність у певних обставинах дійсності: а) реалізованого ПГР; б) перешкод для об'єктивації гендерних стереотипів щодо жінок і чоловіків; в) усіх вільних можливостей будь-якої працездатної особи здійснити комплекс власних прав у сфері праці та зайнятості шляхом реалізації ПГР.

При цьому слід мати на увазі, що ГД як несприятливе становище обумовлене активними діями дискримінатора [284, с. 636-637], мотивованими

гендерними стереотипами та наявністю в особи (жертви дискримінації) тих чи ін. ознак певної статі, в практичній дійсності постає в якості «безумовного унеможливлення доступу до ресурсів, варіативностей (*možnostiam*) та можливостей (*príležitostiam*) на основі категоризації осіб за ознакою статі без з'ясування та перевірки їх індивідуальних здібностей і можливостей» [333, с. 9]. Таким чином, як зауважує словацький науковець П. Писар, «дискримінація за ознакою статі являє собою нехтування принципами ГР, вона пов'язана зі зміцненням і відтворенням гендерних стереотипів й з традиційним розумінням ролі чоловіка та жінки» [333, с. 9]. Також слід мати на увазі, що метою трудового права, як зазначає український правник В.В. Гладкий, в загальному (широкому) контексті є «створення передумов і умов виникнення, перебігу та припинення трудових відносин, за яких будуть справедливо збалансовані права та законні інтереси найманого працівника, трудового колективу, роботодавця, суспільства та держави» [33, с. 77]. Враховуючи викладене, а також те, що досліджуваний принцип є трудовим й переслідує певну мету (через трудову природу принципу його мета не може суперечити меті трудового права; враховуючи антидискримінаційний характер відповідної засадничої ідеї, така ідея пронизана місією недопущення дискримінації), цілком закономірним буде припустити, що відповідна мета є комплексною, а тому конкретизується в межах певних напрямів її об'єктивації, а саме в таких завданнях:

а) *забезпеченні, охороні і захисті рівності прав та обов'язків чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості*. ПГР у трудовому праві вимагає, щоб будь-яка особа, котра бажає бути працівником, є працівником чи має на меті припинити трудові правовідносини, змогла реалізувати свою свободу праці (право працювати й не бути примушеною до праці) та інші трудові права, свободи, законні інтереси незалежно від того, якою гендерною належністю характеризується її психофізіологічна природа. Вказане означає, що суб'єкт, відповідальний за забезпечення (охорону, захист) ГР, повинен, по-перше,

докласти всіх зусиль для створення та підтримки умов, що забезпечують рівні права і обов'язки для працівників як чоловічої, так і жіночої статі, по-друге, враховувати об'єктивні відмінності між чоловіками і жінками, адже, незважаючи на визнання шкідливості гендерних стереотипів, необхідно пам'ятати, що працівники чоловічої та жіночої статі, маючи однакову людську цінність, різняться за своїми психофізіологічними здібностями, можливостями, що відображені в чинному законодавстві про працю;

б) *забезпеченні, охороні та захисті рівності можливостей чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості*. Оскільки чоловіки та жінки у сфері праці характеризуються рівними правами та обов'язками, то цілком очевидно, що такі особи повинні також мати у ній рівні можливості. Вказане щонайменше стосується різноманітних можливостей особи, які вона може (іноді повинна) набути (отримати) на всіх етапах виникнення трудових правовідносин, їх перебігу та припинення, зокрема наступних: укласти трудовий договір (контракт); ініціювати питання про внесення змін до трудового договору; ініціювати питання про власне переведення (без зміни договору чи разом із такою зміною договору) або ж переміщення; просуватись по службі; вдосконалювати свої професійні знання та навички; здійснювати самозахист чи звертатись за захистом власних трудових прав і законних інтересів до профспілки, суду, адміністративних органів тощо. Таким чином, ПГР вимагає, щоб усі працездатні особи, які реалізують свою свободу праці (насамперед в активній формі), мали рівний доступ до усіх переваг (благ) у сфері праці та зайнятості незалежно від статі.

Вказане складає собою особливу проблему, адже в науково-практичних дискусіях з приводу ГР у сфері праці в Україні та в зарубіжних державах це питання, як правило, розкривається в контексті «вирівнювання» фактичного становища жінок на ринку праці та в трудових відносинах, тоді як у багатьох випадках чоловіки також є жертвами ГД у відповідній сфері. Наприклад, чеські

вчені І. Споустова, А. Кралікова-Лужайч та Е. Фіалова констатують, що працівники-чоловіки, котрі виявили бажання взяти відпустку по догляду за дитиною, особливо тоді, коли вони не перебувають у шлюбі з матір'ю дитини (навіть тоді, коли документально підтверджено, що вони є батьком дитини), піддаються нападкам з боку роботодавця. Отримавши відповідну заяву від працівника, роботодавець погрожує йому припинити трудові відносини чи просто відхиляє прохання чоловіка [347, с. 53-54];

в) *збалансуванні конкуренції реальних можливостей чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості, беручи до уваги ті чи інші об'єктивні гендерні фактори, що звужують можливості чоловіка чи жінки у вказаній сфері.* С.Г. Білоус справедливо зауважує, що чинне законодавство закріплює ПГР, забороняє ГД (будь-які діяння, що обумовлюють відмінність, виняток чи привілей за ознакою статі). При цьому законодавцем передбачені норми, котрі надають конкретні переваги та передбачають особливий захист саме жінок (працівниць) в силу їх біологічних відмінностей, а щонайперше репродуктивної функції [9, с. 144]. Це в повній мірі закономірно, адже природно, що чоловіки та жінки можуть мати різні права та обов'язки. Прикладом можуть слугувати особливі права жінок на основі їх статі та обраної соціальної ролі, яку спроможна виконувати лише жінка. Водночас у контексті законодавства про працю жінки мають право на певні трудові гарантії на робочому місці, що може спричинити додаткові витрати для роботодавця (хоча роботодавці також можуть добровільно встановлювати додаткові гарантії для працюючих жінок, як це передбачено у ст. 9-1 КЗпП України [86]). На жаль, на практиці це нерідко призводить до дискримінаційних практик, таких як запитування під час укладання трудового договору інформації про сімейні відносини, факт вагітності та бажання народити дитину тощо, а також, зокрема, звільнення вагітних працівників з метою економії видатків підприємства на соціальну сферу. Ці практики негативно впливають на конкурентоспроможність жінки і

засновані не на об'єктивних професійних якостях, а скоріше на суб'єктивних факторах, пов'язаних з психофізіологічними процесами. У зв'язку із цим ПГР на робочому місці вимагає від роботодавців утримуватися від вчинення дій і прийняття рішень, заснованих на гендерних стереотипах, таких як припущення, що жінки не можуть виконувати управлінські функції або працювати в традиційно чоловічих професіях (так само це стосується й стереотипів про те, що чоловіки не можуть брати відгули для догляду за дітьми тощо);

г) *запобіганні ГД та відновленні стану, що існував до моменту такої дискримінації*. Принцип рівності як засаднича правова ідея означає, що не повинно бути нерівності або обмежень, заснованих на будь-якій рисі особи, що може розумітись в якості дискримінаційної ознаки особи [51, с. 195]. Будь-яка форма нерівності, обмеження та заборони на цій підставі може розглядатися як дискримінація за ознакою статі, якщо лише відповідні дії (рішення) не є позитивною дискримінацією, об'єктивно визначеною і передбаченою трудовим законодавством. При цьому слід зазначити, що Модельний закон СНД про державні гарантії ГР 2005 року визначає дискримінацію як будь-яку відмінність, виняток або перевагу, які обмежують або заперечують здійснення прав людини за ознакою статі [130]. На думку вчених, основними ознаками дискримінації є: упередження, образи, хамська поведінка, приниження і насильство. Крім того, до таких ознак у сфері праці та зайнятості можуть бути віднесені: необґрунтовані відмови в прийомі на роботу, навчанні чи розвитку професійних навичок, неповага до протилежної думки, моральних (релігійних), політичних та інших поглядів, перебільшення власних досягнень і приниження досягнень інших осіб [232, с. 103];

4) *реалізація ПГР (як акт реалізації права) виконує ряд функцій, які:*
 а) визначаються сутністю ПГР та вимогами до його реалізації (задля досягнення мети цього принципу); б) демонструють динамічний характер вияву ПГР у соціальній системі, яка об'єктивована у сфері праці та зайнятості; в) визначають

різні правові заходи впливу, необхідні для досягнення цілей ГР у суспільних відносинах і процесах; г) дозволяють забезпечувати послідовний прояв цього принципу. Серед функцій ПГР за трудовим законодавством України особливого значення набувають наступні:

а) *просвітницька (виховна) функція* ПГР, що дає можливість спростувати та скоротити обсяг панівних у конкретному суспільстві гендерних стереотипів, а також нівелювати їх деструктивний вплив на сферу праці та зайнятості. Гендерний порядок (система) суспільства, що являє собою рамки взаємин між чоловіками і жінками, формується різними функціональними і поведінковими гендерними стереотипами [59, с. 67]. При цьому варто мати на увазі, що такі стереотипи сприяють асиметрії гендерних ролей, що призводить до негативних результатів у відповідних сферах діяльності людей [27, с. 73]. Додатково слід вказати й на той факт, що в тематиці гендерних стереотипів має місце їх стереотипне сприйняття як забобонів, що стосуються жінок, хоча відповідні стереотипи також не в меншій мірі стосуються й чоловіків, що підтверджується низкою професій, які практично повністю фемінізовані. Крім того, як зазначається в Концепції комунікації у сфері ГР, схваленій розпорядженням КМУ 2020 року № 1128-р, стереотипований гендерними забобонами порядок в українському суспільстві згубно впливає на чоловіків: тривалість життя чоловіків на 10-12 років коротша в порівнянні з жінками, вони частіше помирають від самогубства; чоловіки (як і жінки) репродуктивного віку стикаються з проблемами репродуктивного та статевго здоров'я, що можуть заважати батьківству; чоловіки більш схильні до скоєння завершених суїцидів та складають більшість ув'язнених в установах Державної кримінально-виконавчої служби; у випадках розлучення матері зазвичай зберігають опіку над дитиною, а батьки часто мають труднощі з підтримкою спілкування зі своєю дитиною; батьки, які беруть батьківську відпустку, як правило, не отримують підтримки від свого керівництва і колег [166].

Доцільно зауважити, що реальне скорочення обсягу пануючих у суспільстві гендерних стереотипів, а також зниження їх негативного впливу на сферу праці, становище чоловіка і жінки у сфері праці можливе шляхом гендерного просвітництва суспільства. На цю обставину також звертають увагу й інші вчені, констатуючи, що ефективне подолання гендерної нерівності вимагає, щоб як суспільство в цілому, так і окремі люди визнали, що інтелектуальні та професійні здібності не визначаються такими факторами, як стать, вік або колір шкіри [9, с. 146]. Для досягнення цієї мети необхідно: визнати і закріпити ПГР у законодавстві, особливо в тій частині, що стосується реалізації трудового потенціалу; послідовно застосовувати законодавство, що регламентує ПГР;

б) *установча функція* ПГР, яка вимагає, щоб законодавчі та підзаконні акти, що стосуються праці та зайнятості, а також колективні й індивідуальні трудові договори відповідали ПГР, розширюючи та впроваджуючи його концепцію у всі аспекти регулювання людської праці та зайнятості. Ця функція має вирішальне значення, оскільки сучасне суспільство та життя кожної людини тісно пов'язані з регулюванням [248, с. 87]. Однак правове регулювання певних питань, зокрема й ГР, часто характеризується недоліками через недосконало сформульовані правові норми, недостатнє регулювання правовідносин або наявність помилкових чи суперечливих норм, що знижують ефективність відповідних правових стандартів [223, с. 130]. Розвиток наукової думки про певні явища та становище людини в соціальній системі також може поставити під сумнів ефективність правового регулювання, особливо щодо ПГР, концептуальний зміст якого, на що ми вже неодноразово звертали увагу, перебуває у постійному розвитку. Отже, цей принцип повинен бути не тільки відображений у законодавстві, але й обумовлювати зміни законодавства (зокрема в частині вимог, які культивуються вказаною засадничою ідеєю), що відображають наукове та практичне розуміння ГР у сфері праці та зайнятості;

в) *регулююча функція* ПГР, яка відображає регулюючу властивість, якою характеризується цей принцип, та виражається в концептуальному нормуванні відносин і процесів у сфері праці та зайнятості в контексті просування ідей ГР. Регулююча функція ПГР об'єктивується у ситуаціях, коли на законодавчому рівні не врегульовані відповідні правовідносини, процеси (навіть тоді, коли відносини чи процеси є такими, що не потребують державного втручання, повинна враховуватись відповідна засаднича ідея рівності). Інша ситуація застосування цієї функції пов'язана з обставинами, коли чинне законодавство є неоднозначним і вимагає тлумачення в контексті ПГР;

г) *превентивна (профілактична) функція* ПГР. Правова система у цілому виконує превентивну функцію, що спрямована на запобігання правопорушень шляхом нейтралізації або усунення їх причин і факторів, які сприяють протиправним діям [125, с. 21]. У контексті ГР ця функція передбачає постійний моніторинг та контроль, зокрема оцінку відповідності вимогам ПГР норм чинного законодавства (проектів нормативно-правових актів), включаючи трудові договори, колективні угоди та локальні акти роботодавця, норми органів місцевого самоврядування (також це стосується й ненормативних актів, зокрема рекомендаційних актів). Превентивна функція ПГР також включає оцінку діяльності з впровадження ідеї ГР (правореалізаційну діяльність) усіх суб'єктів, які повинні дотримуватись вимог ПГР. Також ця функція дозволяє виявити фактори формування та утвердження гендерних стереотипів на робочому місці й оцінювати зусилля щодо ліквідації таких стереотипів тощо;

г) *охоронна функція* ПГР. Слід мати на увазі, що охоронна функція права зазвичай визначається в якості правового впливу, який здійснюється з соціальною метою захисту найбільш важливих економічних та політичних відносин, а також усунення явищ, які є нетиповими для конкретного суспільства [60, с. 7]. Таким чином, охоронна функція ПГР виявляється в спонуканні суб'єктів, зобов'язаних забезпечувати дотримання ГР у сфері праці та

зайнятості, до створення умов, за яких унеможлиблюється ГД, а тоді, коли така має місце – здійснення відповідними суб'єктами дій щодо її припинення, відновлення права, яке було дискримінаційним чином обмежене тощо;

5) *ПГР ґрунтується на певній нормативній основі.* Нормативна основа ПГР у сучасній Україні є важливою проблемою, окремі аспекти якої вже викликали науковий інтерес багатьох українських вчених [див., напр.: 9; 47; 62; 84; 111; 124; 177; 190; 205; 210; 242; 338] та інших науковців. Враховуючи їх науковий внесок, зазначимо, що видається можливим на основі аналізу чинного законодавства України про працю (суміжне законодавства) з'ясувати актуальну систему нормативно-правових актів, в яких відображається ПГР. У зв'язку з цим слід зазначити, що відповідну систему норм, що регламентують ПГР, складає низка нормативно-правових актів, які служать джерелами трудового права, зокрема й соціального права, і можуть бути структуровані в рамках багаторівневої ієрархічної структури нормативно-правових актів. Таким чином, можна стверджувати, що нинішня нормативна база, яка відображає фундаментальну ідею ГР, включає міжнародні правові акти, які мають універсальну обов'язкову силу або були ратифіковані українським парламентом відповідно до закону, і національне законодавство, що сукупно містять загальну ідею юридичної рівності усіх людей незалежно від їх статі, а також ПГР у сфері праці та зайнятості.

Отже, актуальна система актів чинного законодавства України про працю, що містять норми, в яких прямо чи опосередковано відображається концептуальна сутність ПГР (мета, завдання, вимоги тощо), об'єктивується в рамках наступних «рівнів»:

5.1) міжнародно-правового рівня актів, що містять норми, котрими закріплюється ГР людей у сфері праці та зайнятості, а саме:

5.1.1) міжнародно-правові акти у сфері організації міжнародного правопорядку, захисту прав людини, що стосуються ГР у сфері праці та

зайнятості. *По-перше*, це Статут ООН 1945 року, в преамбулі якого констатується віра цієї Організації в рівноправність усіх людей, попри їх стать, а в ст. 8 наголошується на тому, що ООН «не встановлює ніяких обмежень щодо прав чоловіків і жінок стосовно участі в будь-якій якості й на рівних умовах в її головних і допоміжних органах» [225]. *По-друге*, Загальна декларація прав людини 1948 року, у преамбулі якої зазначається, що ООН визнає, що рівні права становлять основу свободи, справедливості й загального миру, а тому в ст. 1 Декларації проголошується, що усі люди народжуються вільними та рівними у гідності та правах. Також у ст. 7 цього акта підкреслюється, що всі люди є рівними перед законом, також в однаковій мірі (без будь-якої дискримінації) мають право на захист. У Декларації підтверджується й право кожної особи на доступ до публічної служби (ч.2 ст.21) та отримання рівної оплати за рівну працю (ч. 2 ст. 23) [57]. *По-третє*, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1973 року, в ст. 3 якого зазначається, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право на користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті» [126]. З огляду на це Міжнародним пактом підтверджується право усіх незалежно від статі на доступ до державної служби (п. «с», ч. 1 ст. 25), на захист від дискримінації та на рівний захист (ч. 1 ст.26) [126]. *По-четверте*, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1973 року, ст. 3 якого проголошує обов'язок держав-учасниць Пакту забезпечувати існування умов рівного (як для жінок, так і для чоловіків) користування гарантованими Пактом економічними, соціальними та культурними правами [127]. При цьому в п. «і» ч. 1 ст. 7 зазначеного документа зазначається, що держави також повинні забезпечувати «справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за

рівну працю» [127]. *По-н'яте*, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 року, норми ст.11 якої покладають на держави-учасниці обов'язок забезпечити на основі рівності двох статей людини: право на працю (п. «а» ч. 1) та на рівні можливості у сфері зайнятості (пункти «b» і «с» ч. 1); право на рівну винагороду та пільги (п. «d» ч. 1); право на забезпечення стандартів гідної праці (п. «f» ч. 1). Також Конвенція ООН зобов'язує держави запобігати дискримінації жінок: а) після їх одруження чи народження ними дитини (п. «с» ч. 2 ст. 11); б) які проживають (працюють) у сільських районах (п. «е» ч. 2 ст. 14) [98]. *По-шосте*, Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року: а) п. 3 ч. 1 ст. 4 визнається необхідність гендерно-нейтрального підходу в процесі винагородження за працю рівної цінності; б) ст. 8 закріплює право працівниць на материнство; в) ст. 27 проголошує право працівниць та працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості й на рівне ставлення до них [53];

5.1.2) міжнародно-правові акти у сфері праці та зайнятості, котрими проголошується ГР людей у відповідній сфері. *По-перше*, це Конвенція МОП 1935 року № 45, у ст. 2 якої встановлюється заборона залучення жінок будь-якого віку до підземних робіт у шахтах. При цьому в ст. 3 Конвенції робиться застереження, що національне законодавство може містити винятки для жінок у певних ситуаціях, включаючи тих, хто займає керівні посади і не виконує фізичну працю, тих, хто працює в санітарних і соціальних службах, тих, хто навчається й повинен працювати в підземних шахтах для навчальних цілей, і тих, хто зобов'язаний виконувати нефізичну роботу в підземних шахтах [99]. *По-друге*, Конвенція МОП 1951 року № 100, у ч. 1 ст. 2 якої зазначається, що всі члени МОП повинні «за допомогою засобів, що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочувати і в тій мірі, в якій це суміщається із зазначеними методами, забезпечувати застосування щодо всіх трудівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю

рівної цінності» [96]. *По-третьє*, Конвенція МОП 1952 року № 103 [94], котрою на держави покладається обов'язок закріпити трудові гарантії для жінок, які уможливають реальне використання ними права на материнство без шкоди для їх трудового життя, а саме на промислових підприємствах, на непромислових (домашня наймана праця, газетні підприємства, клуби, кафе тощо) і сільськогосподарських (враховуючи плантації та великі індустріалізовані сільськогосподарські підприємства) роботах. *По-четверте*, Конвенція МОП 1958 року № 111, у ч. 1 ст. 1 якої надається конвенційне визначення поняття «дискримінація», під яким розуміють «будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять» [93]; «будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими. відповідними органами» [93]. Ст. 2 цієї Конвенції також передбачає обов'язок держав «визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівністю можливостей та поводження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них» [93]. Тобто вказане безпосереднім чином стосується й обов'язку щодо здійснення державної політики недопущення ГД у сфері праці та зайнятості. *По-п'яте*, Конвенція МОП 1964 року № 122, згідно зі ст. 1 якої на держави покладається обов'язок розробляти і проводити активну політику, що заохочує наявність повної, продуктивної і вільно обираної зайнятості, беручи при цьому до уваги соціально-економічні умови такої держави. Така політика повинна бути

спрямована на створення умов, за яких забезпечується всім шукачам роботи доступ до продуктивної праці, а також свобода вибору місця роботи і найширші можливості для отримання професійної підготовки й використання своїх навичок і умінь для виконання відповідної для них роботи незалежно від таких факторів, як раса, колір шкіри, стать та інше [95]. *По-шосте*, Конвенція МОП 1981 року № 156, згідно з частинами 1, 2 і 4 ст. 1 якої «трудящими із сімейними обов'язками» визнаються працюючі чоловіки і жінки, котрі: а) мають дітей на утриманні та сімейні обов'язки яких обмежують їх спроможність отримувати доступ до економічної діяльності, брати участь, розвиватись у ній; б) зобов'язані забезпечувати догляд або допомогу іншим нужденним членам сім'ї та сімейні обов'язки яких обмежують їх можливості для доступу, участі або просування в економічній діяльності. У ч. 1 ст. 2 Конвенції підкреслюється важливість забезпечення рівного ставлення та можливостей для трудящих чоловіків і жінок, зокрема, шляхом: а) створення умов, за яких такі працівники реалізують свою свободу праці, не стикаючись із дискримінацією, а також об'єктивуючи свій трудовий потенціал з урахуванням потреби балансу їх професійних і сімейних обов'язків; б) здійснення заходів, що дозволяють таким працівникам здійснювати своє право на вільний вибір роботи, а також з урахуванням їх потреб у працевлаштуванні та соціальному забезпеченні [97].

У рамках дослідження актів міжнародного трудового права не можна ігнорувати також значимість «м'якого права» МОП для забезпечення реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості. Рекомендації цієї Організації служать практичними керівними принципами для розуміння широти та глибини ГР, включаючи фактори, підстави та умови порушення ПГР, а також можливості для його належної реалізації на робочому місці. Наприклад, у ст. 1 Рекомендації МОП № 4 1919 року підкреслювалась необхідність обмеження доступу жінок до небезпечних видів роботи, які можуть завдати шкоди їх материнським

функціям, а в ст. 2 цього документа передбачалися умови, за яких залучення жінок до такої роботи вважається допустимим;

5.2) національного рівня актів, що містять норми, котрими закріплюється ГР людей у сфері праці та зайнятості, а саме таких національних нормативно-правових актів, у яких врегульовуються окремі аспекти ГР у сфері праці та зайнятості. *По-перше*, це Конституція України, що містить норми, які прямо забороняють ГД (ч. 2 ст. 24), покладають обов'язок у зв'язку із дотриманням ПГР (ч. 3 ст. 24), а також проголошують загальну рівність усіх людей з позиції їх гідності та прав (ст. 21), зокрема у контексті набуття та користування конституційними правами і свободами (ч. 1 ст. 24) [100]. *По-друге*, Кодекс законів про працю України (в актуальній редакції), який встановлює різні положення, пов'язані з ПГР, зокрема наступні: а) рівність трудових прав громадян і громадянок (ч. 1 ст. 2-1); б) заборону прямої (непрямої) дискримінації за ознакою статі під час добору персоналу, при укладенні трудового договору, а також визнання недійсними трудових договорів, що містять такі дискримінаційні умови (ч. 1 ст. 9, частини 1 і 2 ст. 22, ч. 3 ст. 33); в) гарантії для вагітних жінок (ч. 3 ст. 26, ч. 1 ст. 38, п. 5 ч. 1 ст. 40, п. 1 ч. 1 ст. 55, ст. 56, ч. 11 ст. 60-1, ч. 12 ст. 60-2 та ін.), а також для працівників з особливими сімейними обов'язками (ч. 3 ст. 26, ч. 3 ст. 33, ч. 1 ст. 38, ст. 56, ч. 11 ст. 60-1, ч. 12 ст. 60-2 та ін.) [86]. *По-третє*, ЗУ 2005 року № 2866-IV, що визначає основні напрями політики держави щодо забезпечення рівних прав і можливостей як для жінок, так і для чоловіків (ст. 3). У зв'язку із цим цей ЗУ вимагає проведення ГПЕ (ст. 4) та збір й аналіз органами публічної служби статистичних даних про представництво жінок у різних сферах суспільного життя (ст. 5). Водночас цей законодавчий акт встановлює виключні привілеї для жінок, які не можуть бути витлумачені як дискримінаційні стосовно чоловіків (ст. 6), й при цьому визначає механізм забезпечення рівних прав і можливостей для людей обох статей (статті 7-14). Окремо в ЗУ 2005 року № 2866-IV

підтверджується право жінок на доступ до державної служби (ст. 16) і рівні права та можливості для жінок і чоловіків у сфері праці в цілому (статті 17, 18). Крім того, цей ЗУ визначає підстави та умови юридичної відповідальності за порушення рівних прав і можливостей для людей обох статей (статті 22–24)[149].

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що на сьогоднішній день ПГР в Україні сформувався у якості важливого соціально-правового феномена, що є фундаментальною цінністю, а також ключовим нормативним орієнтиром, з урахуванням якого будь-яка працездатна особа незалежно від її статі повинна розглядатись в якості особи, котра володіє загальним трудовим статусом). Тобто ПГР – це не просто абстрактна ідея, теоретична концепція або ж просте побажання громадянам від держави діяти певним чином. ПГР – це фундаментальний стандарт сучасної правової, соціальної та демократичної держави, який має юридичні, практичні наслідки, серед яких заохочення економічної незалежності жінок, зокрема, за рахунок вільної реалізації трудового потенціалу жінки та забезпечення соціальної рівності між статями [299, с. 212]. Саме тому цілком закономірно, що цей принцип пронизує різні суспільні відносини і процеси, пов'язані з працею, й він може бути реалізований за допомогою різних способів, підходів і методів. Однак для повноцінної реалізації ГР на робочому місці необхідно, щоб усі вимоги ПГР були відображені в нормах чинного законодавства й застосовувались суб'єктами трудового права безпосередньо, беручи до уваги різні аспекти вияву вказаного принципу.

При цьому критичний аналіз чинного законодавства про працю та зайнятість демонструє, що законодавець, регламентуючи трудові та пов'язані з ними правовідносини, переважно дотримується *позагендерного підходу*. Це означає, що загальний правовий статус працівника не містить типових характеристик, які передбачали б його розуміння як суб'єкта певної статі.

Таким чином, як працівники, так і працівниці мають рівні права, обов'язки, гарантії та юридичну відповідальність [195, с. 289]. Проте слід також мати на увазі, що законодавець надає виключні права і гарантії лише жінкам (працівницям). Ці виняткові норми законодавство містить не через те, що жінок традиційно поважають в Україні [195, с. 289], хоча особливе шанобливе ставлення до жінки в українській культурі є беззаперечним [61, с. 157]), а скоріше через їх біологічну та похідну соціальну роль, яку можуть виконувати лише жінки. Зокрема в цьому сенсі мова йде, по-перше, про здатність завагітніти і народити дитину, годувати дитину грудьми, по-друге, про специфічний психофізіологічний стан жінки, обумовлений вказаними біологічними функціями, що впливають на трудовий потенціал працівниці. Отже, в контексті сфери праці та зайнятості вагітні жінки, а також жінки, які народили дитину, годують її груддю, перебувають у вразливому становищі, що робить їх менш конкурентоспроможними на ринку праці. Як результат, вони потребують позитивної дискримінації та заходів щодо забезпечення їх економічної автономії та соціальної рівності. Чинне трудове законодавство України передбачає такі заходи, адже це обумовлюється соціальним і правовим характером нашої держави, який вимагає, щоб усі громадяни існували в умовах належного рівня соціальної безпеки [195, с. 290].

Також варто констатувати, що за останні роки в Україні спостерігається розширення позагендерної інтерпретації правового статусу працівників. Цей процес обумовив коригування статусу працюючих жінок, який був несправедливо широким через упереджене розуміння соціальних ролей в українському суспільстві. Зокрема жінки донедавна вважалися в першу чергу відповідальними за догляд та виховання дітей, тоді як чоловіки розглядались в якості осіб, котрі повинні турбуватись про те, як прогодувати свою дружину, дітей та інших членів сім'ї, що від них залежали. У зв'язку із цим статус працівників, які є батьками або мають особливі сімейні обов'язки, був

прирівняний до статусу працівниць, що є також проявом дерадянізації трудового права України, адже радянське трудове законодавство вплинуло на трудове законодавство України, що призвело до гендерно упередженого розуміння соціальних ролей чоловіків і жінок. Відповідні зміни насамперед обумовлені рухом нашої держави в напрямку європеїзації національного законодавства про працю та зайнятість, в процесі чого закономірним чином виправляються існуючі дискримінаційні підходи в законодавстві [195, с. 289-290].

1.3 Поняття та види форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України

Принцип юридичної рівності всіх людей перед законом, а також в контексті осмислення зв'язку людини та існуючого правопорядку є не просто однією з множини базових засад, на яких ґрунтується і вибудовується правопорядок у всіх сучасних правових і соціальних державах [див., напр.: 229, с. 36; 263, с. 177]. Зазначений принцип виступає центральною правовою засадою, котрою пронизується вся правова система цивілізованої держави [275, с. 24-34]. Саме тому реалізація ПГР в Україні, як і в інших європейських державах, є: 1) юридично значущим діянням, адже стосується, зокрема, соціальної безпеки людини у сфері праці та зайнятості, торкаючись таким чином ключових прав працездатної особи, а також фундаментальних питань цивілізованого суспільства – ключових ідей справедливості, рівності та людяності. У цьому сенсі держава, що ігнорує ПГР у фактичному аспекті його вияву (тобто в його реалізації), не може підтримувати належного рівня правопорядку, а отже, вона неспроможна унормувати суспільні відносини в державі, формуючи відповідним чином справедливе суспільство та державу (т.зв. «Державу рівності») [34, с. 172-174]; 2) значимим у соціально-правовому

контексті процесом, адже юридична рівність людей усіх статей є основою для того, щоб кожна працездатна людина, попри її біологічну стать, мала можливість повноцінно реалізувати свій трудовий потенціал, продукуючи тим самим економічну активність у державі – основу для дії держави, зокрема, в соціальній, правоохоронній та безпековій сферах.

Отже, загальна значимість реалізації ПГР виявляється в тому, що він є однією з форм справедливості. У зв'язку із цим слід зазначити, що «реальне та повсюдне досягнення справедливості є однією з одвічних ідей і сподівань людства, а також фундаментальних моральних універсалій усього людства» [52, с. 94]. При цьому така форма справедливості, як реалізація ПГР за трудовим законодавством, наразі – це не лише «сподівання людства», але й нагальна потреба системної гуманізації сфери праці та зайнятості, ігнорування задоволення якої, про що вже нами було раніше вказано, унеможлиблює забезпечення належного рівня соціальної безпеки жінок і чоловіків, блокує сталий розвиток суспільства, а також знижує рівень національної безпеки держави [194]. Таким чином, хоча «нерівність, а також явище дискримінації у сучасному його розумінні існували впродовж всієї історії людства, починаючи з появи держав» [187, с. 79], сучасний розвиток правової, соціальної та демократичної держави засвідчує цивілізаційну готовність до побудови т. зв. «Держави рівності», в якій не матиме місця також і ГД. Тобто для «Держави рівності» характерне створення й підтримання існування умов, за яких будь-який працівник (незалежно від статі) матиме реальну можливість реалізувати всі свої права у сфері праці та зайнятості, що значитиме також повноцінну реалізацію ПГР за трудовим законодавством [див., напр.: 34, с. 172-173].

Оскільки реалізація ПГР постає в якості складного соціально значимого та системного процесу, що має також юридичне значення, цілком закономірним буде припустити наступне: 1) цей процес, що було продемонстровано у попередньому підрозділі, передбачається законодавством на загальноправовому

та галузевому рівнях, зокрема трудовим законодавством; 2) діяльність з реалізації розглядуваного принципу передбачає вчинення дій (бездіяльності) узгодженими (між собою; з метою принципу та метою правової діяльності; з принципами права тощо) способами, які в практичній діяльності окреслюються у відповідній формі.

Враховуючи викладене, зазначимо, що становлення актуальної та комплексної наукової думки про реалізацію ПГР в Україні неможливе без розкриття концептуальної сутності форм реалізації такого принципу, а також способів реалізації такої засадничої ідеї. Додатково актуалізується це питання тією обставиною, що форми та способи реалізації ПГР ще не досліджувались у межах вітчизняної та зарубіжної теорії трудового права, що є проблемою, котру слід вирішити, беручи до уваги соціально-правове значення ГР у сфері праці та зайнятості. Водночас слід констатувати, що багатьма науковцями приділялась увага сутнісному змісту та проблематиці форм реалізації права, зокрема суб'єктивного права [див., напр.: 11; 54; 116; 137; 143]. Так само українськими вченими досліджувалися й окремі способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України [див., напр.: 113; 132; 182; 205; 235]. Враховуючи наукові напрацювання цих та інших вчених, вбачаємо можливим у межах цього підрозділу дисертації окреслити сутнісний зміст форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством України.

У контексті поставленої мети зазначимо, що аналіз підходів українських правників до загального розуміння сутності форм [29, с. 37], а також змісту форм реалізації трудових прав [138, с. 120, 332] дозволяє дійти висновку, що в узагальненому вигляді форми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості доцільно розуміти в якості практичної реалізації працівниками, роботодавцями та іншими зобов'язаними суб'єктами положень трудового законодавства України, що закріплюють стандарти ГР. Конкретизувати таку інтерпретацію можна за рахунок попереднього визначення особливих ознак таких юридичних

форм. У зв'язку з цим слід зауважити, що критичний аналіз наукової літератури дає змогу стверджувати, що, незважаючи на те, що особливі риси форм реалізації ПГР за трудовим законодавством України ще не досліджувались українськими вченими, правниками вже приділялась увага визначенню загальних рис форм юридично значимої діяльності [36; 131; 337], а також особливих ознак форм певного суб'єкта чи об'єкта [див., напр.: 147, с. 247; 168, с. 268; 249, с. 110]. Враховуючи відповідні позиції науковців, можемо дійти думки, що форми реалізації ПГР за трудовим законодавством України характеризуються наступними *особливими рисами*:

1) постають в якості зовнішнього виразу сукупності напрямів реалізації цієї засадничої ідеї у сфері праці та зайнятості, а тому є взаємоузгодженими та такими, що можуть комбінуватись для підвищення найбільшого ефекту їх об'єктивації;

2) відображають мету та сприяють виконанню завдань відповідного принципу, демонструючи таким чином те, за яким саме напрямом відбувається реалізація зазначеної вихідної ідеї. Відповідна властивість обумовлена тим фактом, що реалізація розглядуваного принципу є юридично значимим процесом. Отже, цей процес повинен характеризуватись належною юридичною визначеністю, якій сприяє та обставина, що конкретизація певної форми втілення принципу дозволяє учасникам такого процесу зорієнтуватись в тому, які саме методи, способи та засоби реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості в конкретних обставинах слід застосовувати, сприяючи таким чином ефективному, раціональному та повноцінному досягненню ГР;

3) вирішують не лише завдання цієї засадничої ідеї, але й завдання та функції суб'єкта забезпечення (сприяння) реалізації такого принципу. Так, наприклад, профспілка на підприємстві, виконуючи покладені на неї завдання, прямо (захищаючи, зокрема, працівників від масового вивільнення, вказує роботодавцю на негендерну нейтральність його дій, коли вивільнення

працівників є необ'єктивно гендерно диспропорційним) чи опосередковано (здійснює активну діяльність з просування на підприємстві ідеї підвищення рівня соціальної безпеки працівників за рахунок забезпечення їх права на гідні умови праці, а також на стабільні трудові правовідносини) реалізовує ПГР, що окреслюється відповідною формою здійснення вказаної засадничої ідеї;

4) об'єктивуються на підставі норм законодавства, що прямо чи опосередковано передбачають реалізацію цього принципу в сфері праці та зайнятості, а також таким чином, щоб методи та способи відповідної діяльності не суперечили діючому законодавству, а узгоджувались із засадами правопорядку;

5) характеризуються відносною універсальністю, диференціацію залежно від комплексу підстав і умов їх об'єктивації. Це означає, що формам реалізації досліджуваного принципу в цілому властива:

а) однорідність (типовість) дій, які передбачаються формою реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості. Тобто діяння з втілення вказаної засадничої ідеї, що вчиняються працівником (суб'єктом, який бажає реалізувати право на працю та таким чином набути правовий статус працівника), роботодавцем (потенційним роботодавцем), іншими суб'єктами, зобов'язаними сприяти гендерній рівності у сфері праці, у вигляді типових і конкретних дій у межах правового чи неправового (організаційного) напрямку їх діяльності;

б) виключність дій, які передбачаються формою реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості у певних обставинах дійсності. Конкретна життєва ситуація їх застосування об'єктивно вимагає того, щоб вони застосувались не формально, а з урахуванням специфіки таких обставин дійсності (поточної гендерної проблематики; суб'єктного складу відносин; правового режиму, в якому вони матимуть місце тощо).

Враховуючи викладене, доходимо висновку, що під *формами реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості* доцільно розуміти прямо чи опосередковано

передбачені трудовим законодавством України зовнішньо виражені напрями (шляхи) реалізації працівниками (незалежно від їх статі) трудових прав і свобод, законних інтересів у сфері праці та зайнятості, суб'єктами трудового права загалом своїх обов'язків щодо належного забезпечення умов ГР та недопущення ГД у сфері праці та зайнятості, виправлення ситуацій такої дискримінації.

Із визначення форм реалізації ПГР випливає, що відповідні юридичні конструкції не є однорідними, а поділяються на певні види. На вказану властивість форм звертали увагу ще радянські вчені-юристи. Зокрема Б.В. Шейндлін зазначав, що під формами реалізації права слід розуміти: 1) реалізацію правового статусу суб'єктів; 2) утримання від заборонених дій; 3) виконання компетентними особами своїх обов'язків та здійснення правомочностей; 4) фактичне здійснення суб'єктивних прав та обов'язків учасників правовідносин; 5) застосування правових санкцій [135, с. 255-256]. Відповідний підхід щодо осмислення видової структури форм реалізації (прав, норм законодавства, принципів) наразі є домінуючим [див., напр.: 116, с. 30; 221, с. 133-135; 231, с. 24-25, 28]. При цьому Ю.О. Остапенко це різноманіття форм (на прикладі форм реалізації трудових прав працівника) цілком справедливо пропонує поділяти на дві групи: 1) групу активних форм реалізації трудових прав; 2) групу пасивних форм реалізації трудових прав [137, с. 61-63]. Таким чином, доходимо думки, що форми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості *за способом їх динамічного об'єктивного вияву* поділяються на такі групи:

1) групу *активних форм* реалізації ПГР, що передбачає вчинення дій та/або прийняття рішень, завдяки яким відбувається дійсна об'єктивація вказаного принципу відповідно до норм, передбачених законодавством:

- а) виконання норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти ГР;
- б) використання норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти ГР;
- в) застосування норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти ГР;

2) групу *пасивних форм* ПГР у сфері праці та зайнятості, що виявляється у дотриманні (додержанні) трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі.

Отже, форми реалізації ПГР за трудовим законодавством України служать зовнішнім вираженням найважливіших напрямків здійснення цієї основоположної цивілізаційної ідеї у сфері праці та зайнятості, а тому узгоджені з метою цієї галузі права та можуть на практиці комбінуватися для досягнення максимальної ефективності їх застосування. Крім того, форми реалізації ПГР у трудовому законодавстві України відображають мету та сприяють вирішенню завдань відповідного принципу, демонструючи таким чином конкретний напрямок, в якому здійснюється реалізація цієї основоположної ідеї. Означена властивість розглянутих форм обумовлена тим фактом, що реалізація досліджуваного принципу є юридично значущим процесом. Тому цей процес (враховуючи вимоги принципу верховенства права) має характеризуватися належною правовою визначеністю, чому сприяє той факт, що конкретизація певної форми реалізації ПГР супроводжується розробкою відповідних правових норм. Важливо також зазначити, що форми реалізації цього принципу можна розуміти як прямо чи опосередковано передбачені українським трудовим законодавством напрями об'єктивації ГР серед працівників. При цьому дані форми мають два типи вираження: по-перше, активні форми, які передбачають дії або рішення щодо реалізації ПГР; по-друге, пасивні форми, котрі припускають відсутність дискримінації чи нерівності на робочому місці. Також важливо підкреслити, що ефективність як активних, так і пасивних форм реалізації ПГР працівників безпосередньо корелюється з реальним існуванням відповідального підходу до просування ідеї рівності як роботодавцем, так і самими працівниками, котрі сукупно повинні характеризуватися нетерпимістю до гендерних стереотипів у сфері трудових відносин незалежно від того,

наскільки глибоко ці стереотипи проникли в корпоративну культуру відповідного підприємства (установи, організації) [194].

З'ясувавши концептуальний зміст форм реалізації ПГР за трудовим законодавством України в тій мірі, в якій це дозволить більш повно осмислити їх науково-практичну сутність у межах наступного розділу дисертації, можемо перейти до розгляду сутності відповідних способів реалізації вказаного ПГР.

Враховуючи загальне юридичне розуміння поняття «спосіб» [29, с. 37], а також зміст способів реалізації норм права [87, с. 41; 140, с. 277-278; 251, с. 134], можемо дійти думки, що в узагальненому вигляді *способи реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості* доцільно розуміти в якості фактичних дій (бездіяльності), прийомів (комплексу прийомів), прямо чи опосередковано передбачених чинним законодавством про працю, здійснення (реалізація) яких уповноваженим суб'єктом дозволяє формувати правопорядок у сфері праці та зайнятості, яким дійсно виконуються вимоги ПГР.

Беручи до уваги підходи юристів-трудовиків до розуміння особливих рис способів досягнення тієї чи ін. мети в сфері праці та зайнятості [див., напр.: 140, с. 277], можемо констатувати, що досліджуваним способам притаманне наступне:

1) способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України об'єктивуються у формах реалізації цього принципу, а тому спрямовуються (залежно від виду форми) на створення умов, за яких уможлиблюється виконання, використання та застосування норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти ГР (також відбувається виконання, використання, застосування цих норм трудового законодавства), а також є можливим належне дотримання (додержання) трудових прав і можливостей усіх найнятих працівників на підприємстві (в установі, організації) незалежно від їх статі;

2) способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України, будучи цілісно підпорядкованими меті та засадам правового режиму ГР у сфері праці та

зайнятості, спрямовані на виконання завдань цього трудовправового режиму, а саме: а) відновлення організаційного балансу на підприємстві (в установі, організації), що був порушений шляхом формування та реалізації кадрової політики на рівні організації всупереч вимогам ПГР; б) визнання за окремою групою працівників (яким, як правило, властиві ознаки певної статі) чи за конкретним працівником можливості набувати, реалізувати певні права у межах трудових правовідносин, які прямо чи опосередковано заперечувались (роботодавцем, безпосереднім керівником, ін. колегами) в результаті ГД та вчинення щодо такої особи (групи працівників) інших невідповідних людській гідності діянь, мотивованих гендерними стереотипами; в) встановлення трудових прав та законних інтересів у сфері праці та зайнятості особи, коли такі права та законні інтереси не були встановлені через недоліки реалізації ПГР на центральному (локальному) рівні;

3) способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України об'єктивуються в діях (прийомах), котрі у безпосередньому сенсі постають в якості правових заходів, що спрямовуються на утвердження ідеї ГР у світі праці загалом та на рівні підприємства (установи, організації) й у конкретних трудових правовідносинах зокрема.

З'ясувавши загальну сутність способів реалізації ПГР за трудовим законодавством України, можемо дійти висновку, що вони не є однорідними (з огляду на те, що об'єктивуються у різних формах реалізації вказаної засадничої ідеї, передбачають використання різних засобів подолання гендерної диспропорції та інших проблем досягнення гендерної справедливості у відповідній сфері [див., напр.: 176; 183], а також спрямовані на виконання різних завдань трудовправового режиму ГР), постають в якості комплексу інструментів, завдяки яким може бути належним чином реалізованою ідея гендерної збалансованості сфери праці та зайнятості.

Отже, зазначимо, що способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України можуть бути поділені на такі види:

1) *способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України позитивного характеру*. Реалізація ПГР спрямована на усунення гендерної нерівності на робочому місці, сприяння справедливості та рівним можливостям для всіх. При цьому антидискримінаційне трудове законодавство передбачає не тільки ліквідацію ГД, а й створення і підтримання правопорядку на ринку праці, де кожен має рівні можливості працювати й отримувати доступ до вакантних посад на основі кваліфікації, мотивації та професійних якостей, а також особистісних і фізіологічних якостей, якщо того безпосередньо вимагає законодавство. Це, як ми вже зазначали, «має надзвичайно важливе значення в контексті просування ідеї ГР та її фактичної об'єктивації, адже наявна практика однозначно демонструє той факт, що у деяких випадках жінки, а в деяких випадках чоловіки, навіть за умови існування множини перешкод» [203, с. 96-97] (загальносоціального, нормативно-правового, інституційного та ін. характеру) для здійснення відповідної дискримінаційної практики, все одно не будуть спроможними досягати бажаного стану рівності (рівноправності). У зв'язку з такими обставинами дійсності в Україні, як і в інших правових і соціальних державах, «були розроблені, закріплені на законодавчому рівні та впроваджені на практиці винятки з концепції дискримінації, що передбачають здійснення дискримінаційної практики для уможливлення досягнення реальної юридичної рівності груп ризику на практиці» [203, с. 97]. Зазначимо, що в цьому сенсі мова йде насамперед про *позитивну дискримінацію* (її сутність нами вже у загальних рисах була окреслена в підрозділі 2.2 цієї дисертації). Цей вид дискримінації, як вважають вчені, об'єктивується в наданні (переважно тимчасово, тобто заходи скасовуються, коли ризикована ситуація усунена) певним групам людей (т. зв. «групам ризику») в рамках конкретних типів правовідносин певних привілеїв [275, с. 103; 283, с. 19], «зокрема, привілеїв під

час добору і набору кадрів, під час вирішення питання про задоволення права працівників на кар'єру тощо» [203, с. 97].

Отже, неоднакове (формально дискримінаційне) поводження роботодавця із працівниками (так само і з особами, які бажають працевлаштуватися) «допускається там, де для цього є вагомі законні причини, констатується наявність фактичних підстав і умов для здійснення зворотної дискримінації без шкоди для забезпечення належного рівня соціальної безпеки інших працівників підприємства (установи, організації), а також для економічної безпеки роботодавця» [203, с. 97]. На цю ж обставину звертають увагу й інші українські вчені, вказуючи на те, що неоднакове (зокрема привілейоване) поводження у сфері праці та зайнятості є юридично прийнятним щодо певних категорій осіб, якщо: по-перше, таке поводження ґрунтується на нормах законодавства; по-друге, відповідні норми законодавства таким чином враховують і компенсують притаманні вказаним особам відмінності (між працівниками з інвалідністю та працівниками, котрі не мають інвалідності), які спроможні обумовлювати соціальні ризики для таких осіб [52, с. 93]. Тобто надання жінкам чи чоловікам відповідних привілеїв не можна вважати дискримінацією як такою, адже воно виражає формальну мету права – «впливати на поведінку всіх суб'єктів (учасників) суспільних відносин (акторів), що мають правове значення, за допомогою засад і нормативних приписів, які стосуються дій, бездіяльності, а також різних аспектів прийняття такими суб'єктами рішень» [34, с. 175-176]. При цьому «право як таке не лише корегує, удосконалює суспільні відносини, впливаючи на волю їх учасників (роблячи відповідним чином відносини такими, що дійсно сприяють гармонійному співіснуванню людей у суспільстві), а й впливає на їх свідомість, формує совість людей, сприяючи їх цивілізаційному окультуренню – вихованню в дусі права і доброчесності» [34, с. 189]. Таким чином, позитивна дискримінація не лише служить заохоченню соціальної справедливості та ідеї забезпечення рівних можливостей або ж

потребі стимулювання участі в конкретних видах діяльності, важливих для держави і суспільства [186, с. 66], але й формує інклюзивне, толерантне колективне мислення населення працездатного віку. Таке мислення включає в себе цінності ГР й не лише в сфері праці та зайнятості, але й в інших сферах життя людей.

В Україні та інших країнах реалізація ГР за допомогою позитивної дискримінації передбачає використання т. зв. «позитивних дій», тобто застосування афірмативних дій, які розширюють пільги і привілеї для певних груп з урахуванням їх потенційних негативних наслідків [219, с. 20]). Переважно такі «позитивні дії» зводяться до квотування. Зазначимо, що *гендерні квоти* є частиною державної політики у сфері зайнятості та повинні бути включені до кадрової політики підприємств, установ та організацій (більш детально це питання нами досліджується у підрозділі 2.3), враховуючи вимоги, окреслені законодавцем в ч. 2 ст. 6 ЗУ 2005 року № 2866-IV [149];

2) *способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України превентивного характеру*. Запобігання ГД на робочому місці передбачає прямі (спеціальні) або непрямі (неспеціальні) заходи, що вживаються повноважними особами для запобігання та припинення поширення дискримінаційної практики за ознакою статі. У зв'язку із цим превенція ГД може включати зусилля суб'єктів права щодо недопущення формування мотивації (насамперед у роботодавців, організацій роботодавців, у профспілок, у колективі працівників тощо) дискримінувати працівника (особу, яка наймається на роботу) за ознакою статі. Ефективність вказаного існуватиме навіть тоді, коли особа, котра має особисті упередження щодо трудового потенціалу жінок чи чоловіків, не буде змінювати свого світогляду, адже в будь-якому разі вимушене виконання дій з превенції ГД сприятиме організаційному правопорядку, створенню більш інклюзивного робочого місця та допомагатиме зменшити толерантність до гендерних стереотипів. Крім того, зазначимо, що запобігання ГД у сфері праці

та зайнятості: спрямоване на створення сприятливих умов для формування, розвитку та припинення трудових та пов'язаних з ними правових відносин; зводить до мінімуму випадки дискримінації за ознакою статі; сприяє моніторингу ризиків такої дискримінації; сприяє здійсненню заходів правової освіти для тих, хто може бути жертвою ГД або ж може вчинити такі діяння (включаючи тих, хто може не знати про ГД в усіх її проявах; досить часто особи сприймають лише очевидні прояви ГД, не розуміючи того, що ті чи інші звичні дії, які вони вчиняють чи які щодо них вчиняються, є дискримінаційною практикою). Отже, запобігання ГД у вказаній сфері не можна розглядати як пряму реалізацію ПГР, проте цей спосіб досягнення мети вказаного принципу є важливим аспектом, який слід враховувати при формуванні та реалізації кадрової політики, адже в суспільстві існують гендерні стереотипи, що створюють умови, за яких нівелюються найбільш прогресивні норми законодавства про працю та зайнятість, що просувають ідею ГР. Тобто без прийняття належних превентивних заходів неможливо безпосередньо реалізувати основоположний (як для трудового права, так і для права загалом) ПГР, який є ключовим елементом соціального та економічного розвитку підприємства (установи, організації) та суспільства загалом.

Що ж стосується переліку основних превентивних способів реалізації ГД у сфері праці, то до таких слід віднести заходи *ідентифікації ризиків і випадків ГД*, зокрема, шляхом: а) гендерно-правової експертизи трудового законодавства в цілому (включно з актами локальних нормативно-правових актів, які на сьогодні набувають важливого значення у зв'язку з об'єктивацією принципів ринкової економіки та демократизації регулювання сфери праці [див., напр.: 15; 211; 212]); б) гендерно-правової експертизи трудових договорів (контрактів); в) гендерно-правової експертизи робочих місць;

3) *способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України захисного характеру*. Враховуючи підходи вчених до тлумачення концептуального змісту

способів захисту прав суб'єктів права [див., напр.: 8, с. 172-173; 66, с. 7-8, 79-80; 85, с. 104-105; 140, с. 293-294], а також юридичні приписи, які містяться в ст. 16 Цивільного кодексу України [233], доходимо думки, що основними такими способами слід вважати:

- *визнання, що існуючий правовий режим на підприємстві, в установі або ж в організації може перешкоджати встановленню ГР через прямі чи опосередковані гендерно упереджені мотиви (визначення цих мотивів ґрунтується, зокрема, на обмеженнях прав і свобод працівників або на відмові забезпечити їх права лише з підстав статі);*

- *визнання недійсними (повністю чи у відповідній частині) трудових договорів (контрактів), колективних угод або локальних актів роботодавців, які суперечать нормам законодавства, що проголошують ГР;*

- *покладання на порушника вимог ППР обов'язку негайно припинити дискримінаційну поведінку;*

- *відновлення становища працівника, яке мало місце до дискримінаційної щодо нього поведінки;*

- *тимчасову зміну форми зайнятості працівника, який зазнав ГД (включаючи також сексуальні домагання) на робочому місці. Це може розглядатися в якості різновиду переведення працівника, обумовленого його законними інтересами [228, с. 55], а також заходу забезпечення соціальної безпеки працівників, які зазнали дискримінації [228, с. 153]. Проте наведені висновки є дещо перебільшеними, адже ст. 60-2 КЗпП України визначає тільки те, що жертва дискримінації може бути ізольована від дискримінатора й місця, де відбулася дискримінація (лише тоді, коли доведе, що вона є дійсно жертвою, а її робота є такою, що може виконуватись дистанційно). Водночас законодавець взагалі не встановлює критерії, якими слід керуватись при вирішенні питання про те, що саме слід робити з працівником-порушником або з роботодавцем, відповідальним за дискримінаційні дії щодо працівника;*

– притягнення до відповідного виду юридичної відповідальності суб'єкта, що порушив з гендерно упереджених мотивів права, свободи і законні інтереси працівника чи особи, котра бажає реалізувати право на працю;

– припинення трудових правовідносин у межах самозахисту працівником своїх прав тоді, коли роботодавцем порушуються права, свободи і законні інтереси працівника (при умові, що таке порушення є гендерно мотивованим). Цей спосіб реалізації ПГР у сфері праці не суперечить принципу гармонійної стабільності трудових правовідносин, адже вони можуть бути припинені у випадку здійснення роботодавцем ГД у рамках концепції «гармонійної нестабільності» цих відносин [239, с. 82], що спрямовується на забезпечення прав і свобод працівників. У цьому контексті цінність стабільності трудових відносин втрачає своє загальне значення, коли в дійсності такі правові відносини, на жаль, стають «простором, в якому відсутня повага до прав, свобод і законних інтересів працівника, зокрема, й шляхом здійснення (роботодавцем чи іншим працівником у разі, коли роботодавець не вчиняє заходів, щоб припинити таку неприпустиму практику взаємодії між працівниками) щодо нього дискримінаційних актів за ознакою статі» [203, с. 98].

Осмислюючи форми та способи реалізації ПГР за трудовим законодавством, можемо дійти висновку, що вони мають очевидне *соціально-правове значення*, котре обумовлюється соціально-правовою цінністю самої ГР, а також значимістю забезпечення цієї рівності в сфері праці та зайнятості. Таким чином, соціально-правове значення способів реалізації ПГР виявляється у наступному:

1) *форми і способи реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості сукупно створюють належні умови для поступового розвитку України в якості сучасної і по-справжньому правової, демократичної держави. ГР, як зазначають вчені, необхідна для людського прогресу, демократії та розвитку демократичної держави, заснованої на ідеї верховенства права. Нинішній стан*

суспільних відносин викликає необхідність визнання та повною мірою використання знань, навичок та творчих здібностей жінок, а не ігнорування їх [46, с. 172]. Таким чином, відповідні форми та способи є шляхами та інструментами, за допомогою яких «державні органи, суспільство та кожен громадянин формують правопорядок, в якому: по-перше, культивується повага до людини, її гідності незалежно від гендерної належності такої людини; по-друге, кожна людина може реалізувати свій трудовий потенціал, не будучи обмеженою гендерними стереотипами, а саме використовуючи свої вміння, навички на посаді, на якій вона спроможна самореалізуватись, приносячи користь суспільству та державі [203, с. 98]. Іншими словами, у разі, коли в державі будуть сформовані ефективні форми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, а в практичній дійсності наявними будуть усі необхідні інструменти для реалізації такого принципу, можна буде стверджувати, що в такій державі є всі передумови для розвитку в напрямі становлення сучасної правової та демократичної держави. Реальна ж побудова такої держави в окресленому контексті буде можливою у тому разі, коли українське суспільство буде позбавлене гендерних стереотипів і забобонів, гендерною рівністю будуть користуватись усі працездатні особи, а суб'єкти, зобов'язані дотримуватись ПГР, будуть неухильно виконувати відповідні обов'язки;

2) *форми і способи реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості культивують сприятливі умови для становлення сучасного трудового права України, крізь призму норм якого будь-яка людина вважається вищою за виробничі відносини. Досліджувана засаднича ідея «вимагає не лише формальної, але й змістової справедливості в сфері праці та зайнятості, що передбачає створення умов, за яких роботодавець не лише однаково ставиться до чоловіків і жінок, але й толерантно сприймає особливі потреби працівників, продиктовані їх гендерними ролями» [203, с. 98]. Утім, це не повинно застосовуватись вибірково. Роботодавець має враховувати законні інтереси*

працівника (батька чи матері дитини, яка потребує догляду, вагітної жінки тощо) й тоді, коли вони не узгоджується із планами стосовно перебігу виробничих відносин на підприємстві. Таким чином, форми і способи реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, по-перше, ставлять людину, її права, свободи та законні інтереси (як у сфері праці, так і поза ними) вище за виробничі процеси та за результати праці, по-друге, не дозволяють поділяти працівників за гендерними ознаками на тих, хто може бути вищим за виробничі відносини, результати виробництва, та на тих, хто в силу своїх гендерних ролей являє собою певний «соціальний тягар» для виробництва й тому повинен перебувати під опікою суспільства і держави, а не роботодавця. В окресленому контексті можемо дійти висновку, що форми і способи реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості формують соціально відповідального роботодавця, який є реальною основою для функціонування соціально орієнтованої економіки, а це – ознака сучасної соціальної держави;

3) форми і способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України характеризуються потенціалом не лише для просування демократії та для людського прогресу, але й для стимулювання економічного зростання та загального соціального добробуту. Вченими справедливо зазначається, що «прагнення держави до суттєвого та стабільного зменшення бідності та уникнення проявів дискримінації залежить від політичного бажання протистояти системним порушенням прав жінок і чоловіків» [118, с. 555]. Вказане є цілком закономірним, адже:

а) «економічна та соціальна безпека тісно пов'язані між собою» [184, с. 77], так як належний рівень соціальної безпеки населення загалом (та працездатної групи населення зокрема) можливо забезпечити лише тоді, коли для цього буде профінансовано матеріальне забезпечення соціальної безпеки. При цьому слід мати на увазі, що «соціальна безпека – це явище, котре перебуває в постійному розвитку, тому факт формування відповідного стану не

є статичним» [139, с. 66], а отже, стабільність соціальної безпеки безпосереднім чином залежить від стабільності економіки держави та розвитку держави у рамках концепції сталого розвитку [див., напр.: 184];

б) забезпечення адекватних соціальних та економічних умов для ефективного здійснення трудових прав як чоловіками, так і жінками може підвищити трудовий потенціал українського суспільства та збільшити економічний потенціал (також і соціальний капітал) держави;

4) *форми і способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України створюють сприятливі умови для успішного виконання завдань євроінтеграційної стратегії України.* Як відомо, приведення норм законодавства України відповідно до міжнародних стандартів та вимог ЄС – ключове завдання на шляху до досягнення мети європейської інтеграції [28, с. 260]. Одним із таких найважливішим міжнародних стандартів та цінностей ЄС є визнання та просування ГР у сфері праці та зайнятості, а також заохочення нетерпимості до гендерних стереотипів та упереджень у цій сфері. У цьому сенсі важливо наголосити на тому, що Угода про асоціацію 2014 р. [224], прямо передбачає обов’язок заохочення ГР та рівних можливостей для жінок та чоловіків у різних сферах, а щонайперше – у сфері зайнятості, освіти та навчання тощо [203, с. 99].

Підводячи підсумок викладеному, зауважимо, що «на сьогоднішній день національне законодавство про працю передбачає різні форми реалізації ПГР, у рамках яких застосовними є відповідні способи реалізації вказаного принципу. Критичне осмислення таких форм і способів забезпечення досліджуваної цивілізаційної ідеї засвідчує факт існування в Україні цілісної моделі забезпечення ГР чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, яка врегульовується нормами трудового права, а також положеннями актів про права людини та забезпечення юридичної рівності людей» [203, с. 99]. У зв’язку із цим зазначимо, що в окресленому контексті сучасне українське трудове право

«характеризується гуманістичною природою, хоча й не позбавлене недоліків у частині упорядкування відносин і процесів, які об'єктивують ГР (відтак, становлять очевидні ризики для забезпечення соціальної безпеки працівників, обумовлених їх гендерною належністю)» [203, с. 99]. Беручи до уваги цей факт, а також очевидне соціально-правове значення досліджуваного нами феномена «в контексті існуючих соціально-ризикованих факторів на ринку праці та в нашій державі загалом, можемо дійти висновку про потребу більш детального науково-практичного аналізу сутності та особливостей відповідних форм і способів забезпечення ГР з тим, щоб окреслити наявні проблеми забезпечення такої рівності в Україні та окреслити шляхи вирішення таких проблем шляхом удосконалення законодавства про працю» [203, с. 99].

Висновки до розділу 1

1. Гендер у трудовому контексті є соціально-культурною конструкцією (роллю), що характеризується очікуваннями й атрибутами, присвоєними суспільством особам залежно від їх статі, а також відображеними законодавцем у трудовому законодавстві без мети дискримінації працівника залежно від його (її) статі.

2. ГР у трудовому контексті – це фундаментальна ідея, відповідно до якої всі люди незалежно від їх статі повинні мати рівні права, можливості в реалізації трудового потенціалу, а також рівний доступ до ресурсів і благ сфери праці та зайнятості (також у суміжних сферах життя людини).

3. ПГР у сфері праці та зайнятості – це врегульована нормами трудового законодавства засаднича ідея, згідно з якою будь-яка особа незалежно від її гендерної належності може розглядатися як така, що має загальний трудовий статус (щонайперше права та обов'язки), гарантії набуття та реалізації цього правового статусу, наслідком чого повинно стати створення та існування, з одного боку, максимально рівних (як для чоловіка, так і для жінки)

умов реалізації свободи праці, трудового потенціалу, а також захисту від ГД у сфері праці та трудової експлуатації за ознакою гендера, з іншого боку, умов, за яких гендерно обумовлені характеристики особи, що знижують показники конкурентоздатності такої особи на ринку праці, повинні бути компенсовані державою та толерантно сприйняті роботодавцем і трудовим колективом.

4. Основними сутнісними ознаками ПГР у сфері праці та зайнятості є такі його риси: 1) цей принцип виступає індикатором цивілізованості суспільства та правопорядку в сфері праці та зайнятості; 2) він переслідує конкретну мету у сфері праці та зайнятості – створення, забезпечення та охорону умов виникнення, перебігу й припинення трудових відносин, за яких будь-яка особа незалежно від її статі має змогу в однаковій мірі повноцінно реалізувати свою свободу праці на основі стандартів гідної праці, котрі враховують особливі потреби певного гендера, не будучи при цьому виявом ГД; 3) цей принцип виконує завдання, що взаємокорегується метою трудового права та унеможлиблює будь-які прояви ГД, щонайперше: а) забезпечення (охорону і захист) рівності прав і обов’язків, рівності можливостей чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості; б) корегування конкуренції можливостей чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості; в) запобігання ГД та відновлення стану, що існував до моменту такої дискримінації; 4) зазначений принцип у процесі його реалізації є актом втілення права та виконує наступні функції: а) просвітницьку (здійснення заходів просвітницького характеру щодо спростування гендерних стереотипів у сфері праці та зайнятості й заходів з виховання толерантності до ідеї ГР); б) установчу (створення та коригування нормативно-правової основи реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості); в) регулюючу (застосування ПГР у питаннях взаємодії суб’єктів трудового права, що не врегульовані законодавством про працю); г) превентивну (здійснення контролю за станом дотримання ГР у нормотворчій роботі та в реалізації норм трудового законодавства тощо); г) охоронну (спонукання суб’єктів, які забезпечують

дотримання ГР у сфері праці та зайнятості, до створення умов, за яких унеможлиблюється ГД, та реагування на випадки такої дискримінації); 5) цей принцип нормативним чином забезпечений на: а) міжнародно-правовому рівні актів: у сфері міжнародного правопорядку, прав людини, що стосуються ГР у сфері праці та зайнятості; в сфері праці та зайнятості, які проголошують ГР людей у відповідній сфері (конвенції МОП №№ 45, 100, 103, 111, 122, 156); б) рівні актів національного законодавства, у яких врегульовуються окремі аспекти ГР у сфері праці та зайнятості (Конституція України, КЗпП, ЗУ 2005 р. № 2866-IV).

5. ПГР у сфері праці та зайнятості у певних формах й певним чином (способом) знаходить свій практичний вияв у результаті прямої дії норм чинного законодавства, що органічно окреслюють різні аспекти вияву цього принципу. Поточний стан нормативної основи для реалізації ПГР засвідчує, що український законодавець: 1) у загальних питаннях регулювання трудових і суміжних з ними відносин використовує *позагендерний підхід*, який тлумачить загальний правовий статус працівника без урахування тих чи інших рис конкретної статі; 2) поряд із позагендерною універсалізацією правового статусу працівника передбачає певні права та гарантії, які поширюються лише на жінок, формуючи таким чином правовий статус жінки у сфері праці та зайнятості (для упередження порушення права жінки на материнство, а також прав дитини на життя, здоров'я і дитинство тощо); 3) останнім часом розширив позагендерне тлумачення широти вияву правового статусу працівника шляхом корегування статусу жінки-працівниці, оскільки цей статус був несправедливо широким у результаті упередженого розуміння соціальних ролей в українському суспільстві та нівелювання статусу працівника, котрий є батьком та/або має особливі сімейні обов'язки.

6. Форми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості – це передбачені трудовим законодавством України зовнішньо виявлені напрями (шляхи)

реалізації працівниками незалежно від їх статі трудових прав і свобод, законних інтересів у сфері праці та зайнятості, а також виконання суб'єктами трудового права їх обов'язків щодо належного забезпечення умов ГР та недопущення ГД у сфері праці і зайнятості, виправлення ситуацій такої дискримінації.

Форми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості за способом їх динамічного об'єктивного вияву поділяються на такі групи: 1) групу активних форм реалізації ПГР: а) виконання норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти ГР; б) використання норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти ГР; в) застосування норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти ГР; 2) групу пасивних форм ПГР у сфері праці та зайнятості, що включають дотримання (додержання) трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі.

7. Способи реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості – це фактичні діяння (переважно у формі дій), прийоми (комплекс прийомів), прямо чи опосередковано передбачені трудовим законодавством, здійснення (реалізація) яких уповноваженим суб'єктом дозволяє формувати правопорядок у сфері праці та зайнятості, яким фактично виконуються вимоги ПГР. Для цих способів характерним є те, що вони: 1) об'єктивуються у: а) формах реалізації ПГР, що спрямовуються на створення умов, за яких уможлиблюється виконання, використання та застосування норм законодавства про працю, які закріплюють стандарти ГР; б) діях (прийомах), котрі в безпосередньому сенсі постають у якості правових заходів забезпечення ГР у сфері праці загалом та на рівні підприємства (конкретних правовідносин) зокрема; 2) цілісно підпорядковані меті та засадам правового режиму ГР у сфері праці та зайнятості, а також спрямовані на виконання завдань цього трудовправового режиму.

Способи реалізації ПГР у сфері праці поділяються на такі види: 1) способи позитивного характеру (виявляються в афірмативних діях, а саме у встановленні гендерних квот); 2) способи превентивного характеру (охоплюють

заходи ідентифікації ризиків і випадків ГД, зокрема шляхом гендерної експертизи трудового законодавства, трудових договорів (контрактів), робочих місць та ін.); 3) способи захисного характеру, а саме: а) визнання, що існуючий правовий режим на підприємстві, в установі або ж організації може перешкоджати встановленню ГР через прямі чи опосередковані гендерно упереджені мотиви; б) визнання недійсними (повністю чи у відповідній частині) трудових договорів (контрактів), колективних угод або локальних актів роботодавців, які суперечать нормам законодавства, що проголошують ГР; в) покладання на порушника вимог ПГР обов'язку негайно припинити дискримінаційну поведінку; г) відновлення становища працівника, що мало місце до дискримінаційної щодо нього поведінки; г) тимчасова зміна форми зайнятості працівника, який зазнав ГД (включаючи також сексуальні домагання) на робочому місці; д) притягнення порушника вимог ПГР у сфері праці до юридичної відповідальності; е) припинення трудових правовідносин у межах самозахисту працівником своїх прав тоді, коли роботодавцем порушуються права, свободи і законні інтереси працівника (у випадку гендерно мотивованого порушення).

8. Соціально-правове значення форм і способів реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості виявляється в тому, що вони створюють сприятливі умови для: 1) поступового розвитку держави в якості сучасної і по-справжньому правової та демократичної; 2) становлення сучасного трудового права України як галузі права, крізь призму норм якого будь-яка людина вважається вищою за виробничі відносини (процеси, результати підприємницької діяльності); 3) стимулювання економічного зростання та загального соціального добробуту; 4) успішного виконання завдань євроінтеграційної стратегії України.

РОЗДІЛ 2

ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

2.1 Форми реалізації принципу гендерної рівності на етапі підбору працівників і укладання трудового договору

ПГР працівників в Україні, як випливає з попереднього розділу дисертації, має достатню нормативно-правову основу для забезпечення його належного застосування на практиці. Більше того, роботодавці законодавчо зобов'язуються застосовувати цей принцип на всіх етапах виникнення, перебігу та припинення трудових відносин, в тому числі навіть до їх виникнення, для створення умов, які відповідають ПГР при формуванні таких правовідносин [203, с. 99]. При цьому саме на етапі, що передуює виникненню трудових правовідносин, найчастіше спостерігаються практичні бар'єри, спрямовані на унеможливлення реалізації вказаної засадничої ідеї. На цю обставину також звертає увагу провідна українська вчена І.С. Сахарук, констатуючи, що з дискримінаційними обмеженнями в трудових відносинах найчастіше стикаються особи в процесі добору персоналу, адже під час цієї кадрової процедури роботодавці часто відмовляють таким особам задовольнити бажання працевлаштуватись з дискримінаційних підстав. Отже, антидискримінаційні заходи повинні здійснюватися не лише протягом усього періоду дії трудових відносин, але й до їх виникнення. Причиною цього є те, що дискримінація у сфері зайнятості може призвести до порушення права на працю, що, в свою чергу, ускладнює для окремих осіб здійснення інших трудових прав [185, с. 91]. Викорінення цієї дискримінаційної практики можливе шляхом виокремлення та аналізу форм належної реалізації ПГР за трудовим законодавством України. Перш ніж з'ясувати, яким саме чином (в яких формах) повинен реалізовуватись

ПГР до моменту виникнення трудових правовідносин й на момент їх виникнення, слід проаналізувати суть вказаних суспільних відносин, врегульованих правом.

Враховуючи тлумачення поняття «трудові правовідносини», які запропоновані українськими юристами-трудовамиками, серед яких, зокрема, М.І. Іншин [76, с. 198], В.С. Венедіктов, К.Ю. Мельник [17, с. 128], В.В. Юровська [245, с. 69] та В.В. Гладкий [37, с. 81], доходимо висновку, що вчені розуміють трудові правовідносини в якості двосторонніх, добровільних і врегульованих нормами трудового права правових відносин (вони також охоплюють низку суміжних правовідносин, зокрема, щодо підвищення по службі, переведення працівника та ін.), сторонами яких є працівник і роботодавець.

При цьому вказане складне явище конкретизується саме за рахунок окреслення переліку характерних рис цих правовідносин. Так, наприклад, у листі Міністерства соціальної політики України від 23 травня 2017 року № 10620/0/2-17/13 зазначається, що «характерними ознаками трудових відносин є: систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 року № 327; обов'язок роботодавця надати робоче місце; дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації з урахуванням ЗУ «Про охорону праці» тощо» [244].

Що ж стосується теоретичних підходів до визначення ознак трудових правовідносин, то В.С. Венедіктов і К.Ю. Мельник вважають, що основними відмінними характеристиками трудових відносин є такі їх специфічні риси: 1) особистий характер виконання працівником роботи (безпосереднє виконання працівником роботи за відповідною кваліфікацією, професією, посадою);

2) відплатність виконання працівником роботи (систематична виплата працівнику грошової винагороди за виконану ним роботу); 3) ієрархічність взаємодії працівника та роботодавця (працівник виконує посадові обов'язки за дорученням роботодавця, а також під його керівництвом і контролем) [17, с. 128]. Водночас юрист-трудолик В.В. Юровська стверджує, що до основних ознак трудових відносин слід відносити наступні характерні риси цих правових відносин: «укладаються лише на добровільній основі; регулюються нормами трудового права України; сторонами відносин обов'язково є робітник та роботодавець; тривають у часі; виникають у результаті укладання трудового договору; сторони вказаних відносин наділені суб'єктивними правами і мають певні обов'язки; мають відплатний характер; кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини» [245, с. 69-70]. Наведені українськими науковцями ознаки трудових правовідносин засвідчують складність цього соціально-правового явища, а також широку площину взаємовідносин між працівником (кандидатом на посаду) та роботодавцем (потенційним роботодавцем), які повинні ґрунтуватись на ідеї непорушності ГР у сфері праці, однак можуть виявлятись у практичній дійсності з урахуванням тих чи інших гендерних стереотипів, що завдають шкоду як жінкам, так і чоловікам. У зв'язку із цим вбачається потреба в межах цього дисертаційного дослідження детально розглянути форми та способи реалізації ПГР на різних етапах перебігу трудових правовідносин, починаючи з етапу підбору працівників і укладання трудового договору. Проте, зважаючи на масштабність окресленого питання, в межах цього підрозділу дисертації зосередимо увагу саме на формах реалізації досліджуваного принципу на етапі підбору працівників і укладання трудового договору.

Додатково актуалізує необхідність здійснення такого дослідження той факт, що по сьогодні форми реалізації ПГР на етапі підбору працівників і укладання трудового договору ще не вивчалися вітчизняними та зарубіжними

вченими. Саме тому потрібно виокремити та проаналізувати основні форми реалізації ПГР на етапі підбору працівників та укладання трудового договору.

Спершу слід зазначити, що сутність форм реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості дозволяє дійти висновку, що відповідними формами на етапі підбору працівників і укладання з ними трудового договору є передбачені трудовим законодавством України зовнішньо виражені напрями реалізації: 1) особами, котрі бажають реалізувати право на працю (беручи участь у підборі чи в процесі укладання трудового договору), незалежно від їх статі, трудових прав і свобод, законних інтересів у сфері праці та зайнятості; 2) суб'єктами трудового права їх обов'язків щодо: а) належного забезпечення умов ГР та недопущення ГД у сфері праці та зайнятості в рамках кадрової процедури підбору персоналу, а також подальшого укладання з ними трудових договорів (контрактів); б) виправлення ситуацій, які є дискримінаційними, на етапі підбору працівників та/або укладання з ними трудового договору (контракту).

Отже, більш повно з'ясувати сутність зазначених форм можна лише попередньо визначивши сутність підбору та укладання трудового договору.

Вирішуючи поставлені завдання, спершу наведемо точку зору Я.В. Сімутіної, яка справедливо зазначає, що «правовідносини як найбільш розповсюджений різновид реалізації правових приписів, виникають, змінюються і припиняються не самі по собі, а внаслідок конкретних життєвих обставин, передбачених правовими нормами, що мають назву юридичних фактів» [208, с. 110]. Відповідні життєві обставини, на думку вітчизняної вченої, називаються юридичними фактами, адже «вони, по-перше, визначаються (визнаються такими) правовими нормами, по-друге, тягнуть за собою саме юридичні наслідки, у тому числі конкретизують статутні права і обов'язки, тобто обумовлюють їх перетворення у суб'єктивні» [208, с. 110]. При цьому основними юридичними фактами, на основі яких виникають трудові правовідносини, є: 1) процедура підбору працівників, належне здійснення якої

дозволяє виявити найбільш придатного для виконання роботи на вакантній посаді кандидата на посаду; 2) укладання трудового договору з кандидатом на посаду, який був обраний у процесі реалізації процедури підбору працівників. Укладання зазначеного договору засвідчує безпосереднє виникнення трудових правовідносин.

Стосовно процедури підбору працівників, то з цього приводу слід зазначити, що сам підбір персоналу в теорії трудового права розглядається переважно в якості важливої форми реалізації свободи праці. Це є цілком закономірною, адже підбір персоналу, з одного боку, «включає системну роботу по пошуку необхідних кандидатів, проходження декількох етапів співбесід, оцінки учасників конкурсу з усіх можливих сторін, включаючи як професійний рівень, досвід роботи, так і здатність працювати в команді, стресостійкість, тобто вивчення усіх психологічних аспектів» [112, с. 137]. З іншого боку, підбір персоналу передбачає задоволення права на працю осіб, які мають належний рівень працездатності та характеризуються комплексом професійних та інших (у разі потреби) характеристик, що необхідні для виконання посадових обов'язків на вакантній посаді. Водночас необхідно мати на увазі, що професійні характеристики не повинні бути скориговані ознакою гендерної належності кандидата на посаду, якщо це прямо не передбачено трудовим законодавством. Вказане потрібно уточнити наступним чином: «Особисті характеристики кандидата на посаду можуть узгоджуватись із вимогами до статі особи лише в тому разі, коли цього об'єктивно потребує виконання трудових обов'язків на вакантній посаді й таке безпосереднім чином не суперечить вимогам чинного законодавства про працю в частині заборони дискримінації за ознакою статі в сфері праці та зайнятості» [204, с. 135].

Слід зазначити, що умовна «свобода» від існуючих «гендерних» стереотипів під час підбору працівників та очевидна шкідливість для виробничого процесу підприємства факту ґрунтування процесу підбору кадрів

на основі гендерних переконань роботодавця (уповноваженої ним особи) найбільш повно демонструється в умовах належної дії принципів ринкової економіки в соціальній та правовій державі» [204, с. 135]. Це можна пояснити тим фактом, що підбір персоналу в безпосередньому (об'єктивно-динамічному) та концептуальному сенсах являє собою адекватний і раціональний розподіл найманих працівників по відповідних робочих місцях, беручи до уваги (крізь призму вимог до виконуваної роботи) здібності та інші професійно-ділові, психофізіологічні якості особи. Тобто «роботодавець (уповноважений ним суб'єкт) в умовах ринкової економіки заінтересований у тому, щоб учасниками виробничих відносин на його підприємстві (в установі, організації) були найняті працівники, котрі є найбільш професійними, продуктивними та лояльними до вимог режиму трудової дисципліни» [204, с. 135].

Водночас необхідно мати на увазі й те, що «в умовах ринкової економіки роботодавці можуть спотворено гендерними стереотипами тлумачити професіоналізм, продуктивність й дисциплінованість працівників. Зокрема роботодавець може хибно вважати, що чоловіки здатні більш професійно та продуктивно виконувати певну роботу у порівнянні із жінками, а жінки, котрі не перебувають у шлюбі (тим більше, ті з них, які заявляють про своє небажання вступати у шлюб взагалі), є більш продуктивними та дисциплінованими у порівнянні з жінками, котрі перебувають у шлюбі, є вагітними чи вже матерями народжених дітей» [204, с. 135]. Саме тому нами вказується на те, що підбір персоналу, який не засновується на тих чи інших гендерних стереотипах, більш повно реалізовується за наявності таких обставин: по-перше, коли принципи ринкової економіки діють належним чином (щонайперше із соціальним застереженням – як соціально орієнтована ринкова економіка); по-друге, у соціальній і правовій державі. При цьому саме соціальна і правова природа держави дозволяє застосовувати принципи і закони ринкової економіки відповідно до цінностей, орієнтованих на людину. Це призводить до

соціально орієнтованої ринкової економіки, де учасники ринку постійно враховують соціальну цінність індивідів незалежно від їх статі (суб'єкти ринку, що діють в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки, не можуть порушувати ПГР, не ставлячи при цьому під сумнів засади такої економіки).

Враховуючи викладене, зазначимо, що в *рамках підбору працівників* наявні такі групи форм реалізації ПГР:

1. *Група активних форм реалізації ПГР*. Цій групі форм реалізації ПГР властиве те, що роботодавець повинен здійснювати наступні активні дії:

1) проводити процедуру добору та відбору персоналу, вільну від гендерних стереотипів (*форма створення умов забезпечення ГР у процесі добору і відбору працівників*) [204, с. 136]. У межах цієї форми реалізації ПГР «роботодавець (уповноважена ним особа) повинен створити такі організаційні та кадрові умови, за яких потенційний працівник чоловічої чи жіночої статі може за однаковими правилами звернутись з метою реалізації свого права на працю. Крім того, важливим фактором у межах цієї форми є чітка вказівка роботодавцем в оголошенні (рекламі) на те, що вакантну посаду може зайняти як чоловік, так і жінка (коли це неможливо відповідно до законодавства, роботодавцем вказується, що найму на вакантну посаду підлягає лише працездатна особа певної статі)» [204, с. 136]. Однак більш прийнятною альтернативою буде гендерно нейтральне формулювання відповідного оголошення (реклами);

2) проводити гендерно-правову експертизу (перевірку) локальних актів (норм цих актів) (*форма ГПЕ локальних актів*) [204, с. 136]. Слід зазначити, що, «хоча на сьогоднішній день відповідна експертиза проводиться щодо проєктів актів законодавства та, зокрема, нормативно-правових актів, які підлягають державній реєстрації, слід констатувати необхідність проведення такої експертизи, зокрема, відділом кадрів (уповноваженою на це особою). Мета відповідної перевірки та експертизи є аналогічною меті проведення ГПЕ,

здійснюваною Мін'юстом України» [204, с. 136]. Згідно з п. 2 Порядку проведення ГПЕ, затвердженого постановою КМУ 2018 року № 997, ця мета зводиться до: а) ретельного (комплексного) дослідження чинного законодавства, а також проєктів нормативних правових актів України (для посилення гарантування рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків) на предмет їх відповідності міжнародно-правовим договорам (резолуціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій та їх органів, предметом відання яких є права людини), які національним парламентом були визнані обов'язковими; б) запобігання прийняттю нових та подальшої дії вже чинних нормативних правових актів, положення яких не гарантують рівні права і можливості для жінок і чоловіків [146]. Отже, аналізуючи соціально-правову сутність такої форми реалізації ПГР, можемо дійти думки, що вона повинна бути врегульована на рівні законодавства про працю, що вноситиме юридичну визначеність у відповідну юридично значиму діяльність, а також стандартизуватиме практику перевірки нормативного забезпечення проведення процедури підбору працівників;

3) аргументувати рішення в процесі вибору кандидата на вакантну посаду (*форма гендерно-правової мотивації вибору кандидата на вакантну посаду*). Виокремлена форма реалізації ПГР, як і попередня форма, безпосереднім чином «не врегульована законодавством про працю, проте досить часто застосовується соціально відповідальними роботодавцями, котрі досить серйозно ставляться до обов'язку дотримуватись вимог недискримінації в сфері праці та зайнятості й таким чином підсумовують результат підбору працівників» [204, с. 136], уникаючи при цьому: а) «організаційних помилок (наявність хибних висновків щодо компетентнісних, професійних якостей та інших важливих для роботи на вакантній посаді рис конкретного кандидата на посаду), в результаті яких було прийнято рішення про укладання (неукладання) трудового договору з певним кандидатом на вакантну посаду» [204, с. 137]; б) «неаргументованих позовів

стосовно цього від кандидатів на посаду, щодо яких було прийнято рішення не укладати з ними трудовий договір» [204, с. 137]. Крім того, вказане також є важливим у контексті мінімізації іншої актуальної трудової проблеми – зменшення навантаження на суддів, які є працівниками, котрі наразі працюють в умовах кадрової кризи в системі правосуддя України [див., напр.: 38, с. 97; 83, с. 103]. З огляду на це вбачається потреба у закріпленні на рівні законодавства чіткої вимоги щодо обов'язковості підсумування процедури підбору працівників шляхом вмотивованого прийняття рішення щодо неможливості укладання трудового договору з певними кандидатами на вакантну посаду та рішення щодо укладання трудового договору з конкретним кандидатом на вакантну посаду.

2. *Група пасивних форм реалізації ПГР* [204, с. 137]. У межах цієї групи форм реалізації досліджуваного принципу роботодавець здійснює такі пасивні дії:

1) складає перелік трудових (службових) обов'язків для працівників, не надаючи будь-якій особі прямих або непрямих переваг чи на створюючи їй бар'єрів у здійсненні свого права на працю, якщо тільки такі переваги або перешкоди прямо не передбачені законом (*форма непорушності ГР у рамках визначення посадових обов'язків, виконуваних на вакантній посаді*). Ця форма реалізації ПГР «має важливе значення для об'єктивації відповідної засадничої ідеї, адже в тому разі, коли роботодавець вирішить сформувати посадові обов'язки працівника, керуючись гендерними стереотипами, то частина осіб, які могли б взяти участь у конкурентному відборі на посаду, відмовлятимуться від такої можливості, усвідомлюючи (на підставі ознайомлення з переліком посадових обов'язків на вакантній посаді) той факт, що вони не будуть спроможними виконувати трудові (службові) обов'язки через те, що характеризуються певною гендерною належністю» [204, с. 137].

Водночас необхідно мати на увазі, що «посадові обов'язки окремих працівників є досить широкими в силу того, що на таких працівників покладається значима для організації (суспільства, держави) трудова (службова) роль» [204, с. 137]. Наприклад, посадові обов'язки Голови Державної служби з питань праці (відповідно до Додатку до розпорядження КМУ 2021 року № 1100-р) складають: а) виконання прав і обов'язків (повноважень), передбачених для керівника державної служби Держпраці; б) забезпечення здійснення публічної політики щодо промислової безпеки, охорони праці, зміцнення гігієни праці, а також стосовно поводження з вибуховими матеріалами; здійснення нагляду за діяльністю в гірничодобувній промисловості та за забезпеченням дотримання трудового законодавства, законодавства про зайнятість; забезпечення соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, а також у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття та ін.; в) здійснення ін. повноважень, визначених чинним законодавством [159].

Таким чином, можемо дійти висновку, що в такому разі реалізація ПГР «безпосереднім чином покладається на суб'єктів нормотворчої діяльності в процесі формування ними правового статусу працівника, котрий займає певну посаду. В свою чергу, суб'єкти реалізації кадрової політики у вказаному процесі повинні лише дотримуватись вимог законності» [204, с. 137], а саме: не покладати на працівників додаткових повноважень (це суперечитиме ч. 2 ст. 19 Основного ЗУ) й не ставити перед кандидатами на посаду вимог, які є надмірними крізь призму трудових (службових) обов'язків у порівнянні із стандартами належного виконання службово-трудових обов'язків;

2) складає перелік дій, інформації, рівня трудової правосуб'єктності (ін. особистих характеристик, що є передумовою тлумачення особи в якості суб'єкта трудового права, спроможного бути учасником трудових відносин [18,

с. 138-139]), «необхідних для участі в конкурентному відборі кандидатів на посаду (у сенсі прийняття на роботу в загальному порядку чи конкурсного заміщення вакантних посад), не створюючи при цьому умов порушення ПГР у сфері праці та зайнятості (*форма непорушності ГР у рамках визначення підстав й умов участі працівника в конкурентному відборі на вакантну посаду*)» [204, с. 137]. У рамках цієї форми головним чином мова йде про:

а) «складання переліку необхідної інформації (документів), що в тій чи іншій формі повинна надаватись роботодавцю для ознайомлення та прийняття рішення про можливість найму такої працездатної особи. Цей перелік не повинен складатись методом прямого чи прихованого запитування інформації про гендерну ідентичність особи (крім інформації, що передбачена законом), її сімейний стан тощо» [204, с. 137]. Водночас до відповідних необхідних (допустимих) дій та інформації переважно відноситься, *по-перше*, вияв бажання про участь у конкурентному відборі кандидатів на посаду. Загалом вияв бажання працездатної особи може бути викладений у письмовій формі (заява про участь у відборі, в конкурсному відборі), хоча в процесі працевлаштування у загальному порядку цей вияв бажання особи реалізувати своє право на працю, як правило, зводиться до усної заяви про участь у конкурентному відборі чи звернення особи із бажанням зайняти вакантну посаду. *По-друге*, резюме, в якому переважно міститься: ідентифікаційна інформація про кандидата (прізвище, ім'я, по батькові, число, місяць, рік народження, реквізити документа, що посвідчує особу); інформація щодо наявності певного рівня освіти; відомості про стаж роботи (служби); інформація про наявність близьких осіб кандидата, які працюють у цього роботодавця;

б) «формування переліку вимог до: кваліфікації кандидата на посаду (рівень освіти, досвід роботи, володіння певною мовою тощо); компетентності кандидата на посаду (наявність концептуального та інноваційного мислення, навички управління організацією роботи, наявність комунікаційних навичок і

стресостійкості, наявність здатності та вмінь, обумовлених певним рівнем розвитку абстрактного та вербального мислення); професійного рівня кандидата на посаду (наявність необхідного рівня професійних знань), котрий може зайняти вакантну посаду» [204, с. 137]. Крім того, «роботодавець у процесі формування зазначених вимог не повинен «легалізувати» в якості таких вимог вимоги до працівників, обумовлені гендерними стереотипами. Водночас, коли такі вимоги вказують на те, що замістити вакантну посаду може працездатна особа певної статі, то ця вказівка повинна супроводжуватись вмотивованим поясненням причин цього» [204, с. 137];

3) формулювання і публікування оголошення (реклами) про вакансію з дотриманням законом передбачених вимог про недопущення дискримінації за ознакою статі (*форма непорушності вимог ГР при повідомленні працездатних осіб щодо наявної вакансії*). Що стосується цієї форми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, то з цього приводу «слід мати на увазі, що роботодавець (уповноважена ним особа) повинен враховувати попередні формальні аспекти підбору персоналу» [204, с. 138], а також вимоги ч. 3 ст. 11 ЗУ 2012 року № 5067-VI. У цій нормі Закону прямо забороняються оголошення про вакансії, які пропонують роботу лише одній статі або містять вимоги, що надають перевагу одній статі. Крім того, законодавець забороняє роботодавцям вимагати інформацію про особисте життя особи, яка бажає працевлаштуватись. Винятки з цих правил робляться лише для специфічних робіт, які можуть виконуватися тільки особами певної статі [150]. У п. 1 ч. 5 ст. 50 вказаного законодавчого акта зазначається, що роботодавець у рамках участі в забезпеченні зайнятості населення не може «висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя» [150]. Окреслене правило також конкретизується в ч. 1 ст. 24-1 ЗУ 1996 р. № 270/96-ВР, норма якої забороняє в рекламі про вакансії (прийом на

роботу) «пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі» [163], «крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі» [163];

4) проводить конкурентний відбір кандидатів на вакантну посаду без орієнтування на їх гендерну належність (*форма непорушності ГР у рамках проведення конкурентного відбору кандидатів на вакантну посаду*). «Конкурентний відбір на вакантну посаду є формою реалізації права на працю, що на практиці може відбуватись у трьох формах» [204, с. 138]. *Перша* – «відбір у межах прийняття на роботу (найму працівника) в загальному порядку. У рамках таких дій не передбачається дотримання певних процедурних правил, які містяться в конкурсних процедурах; роботодавець (уповноважена ним особа) взаємодіє з претендентами на вакантну посаду шляхом розгляду їх резюме, проведення співбесід тощо. *Друга* – «конкурсне заміщення вакантних посад. Ця форма конкурентного відбору має місце, як правило, в публічному секторі (хоча на конкурсній основі все частіше ґрунтуються відносини з приводу найму кадрів й в приватному секторі)» [204, с. 138] та «може мати місце за наявності фактів-умов: наявності вакантної посади; рішення про проведення конкурсу; публікація у ЗМІ про проведення конкурсу; наявності або формування конкурсної комісії» [45, с. 12]. Учений В.В. Ладиченко зазначає, що «особливістю конкурсного заміщення посад є те, що конкурс впроваджується демократичним шляхом та на підставі рівних можливостей вступу на державну службу для всіх громадян України» [114, с. 17-18]. З огляду на це погодимось із тим, що конкурс на вакантну посаду – це соціальний та юридичний процес, у межах якого оцінюються ділові якості претендентів на вакантну посаду на основі демократичних принципів (принципів об'єктивності, гласності, порівнянності, а також змагальності). Таким чином, відповідна кадрова

процедура є процесом перевірки професійних, моральних і психофізіологічних якостей кандидатів на вакантну посаду, який здійснюється в певному порядку і відповідно до встановлених правил, що дозволяє аргументованим чином здійснити відбір найбільш підходящого кандидата на вакантну посаду [55, с. 40]. *Третя* – заміщення вакантних посад на позаконкурсній основі. Зазначена форма конкурентного відбору працівників переважно має місце в публічному секторі й виявляється в процедурах призначення, обрання, а також зарахування на вакантну посаду [58, с. 16]. Але, «хоча призначення (обрання, зарахування) працівника на вакантну посаду відбувається поза конкурсом, дії щодо такого працівника (ті, що задовольняють його право на працю) відбуваються з урахуванням: вимог до його професійного рівня, компетенції, досвіду роботи тощо; відповідних характеристик інших осіб, які могли би бути призначені (обрані, зараховані) на вакантну посаду. Отже, вказані позаконкурсні процедури мають конкурентний характер» [204, с. 138].

Таким чином, «у вказаних формах конкурентного відбору претендентів на посаду роботодавець (уповноважена ним особа) взаємодіє з особами, які бажають реалізувати право на працю, що ними засвідчено участю у відборі, а тому він повинен утримуватись від: по-перше, створення різноманітних перешкод та переваг для проходження кандидатом на посаду певної статі конкурентного відбору; по-друге, в однаковій мірі справедливо ставитись і взаємодіяти з претендентами на посаду обох статей» [204, с. 138]. Наприклад, роботодавець зобов'язаний створити всі можливості кандидатам на посаду обох статей довести свою професійність, рівень компетенції, попередньо надавши їм однакову інформацію про питання, які цікаві для нього та будуть задані під час співбесіди, однакову можливість у виборі часу проведення співбесіди (її перенесення) тощо; він має враховувати обмеженість вільного часу для відвідування співбесіди в особи, котра є матір'ю чи батьком малолітньої

дитини, не беручи до уваги таку особливість (батьківство) у процесі визначення особи, з якою буде укладено трудовий договір);

5) здійснює гендерно нейтральне обрання конкретного кандидата на посаду, з яким у подальшому буде укладено трудовий договір (контракт) (*форма непорушності ГР у процесі обрання кандидата на посаду, з яким у подальшому буде укладено трудовий договір*). З викладеного випливає, що такі дії виявляються як в активній формі (далі – АФ), так і в пасивній формі (далі – ПФ), що «закономірно, адже обрання певної особи, з якою буде укладено трудовий договір, є: процедурою, в ході якої повинні бути здійснені дії з аргументації вибору, що засвідчують дотримання ПГР у процесі найму працівника» [204, с. 138]; «комплексом дій, які не можуть впливати з гендерних стереотипів, котрі були основними аргументами для прийняття рішення про укладання трудового договору з певною особою» [204, с. 138-139].

Розглянувши АФ та ПФ реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, можемо перейти до розгляду відповідних форм реалізації цієї засадничої ідеї на етапі укладання трудового договору, яким відповідно до ч. 1 ст. 21 КЗпП України «є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [86].

Важливість розгляду цього питання обумовлена наступними факторами:

1) укладання трудового договору – це, як правило, нетривалий у часі процес, котрий повинен узгоджуватись із законом у передбаченому порядку, може відбуватись з недотриманням цих порядків, результатом чого є виникнення соціально небезпечних умов взаємодії працівника та роботодавця, що можуть

шкодити не лише працівнику, але й самому роботодавцю; 2) він є «підставою для поширення на працівника загального та спеціального трудового законодавства, а також виникнення інших правовідносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими» [26, с. 44]. Таким чином, у процесі укладання трудового договору можуть мати місце ситуації порушення ПГР навіть тоді, коли сам процес підбору працівника відбувався з дотриманням вказаної засадничої ідеї.

Враховуючи сутність процедури укладання трудового договору, а також ПГР, можемо дійти висновку, що *система форм реалізації ГР у сфері праці та зайнятості в рамках процедури укладання трудового договору* охоплена такими групами форм:

1) *групою АФ реалізації ПГР*. Для цієї групи форм реалізації досліджуваного принципу характерним є те, що роботодавець під час укладання трудового договору враховує об'єктивні, особливі, обумовлені гендерною належністю особи, з якою укладається трудовий договір, потреби в трудовому житті, на які звертає увагу працівник чи які впливають з положень законодавства про працю (*форма врахування особливих об'єктивних потреб, обумовлених гендерними рисами працівника, що повинні враховуватись під час укладання трудового договору*);

2) *групою ПФ реалізації ПГР*. Цій групі форм реалізації зазначеного принципу властиве те, що роботодавець під час укладання трудового договору повинен утримуватись від вчинення дій (поведінки), які можуть бути інтерпретовані в якості ГД, а саме:

а) не створювати умов, на підставі яких особа, котра була обрана в якості такої, з якою укладається трудовий договір, буде унеможливлена укласти цей трудовий договір (*форма непорушності ГР у рамках визначення посадових обов'язків, виконуваних на вакантній посаді*). Зокрема особливо проблематичним це питання постає в аспекті встановлення випробування

працівнику, з яким укладається трудовий договір, якщо про таке випробування не згадувалось до моменту укладання трудового договору та на це не погоджується особа, з якою укладається трудовий договір. Справа в тому, що в ч. 1 ст. 26 КЗпП України зазначається, що трудові договори можуть містити положення щодо перевірки того, чи підходить працівник для виконання дорученої роботи (положення про випробування особи) [86]. При цьому ще радянськими вченими вказувалось, що умова про випробування може бути закріплена в тексті трудового договору за взаємною згодою сторін, а у разі наявності заперечення проти такого випробування договір повинен бути укладеним без такої умови чи не укладатись взагалі [215, с. 259]. З цією позицією погоджуються також вітчизняні юристи-трудовики К.Ю. Мельник і В.Я. Гоц, акцентуючи увагу на тому, що, «підбираючи персонал, роботодавець може використати надане законодавством право встановлювати випробування особам, які приймаються на роботу, з метою перевірки відповідності їх роботі, що доручається» [122, с. 229]. Але «у випадку отримання незгоди на встановлення випробування від особи, що приймається на роботу, роботодавець вправі або відмовити їй у прийнятті на роботу, або, враховуючи певні обставини, укласти трудовий договір без такої умови» [122, с. 229-230]. На наш погляд, такі позиції вчених є дещо дискусійними, особливо в контексті реалізації принципу гендерної недискримінації (недискримінації взагалі). Вказане пояснимо наступним: якщо в рамках конкурентного підбору персоналу роботодавцем (уповноваженою ним особою) було обрано найбільш кваліфікованого та професійного кандидата на вакантну посаду, то можна припустити, що відповідна особа в найбільшій мірі спроможна виконувати роботу на вакантній посаді. При цьому, якщо конкурентний відбір працівників не супроводжувався інформацією про те, що в разі укладання з кандидатом трудового договору він муситиме пройти випробування (якщо до висновку про необхідність проходження випробування через недостатність професійних та

інших якостей кандидатів чи в результаті осмислення роботодавцем специфіки посадових обов'язків (на вакантній посаді) роботодавець приходить вже під час співбесіди, то про таку умову він повинен попереджати на інших співбесідах, попередити про це інших кандидатів, з якими було проведено співбесіду й вони за результатами співбесіди можуть розглядатись в якості таких, з якими може бути укладено трудовий договір), то примус до випробування під час укладання трудового договору може вважатись порушенням свободи праці, яке вчинене з мотивів ГД. Слід також визнати, що в переважній частині випадків на практиці складно встановити дискримінаційні мотиви неукладання трудового договору на підставі відмови працівника від випробування, коли випробування було встановлено для того, щоб схилити особу, котра пройшла конкурентний відбір, до відмови від укладання договору.

Водночас однозначно можна констатувати наявність факту недотримання роботодавцем ППР у разі, коли він змушує погодитись на випробування вагітну жінку (одинокую матер, яка має дитину віком до 14 років або ж дитину з інвалідністю) й знає про факт вагітності (факт того, що ця особа є одинокою матір'ю дитини відповідного віку чи дитини з інвалідністю) або ж відмовляється від укладання трудового договору, дізнавшись про те, що особа віднесена до категорії осіб (за вказаними гендерними показниками), яким на підставі ч. 3 ст. 26 КЗпП України не встановлюється випробування;

б) не запитувати в особи, що поступає на роботу, будь-якої інформації (відомостей, документів), котра містить дані про гендерну характеристику цієї особи: її сімейний стан, наявність дітей, стан вагітності, плани вступити у шлюб, завести дітей тощо (*форма утримування від запитування в особи, котра поступає на роботу, не передбаченої законом інформації про гендерну характеристику такої особи*). У ст. 25 КЗпП України встановлено, що при укладенні трудового договору роботодавець не має права вимагати від осіб, які поступають на роботу, тих чи ін. відомостей та документів, подання яких не

передбачено законодавством. Таким чином, реалізація ПГР у цьому контексті здійснюється в тому разі, коли роботодавець дотримується вимог вказаної статті Кодексу в її тлумаченні у контексті гендерної недискримінації у сфері праці та зайнятості;

в) не вчиняти діянь, які можуть бути інтерпретовані в якості сексуального домагання (*форма утримування від вчинення дій, що містять ознаки сексуальних домагань*). Спершу слід зазначити, що сексуальні домагання вчені та дослідники тлумачать як «залякування, знуцання або примус сексуального характеру, також небажана або неналежна обіцянка винагороди в обмін на сексуальні послуги, інші усні або фізичні (обійми, дотики, напад з метою зґвалтування) переслідування сексуального характеру» [222, с. 237]. Американські вчені-медики відзначають, що сексуальні домагання є «особливо згубною формою домагань, яка може мати тривалий психологічний вплив на жертв, погіршувати робочі відносини, завдавати шкоди культурному середовищу, збільшувати витрати та, в кінцевому рахунку, загрожувати місії організації» [254, с. 756-757].

Індійські вчені Д. Гупта та Дж. Гарг констатують, що «проблема сексуальних домагань пов'язана не стільки з фактичними біологічними відмінностями між чоловіками і жінками, скільки з гендерними або соціальними ролями, що приписуються чоловікам і жінкам у соціальному та економічному житті, а також з уявленнями про чоловічу і жіночу сексуальність в суспільстві» [291, с. 191]. Проте з цього не випливає, що сексуальних домагань можуть зазнавати лише жінки. Насправді вказане є надзвичайно складною проблемою, що стосується не лише жінок, але й чоловіків (хоча жінки безумовно найбільш часто стають жертвою відповідних домагань [302, с. 11]), адже чоловіки також можуть бути жертвами такої неприпустимої дискримінаційної практики [див., напр.: 121, с. 53; 339, с. 8] як з боку жінок (сексуальні домагання гетеросексуального характеру), так й інших чоловіків

(сексуальні домагання гомосексуального характеру) [34, с. 189]. Слід погодитись із тим, що сексуальні домагання – це актуальна проблема, що об'єктивується на всіх етапах виникнення (схиляння до сексуального акту в будь-якій формі з мотивів задоволення права на працю), перебігу (примус до сексуального акту під загрозою звільнення працівника чи з мотивів надання певних привілеїв у службовій кар'єрі тощо) та припинення трудових відносин (схиляння до сексуального акту з мотивів звільнення працівника не з причин дисциплінарного чи іншого проступку, з мотивів надання вихідної допомоги певного розміру тощо) [34, с. 189; 280, с. 1075]. Водночас надзвичайно уразливою є ситуація, коли особа бажає працевлаштуватись в умовах дефіциту робочих місць (особливо тоді, коли на ринку праці спостерігаються кризові явища; зокрема такий критичний стан спостерігається на ринку в умовах запобігання поширенню коронавірусної хвороби COVID-19, а також в результаті повномасштабної Російсько-Української війни), коли роботодавець може використовувати відповідні обставини дійсності в якості таких, що можуть посилити ефект його сексуального домагання до особи, котра заінтересована в реалізації права на працю (роботодавець на практиці діє більш впевнено, коли дізнається, що особа перебуває у скрутному фінансовому становищі, належить до найменш конкурентних на ринку праці груп осіб тощо). Зрозуміло, що в правовій та соціальній державі така практика є неприпустимою і не може мати місця, а вчинення відповідних дій повинно обумовлювати настання юридичної відповідальності;

г) не покладати на працівника додаткових функцій, обумовлених гендерними стереотипами (*форма утримування від практики покладання на працівників додаткових функцій, мотивоване тим, що працівник належить до певної статі*). На практиці досить часто виникають випадки, коли працівники певної статі під час перебігу трудових відносин виконують не властиві їх посаді обов'язки, що, на думку роботодавця, притаманні таким працівникам у силу

того, що вони є представниками певної статі. Наприклад, жінки можуть додатково виконувати обов'язки прибиральниці, а чоловіки – електрика, сантехніка, різноробочого та інші. В умовах посилення заходів забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників в державі відповідні учасники правовідносин відмовляються від виконання додаткових, необумовлених трудовим договором функцій, посилаючись на ст. 31 КЗпП України. Задля уникнення таких ситуацій роботодавці тривалий час вдаються до практики покладання відповідних «гендерних обов'язків» вже на етапі укладання трудового договору, закріплюючи такі обов'язки в тексті трудового договору чи (як правило) в межах усної домовленості. При цьому слід мати на увазі, що відмова особи, котра бажає реалізувати право на працю, від такої усної домовленості є мотивом для відмови роботодавця від укладання трудового договору з такою особою. Вказане складає собою особливу проблему, адже якщо в звичайних умовах особи, які намагаються реалізувати право на працю, можуть відмовитись від укладання такого трудового договору, то в кризових ситуаціях, обумовлених, наприклад, коронавірусною хворобою COVID-19 та повномасштабною Російсько-Українською війною, працездатні особи (особливо переселенці, найменш конкурентні особи на ринку праці) вимушені погоджуватись на те, щоб зазнавати дискримінаційних посягань відповідного типу. Саме тому в Україні як у правовій та демократичній державі реалізація ПГР у сфері праці вимагає того, щоб роботодавці на етапі укладання трудового договору не передбачали в його положеннях (в усних домовленостях) умов, якими на працівників покладатимуться додаткові обов'язки, які: а) об'єктивно не впливають з посадових обов'язків відповідної вакантної посади; б) є очевидно мотивованими гендерними стереотипами роботодавця та гендерними ознаками особи, котра реалізовує право на працю.

Підводячи підсумок, зазначимо, що ПГР у процесі відбору та добору працівників в основному реалізовується завдяки діям роботодавця

(уповноваженого ним суб'єкта). Основними зазначеними діями є наступні: 1) створення належних умов для процесу відбору, вільного від гендерних стереотипів; 2) проведення ГПЕ-актів (локальних актів роботодавця, колективних договорів, індивідуальних трудових договорів та ін.), пов'язаних із добором і відбором працівників; 3) формування переліку посадових обов'язків для працівників без надання тих чи інших переваг або ж перешкод за ознакою статі, за винятком випадків, коли такі переваги або бар'єри є такими, що прямо передбачаються законом; 4) складання переліку необхідних дій, інформації та особистих характеристик особи, зокрема тих, з яких можна сформулювати попередній висновок про трудову правосуб'єктність такої особи, необхідних для участі в конкурсному відборі на вакантну посаду; 5) виконання встановлених законом вимог про недискримінацію за ознакою статі при складанні та публікації оголошення про прийняття на роботу на вакантну посаду; 6) проведення гендерно нейтрального конкурсного відбору кандидатів на вакантну посаду; 7) вибір найбільш підходящого кандидата на вакантну посаду, з яким врешті буде укладено трудовий договір, та обґрунтування зробленого вибору.

Водночас, «хоча відповідні форми реалізації ПГР на етапі підбору працівників безпосереднім чином впливають з норм законодавства України про працю, з вказаного не випливає, що відповідні норми в повній мірі врегульовують окреслені форми» [204, с. 139]. Насправді можемо констатувати, що діюче законодавство України в означеній частині потребує комплексного вдосконалення. Щонайперше в цьому сенсі мова йде про те, що на централізованому рівні повинні бути вдосконалені наступні аспекти: «процедури здійснення ГПЕ локальних актів, які, зокрема, стосуються підбору персоналу (статусу уповноваженого суб'єкта); комплекс критеріїв, відповідно до яких вибір кандидата на посаду може оцінюватись як гендерно нейтральний (неупереджений); обов'язки роботодавця (уповноваженої ним особи) щодо

підсумку результатів підбору працівників в окремому документі, який повинен бути доступним для усіх осіб, які були кандидатами на посаду» [204, с. 139].

Що ж стосується форми реалізації ПГР на етапі укладання трудового договору з працівником, то з цього приводу зауважимо, що на сьогоднішній день, попри поширене в суспільстві уявлення про те, що реалізація ПГР у сфері праці та зайнятості на цьому етапі взаємодії суб'єктів трудового права створює перешкоди для ефективного здійснення кадрової політики, реалізація такої засадничої ідеї ґрунтується переважно на утриманні роботодавця (уповноваженої ним особи) від вчення дискримінаційних дій (не заснована на його активних діях, хоча й не виключає таких загалом). За таких обставин констатувати належну реалізацію ПГР у сфері праці та зайнятості в переважній мірі можливо тоді, коли роботодавець (уповноважена ним особа) не порушує вимог законодавства щодо рівності працівників (претендентів на посаду) за ознакою статі. Тобто в значній мірі виконання вимог ГР у сфері праці на етапі укладання трудового договору не залежить від додаткових видатків роботодавця, які б демотивували його до цивілізованих взаємовідносин, особливо в кризових умовах.

2.2 Форми реалізації принципу гендерної рівності під час перебігу та припинення трудових правовідносин

Беручи до уваги сутність перебігу трудових правовідносин [див., напр.: 2; 3; 24; 63; 71; 171; 240], особливості ПГР, що були нами встановлені у попередньому розділі дисертації, можемо дійти висновку, що *система форм реалізації ГР у сфері праці в рамках перебігу трудових правовідносин* охоплена наступними групами форм:

1. *Групою АФ реалізації ПГР.* Для цієї групи форм реалізації досліджуваного принципу характерним є те, що роботодавець у процесі перебігу трудових правовідносин здійснює наступні активні дії:

1) визначає режим праці працівника з урахуванням його гендерної ролі, яка вимагає (законодавством про працю захищається, охороняється) особливого пристосування режиму його праці до соціальної гендерної ролі, яку виконує працівник (*форми реалізації ПГР у контексті виконання дій з позитивної дискримінації роботодавцем працівників за ознакою статі*). Чинне законодавство про працю містить низку правил і стандартів, які передбачають обов'язкове здійснення роботодавцем заходів позитивної дискримінації за ознакою статі. Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 1 ЗУ 2012 року № 5207-VI позитивні дії належать до тимчасових заходів, які застосовуються у контексті антидискримінаційного законодавства із законною та об'єктивно виправданою метою – для усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях окремих осіб (груп осіб) реалізувати належні їм права і свободи на рівній основі, як це гарантовано Конституцією та законами України [152]. Позитивність відповідних дій у сенсі ГР, серед іншого, виявляється в тому, що їх результатом є врівноваження конкурентного становища чоловіка та жінки на ринку праці, а також збалансування трудового життя працівника із його гендерно обумовленою соціальною роллю в житті суспільства та держави. Зокрема основні заходи позитивної дискримінації стосуються питань:

а) встановлення особливого режиму праці. Відповідно до ч. 1 ст. 56 КЗпП України вагітна жінка, жінка, яка є матір'ю дитини віком до 14 років (дитини, в якої встановлена інвалідність), а так само жінка, під опікою якої перебуває дитина, жінка, котра здійснює догляд за хворим членом сім'ї (згідно з медичним висновком), може просити у роботодавця встановити їй неповний робочий день (неповний робочий тиждень), а роботодавець повинен задовольнити таке прохання працівниці. Також слід врахувати й те, що роботодавець відповідно до

ч. 1 ст. 178 КЗпП України повинен переводити на легшу, таку, що виключає вплив несприятливих виробничих факторів, роботу вагітних працівниць чи знижувати їм норми виробітку (норми обслуговування) відповідно до медичного висновку. Водночас, коли забезпечення вагітної працівниці легшою і нешкідливою роботою є неможливим на відповідний момент часу, то до вирішення цього питання працівниця повинна бути звільнена від роботи зі збереженням її середнього заробітку за кожен пропущений робочий день. При цьому весь цей час перебування жінки в стані невиконання роботи оплачується відповідним підприємством (установою чи організацією) (ч. 2 ст. 178 КЗпП України). Крім того, роботодавець зобов'язаний перевести на іншу роботу працівницю, яка неспроможна продовжувати свою попередню роботу та має дитину у віці до 3-х років, зі збереженням того ж рівня заробітку, що й на її попередній роботі, до досягнення дитиною трирічного віку (ч. 3 ст. 178 КЗпП України) [86].

Особливої уваги заслуговує й те, що з 2021 року у випадках, коли це можливо з огляду на характер виконуваної роботи та наявність для цього у роботодавця відповідних ресурсів і засобів, окремі працівники, які мають певну статеву належність і виконують гендерно обумовлену соціальну роль (вагітні працівниці; працівники, у яких є діти віком до 3-х років, або вони доглядають

дітей (згідно з медичним висновком) до досягнення ними 6-річного віку; працівники, в яких є двоє чи більше дітей віком до 15 років або ж дитина з інвалідністю; працівники, що є одним з батьків особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А групи І; працівники, які взяли під опіку дитину чи повнолітню особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А групи І [86]), можуть працювати на умовах надомної (ч. 11 ст. 60-1 КЗпП України) чи дистанційної роботи (ч. 12 ст. 60-1 КЗпП України);

б) встановлення особливого режиму відпочинку. Згідно з вимогами ч. 1 ст. 179 КЗпП України роботодавець повинен надати (на підставі медичного

висновку) оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами (за загальним правилом вона складає 70 календарних днів до пологів, а також 56 – після пологів; у випадках, коли пологи були ускладнені або ж працівниця народила двох або більше дітей, їй надається 70 календарних днів після пологів) після пологів, починаючи з дня, коли відбулись пологи [86]. Також роботодавець повинен приєднати щорічну відпустку до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо про це подала заяву відповідна працівниця (ч. 1 ст. 180 КЗпП України). Крім того, відповідно до ч. 3 ст. 179 КЗпП України на прохання матері (батька) дитини роботодавець зобов'язаний надати відпустку (з виплатою допомоги на час відпустки) по догляду за дитиною, якщо ця дитина ще не досягла віку 3-х років [86];

в) забезпечення особливого соціального захисту працівницям. Відповідно до вимог ч. 1 ст. 185 КЗпП України за «необхідності» роботодавець зобов'язаний надати вагітним працівницям, а також працівницям, які мають дітей у віці до 14 років або в яких є діти з інвалідністю, матеріальну допомогу, безкоштовні чи пільгові путівки до санаторіїв та будинків відпочинку [86].

У контексті питання, що нами розглядається, слід констатувати, що більшість з вказаних заходів позитивної дискримінації стосуються виключно жінок-працівниць, хоча в об'єктивній дійсності частина з них повинна була б поширюватись і на чоловіків. Таким чином, вказані заходи в такому сенсі є заходами обмежено позитивної дискримінації. Для виправлення існуючої ситуації були внесені зміни до КЗпП України, на підставі яких відповідні гарантії поширилися і на чоловіків, а саме: «на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів» [86] (ч. 1 ст. 186-1 КЗпП України);

2) створює умови перебігу трудових правовідносин, засновані на стандартах гідної праці (*форми реалізації ПГР у контексті забезпечення гідної*

праці). Впродовж тривалої історії людства перехід від привласнюючого господарства до виробничої економіки ознаменувався значною соціально-економічною та культурною революцією, котра докорінно змінила основний зміст людського життя (буття) й вивела людину та суспільство на якісно новий рівень просоціального розвитку. У цьому новому економічному ландшафті трудова діяльність стала основою людського існування, а сама людська праця поступово набувала характеристики визначального елемента господарського укладу життя і служила творцем умов життя (буття) [141, с. 51]. Як результат, трудове життя стало невід'ємним аспектом людського існування та відбувся поступовий перехід до тлумачення роботи як людської активності, котра не може й не повинна принижувати людську гідність. На цю зміну вплинула гуманістична правова ідеологія, яка визнає, що задоволення первинних інтересів людей, таких як їхнє благополуччя, мир і справедливість, завжди було і залишається найважливішою метою існування та розвитку будь-якого цивілізованого суспільства [30, с. 72]. Іншими словами, цей цивілізаційний розвиток призвів до становлення доктрини гідної праці, котра українськими вченими визначається загалом в якості роботи, що відповідає гуманістичним засадам (принципам) трудового права. Гідна праця фокусується на трудових правах і законних інтересах окремих осіб як всередині сфери праці, так і за її межами і відповідає гідності працездатних людей [142, с. 37]. Сьогочасна концепція гідної праці вимагає того, щоб критеріями гідної праці забезпечувались усі працівники незалежно від їх статі. Попри це, реалізація ПГР вимагає від роботодавця здійснення певної діяльності у цьому напрямі, а саме:

а) проведення заходів із забезпечення права працівника на професійне зростання (кар'єру), підтримуючи при цьому представників тієї статі, яка найменш представлена в керівному складі підприємства, установи чи організації (*заходи усунення гендерної диспропорції в структурі топ-менеджменту підприємства, інших управлінських кадрів тощо*).

б) забезпечення реальної можливості працівника гармонійним чином поєднувати трудове та позатрудове життя. Оскільки в силу традиційного розподілу гендерних ролей в українському суспільстві чоловіки в переважній частині випадків мають більшу перевагу в кадровому зростанні через те, що можуть жертвувати на користь виконання більшого обсягу трудових обов'язків і завдань позатрудовим життям (це є виявом негідної праці стосовно чоловіків) у порівнянні із заміжними жінками, особливо вагітними працівницями та жінками, що є матерями малолітніх дітей (такі працівниці менш схильні до негідної праці через брак часу та сил на роботу, виконувану в таких негідних людської гідності умовах), роботодавець повинен підвищувати рівень комфортності виконання трудових обов'язків для працівниць, котрі цього потребують, без приниження їх людської гідності. Зокрема роботодавець зобов'язаний підтримувати працюючих жінок, забезпечуючи баланс їх трудового життя та виконання ними гендерно обумовленої соціальної ролі. Так, згідно з вимогами ч. 1 ст. 183 КЗпП України працівниці, котрі є матерями з дітьми віком до півтора років, мають право на додаткові перерви для грудного вигодовування на додаток до стандартної перерви для власного відпочинку та харчування. Також слід мати на увазі, що на підприємствах, які працюють у фемінізованих секторах або в яких працює значна кількість жінок, роботодавець повинен створювати такі об'єкти, як ясла, дитячі садки, кімнати для грудного вигодовування та кімнати особистої гігієни для жінок (ч. 1 ст. 186 КЗпП України) [86]. Це дозволяє створити сприятливе робоче середовище, яке відповідає потребам працюючих жінок, особливо тих, у яких є маленькі діти. Надаючи такі можливості, роботодавець може допомогти підвищити рівень задоволеності та утримання працівників, що в кінцевому підсумку призведе до підвищення продуктивності та прибутковості самого підприємства;

в) здійснення заходів із забезпечення створення та охорони здорового психологічного клімату в трудовому колективі. Це означає, що роботодавець

повинен пропагувати: професійну та особистісну повагу працівників однієї статі до працівників іншої статі; нетолерантність до ГД; чіткі знання про неприпустимість сексуальних домагань, булінгу та іншого несправедливого, що принижує людську гідність, поводження, заснованого на ознаках статі тощо;

3) проводить заходи з гуманізації праці незалежно від статі працівника, праця якого гуманізується (*форма реалізації ПГР працівників у контексті гуманізації праці*). Не викликає заперечень думка стосовно того, що фундаментальна ідея сучасного суспільства базується на гуманізмі, котрий розглядає особистість як вищу соціальну цінність й об'єднує особисті та суспільні інтереси, створюючи умови для розвитку гармонійного духовного потенціалу. Концепція гуманізації не обмежується загальними рамками соціальних відносин; вона також тісно пов'язана зі сферою праці. Якість трудового життя вища, коли працівники можуть плідно використовувати власний потенціал і насолоджуватися своєю роботою. У цьому сенсі процес гуманізації праці – це багатовимірна проблема, котра передбачає створення сприятливих умов для реалізації трудового потенціалу людини. Такі умови включають збагачення соціально-економічного змісту праці, зниження її монотонності, забезпечення безпеки виробничого процесу, усунення негативного впливу на навколишнє середовище, естетизацію місця роботи і мотивацію співробітників брати на себе відповідальність за свою роботу. В цілому гуманізм відображає феномен гуманізації праці, який спрямований на створення сприятливих умов для повної реалізації потенціалу працівників і забезпечення їх зацікавленості в роботі. Таким чином, гуманізація праці найманих працівників цілком логічно тісно пов'язана із реалізацією ГР, оскільки передбачає, що роботодавець:

а) повинен здійснювати заходи з гуманізації праці, не обмежуючи їх вплив на працівників певної статі чи працівників, котрі виконують (не виконують) певну гендерну соціальну роль. Іншими словами, вказане означає,

що гуманізація праці повинна поширюватись в однаковій мірі на: жінок і чоловіків; на жінок, які є матерями, і на жінок, які не є матерями; одружених чоловіків і неодружених чоловіків тощо;

б) у процесі гуманізації праці має враховувати особливі потреби працівників певної статі щодо характеру гуманізації праці. Оскільки процес гуманізації праці передбачає витрати з бюджету роботодавця, то цілком закономірно, що відповідні заходи повинні бути в першу чергу поширені на осіб, які потребують особливого захисту з боку суспільства (роботодавця) в силу виконання ними певної гендерно обумовленої соціальної ролі (вагітність, материнство, догляд за малолітньою дитиною чи за дитиною з інвалідністю; наявність статусу особи, котра виховує дитину самостійно, тобто без постійної участі шлюбного партнера, який є батьком (матір'ю) дитини). У даному випадку має місце позитивна дискримінація за ознакою статі, яка об'єктивує ПГР у сфері праці та зайнятості.

2. *Групою ПФ реалізації ПГР.* Цій групі форм реалізації вказаної засадничої ідеї властиве те, що роботодавець під час укладання трудового договору повинен утримуватись від вчинення дій (поведінки), які можуть бути інтерпретовані в якості ГД, а саме:

1) не порушувати засаду гармонійної стабільності трудових правовідносин незалежно від статі працівника, праця якого гуманізується (*форма додержання вимог щодо реалізації ПГР працівників у контексті забезпечення свободи праці*). Як відомо, свобода людини – це природне явище, котре існує об'єктивно та засноване на природі й цінності людини. Вона виражається в здатності людини вільно робити вибір без будь-якого фізичного чи морального впливу на неї. Цей вибір може полягати у прийнятті або відхиленні доступної пропозиції, яка однаково доступна для всіх або для тих, хто має певні об'єктивні характеристики, такі як здібності, навички чи таланти. За таким же принципом існує й здатність людини впливати на конкретний

вибір, який вона здійснює в рамках свободи. Крім того, люди характеризуються здатністю нести відповідальність за вибір, який вони роблять, включно також із рішенням взагалі не обирати об'єктивно існуючий варіант вибору [61, с. 104]. З огляду на це під свободою праці можемо розуміти: а) «можливість вільно обирати рід діяльності й професію й застосовувати свою працю, у тому числі, у формі несамостійної (найманої) праці за допомогою вступу в трудові відносини з роботодавцем [65, с. 171], а також не зазнавати примусу до реалізації права на працю чи до відмови від реалізації цього права [див., напр.: 50, с. 113; 206, с. 161]; б) «природне право людини, гарантія та реалізація якого напряму залежить від політичного режиму, що панує в державі, та рівня розвитку демократичних засад його функціонування» [107, с. 61].

Водночас вченими звертається увага на те, що трудові відносини характеризуються співіснуванням «конкуруючих свобод», а саме свободи праці та економічної свободи. Важливо підтримувати баланс між цими двома свободами, щоб запобігти або надмірному динамізму взаємодії на ринку праці, або ж протиправній експлуатації працівників [37, с. 80-81]. У цьому сенсі важливо наголосити на тому, що право працездатної людини на свободу праці – це не просто якийсь привілей окремих осіб у демократичному суспільстві, а природне право людини, яке становить основу демократичного державного устрою [106, с. 218]. Таким чином, у контексті питання, що нами розглядається, слід мати на увазі той факт, що: а) роботодавці в силу свого фактичного становища в трудових правовідносинах суттєво впливають на реалізацію працівником свободи праці, маючи змогу: примушувати до праці (під загрозою не виплати частини заробітної плати, яка є «тіньовою», позбавлення премій, звільнення тощо); примушувати до відпустки за власний рахунок на час, коли у роботодавця відсутня економічна активність (вказане набуло широкого використання в Україні під час запровадження та дії заходів мінімізації поширення коронавірусної інфекції COVID-19 в 2020 році) тощо (роботодавці

можуть також обмежувати свободу праці найманих працівників на підставі гендерної ідентичності та гендерної ролі); б) роботодавці повинні ігнорувати будь-які гендерні особливості працівника як фактичну обставину, котра може тлумачитись в якості такої, що може (повинна) впливати на стабільність трудових правовідносин (наприклад, вагітність працівниці, як це передбачено у ч. 1 ст. 184 КЗпП України, не повинна розглядатись в якості підстави для призупинення правовідносин шляхом її примусу до відпустки за власний рахунок на певний час вагітності, коли вона, на думку роботодавця, не може продуктивним чином виконувати свої трудові обов'язки, загрожуючи тим самим ефективному перебігу виробничих відносин).

Отже, з викладеного можна зробити висновок, що ГР безпосереднім чином об'єктивується в результаті реалізації принципу свободи праці. При цьому свобода праці сутнісним чином знаходить свій вияв у рамках перебігу трудових правовідносин саме в засаді їх стабільності. З цього приводу зауважимо, що, на думку українського науковця В.В. Гладкого, стабільність трудових відносин стосується того, наскільки послідовними та незмінними є відносини між роботодавцем та працівником крізь призму ознаки їх темпоральності. При цьому слід мати на увазі, що в дійсності існують різні рівні стабільності, включаючи «абсолютну стабільність», коли трудовий договір залишається незмінним і не був розірваний, «відносну стабільність», коли змінюються лише додаткові умови трудового договору, а також «умовну стабільність», коли змінюються істотні умови трудового договору, однак відносини між роботодавцем і працівником залишаються незмінними. Виокремлені юристом-трудовиком рівні стабільності важливі для забезпечення того, щоб трудові відносини були стабільними та передбачуваними, що об'єктивно вигідно як роботодавцям, так і працівникам [37, с. 81]. Слід констатувати, що у трудових відносинах у контексті реалізації ПГР знаходять вияв усі перелічені види стабільності трудових правовідносин. Так, наприклад,

відповідно до ч. 3 ст. 184 КЗпП України передбачається захист від звільнення (з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу) певних категорій працівників, включаючи вагітних працівниць, працівниць, в яких є діти у віці до 3 років (згідно з ч. 6 ст. 179 Кодексу – до 6 років) і одиноких матерів-працівниць, в яких є дитина у віці до 14 років або дитина з інвалідністю. Законодавцем встановлюється, що звільнення таких категорій працівниць заборонено, однак їх звільнення допускається у випадках повної ліквідації підприємства (при цьому обов'язковим є їх подальше працевлаштування) [86]. Зазначений юридичний захист спрямований на те, щоб працівниці, відповідальні за догляд за маленькими дітьми (за дітьми з інвалідністю), не залишилися без засобів до існування;

2) не використовувати заходи позитивного чи негативного дисциплінування працівників в якості способу дисциплінарного заохочення чи дисциплінарного покарання працівників за їх статевою ознакою (*форма додержання вимог гендерно нейтральної реалізації режиму трудової дисципліни та трудової відповідальності*). Дисциплінарні заохочення є формою позитивного зворотного зв'язку. Вони застосовуються роботодавцем до працівника за якісне виконання ним роботи і служать ефективним засобом забезпечення належної трудової дисципліни на підприємстві [10, с. 70]. Однак мета такого заохочення зводиться не тільки до того, щоб «визначити тих, хто цього заслуговує, але й надати відповідний імпульс для подальшого позитивного виконання службових обов'язків» [16, с. 367]. Іншим виявом дисциплінування є негативні заходи підтримання трудової (службової) дисципліни на підприємстві (в установі, організації). Найголовнішим його проявом виступає дисциплінарне стягнення, яким є «система заходів правового примусу, які застосовуються до працівника за винне, протиправне діяння та/або за неналежне виконання ним покладених на нього трудових обов'язків та полягає у негативному впливі на його правове становище з метою охорони

трудових відносин та попередження дисциплінарних проступків на індивідуальному і загальному рівнях» [108, с. 12]. Тобто, як вбачається, позитивні та негативні заходи дисциплінування працівників реалізуються виключно за наявності для цього належних підстав і умов, що не узгоджені із орієнтуванням на гендерні характеристики працівників, до яких вони можуть бути застосовані. З огляду на це цілком логічним буде зазначити, що роботодавець повинен утримуватись від використання заходів позитивного дисциплінування для заохочення працівників лише певної статі (лише з огляду на їх гендерну належність), а також від застосування заходів негативного дисциплінування для здійснення дисциплінарного впливу на працівника (групи працівників) певної статі лише з огляду на його (їх) стать;

3) не використовувати заходи грошового забезпечення працівників для створення умов, в яких у більшій мірі за однакову працю заохочуються працівники лише певної статі (*форма додержання вимог гендерно нейтральної системи нарахування грошової винагороди працівників*). З ч. 1 ст. 1 ЗУ 1995 р. № 108/95-ВР випливає, що заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівнику за роботу, виконану ним згідно з трудовим договором. При цьому в ч. 2 вказаної статті законодавчого акта уточняється, що розмір заробітної плати, одержуваної працівником, залежить від різних факторів. Серед таких факторів є складність і умови виконуваної роботи, професійні навички та якості працівника, ефективність його роботи і загальне економічне становище відповідного підприємства [160]. Таким чином, роботодавець, визначаючи розмір грошової винагороди працівника, повинен утримуватись від гендерних стереотипів, які можуть спотворити вимогу ч. 2 ст. 1 ЗУ 1995 р. № 108/95-ВР, й не дискримінувати за гендерною ознакою працівників у їх праві на справедливую заробітну плату;

4) не порушувати вимоги законодавства, що стосуються позитивної дискримінації за ознакою статі (*форма додержання вимог позитивної дискримінації у сфері праці та зайнятості за ознакою статі*). Як вже нами зазначалось, в чинному законодавстві України про працю передбачається низка заходів позитивної дискримінації за ознакою статі, які змушують роботодавця вчиняти певні дії. Водночас слід мати на увазі й той факт, що в законодавстві також містяться вимоги щодо утримання роботодавця від певних дій, результатом чого є позитивна дискримінація за ознакою статі та реалізації ПГР. Аналізуючи норми КЗпП України, можемо дійти висновку, що роботодавець на сьогоднішній день під впливом ПГР не повинен: а) без згоди вагітних працівниць, працівниць, котрі мають дитину з інвалідністю або ж дитину віком до 6 років, тимчасово переводити їх на іншу роботу (ч. 3 ст. 33 КЗпП України); б) залучати вагітних працівниць та працівниць, які мають дітей віком до 3-х років (п. 1 ч. 1 і ч. 2 ст. 55, п. 1 ч. 1 і ч. 2 ст. 63, ч. 1 ст. 176, ч. 1 ст. 177 КЗпП України), а також працівниць, в яких є діти віком від трьох до 14 років або дитина з інвалідністю (ч. 1 ст. 177 Кодексу), до виконання трудових (службових) обов'язків надурочно або у нічний час або направляти їх у відрядження (при цьому в ч. 1 ст. 175 КЗпП України законодавець передбачає винятки з окресленого правила); в) залучати працівниць до робіт, на яких використання праці жінок заборонено. Відповідно до ст. 174 КЗпП України законодавцем забороняється використання жіночої праці на роботах з важкими фізичними навантаженнями і роботах, пов'язаних з впливом шкідливих або небезпечних умов праці, а також на підземних роботах, за винятком деяких видів підземних робіт, таких як нефізична робота або робота, пов'язана з санітарними та побутовими послугами. Крім того, роботодавець не може примушувати працівниць до виконання роботи, яка полягає у підйманні або ж переміщенні предметів, маса яких перевищує встановлені для них межі [86]. У

цьому контексті роботодавець повинен орієнтуватись на окремі ще діючі положення (глави 3 розділу I) ДНАОП 0.03-8.08-93 [154].

Розглянувши форми реалізації ПГР за трудовим законодавством під час перебігу трудових правовідносин, можемо перейти до аналізу АФ і ПФ реалізації цієї засадничої ідеї в контексті припинення зазначених правових відносин.

Спершу важливо визнати, що трудове право – це створена людиною складна конструкція, яка історично і логічно була збудована як інститут, спрямований на унормування свободи відповідного кола суб'єктів, залучених у суспільно-трудові відносини. Мета цього інституту – забезпечити ясність і впевненість у цих відносинах, підвищивши тим самим їх гуманістичне значення і справжню цінність. Цей аспект безпосередньо пов'язаний зі свободою праці, включаючи свободу розривати трудові відносини за взаємною згодою сторін договору [39, с. 385]. Водночас слід мати на увазі й те, що створення високоефективної системи багатoproфільного адресного захисту працівників має вирішальне значення для ефективного захисту їх соціальної безпеки, яка в сфері праці досягається щонайперше вказаною свободою праці. У зв'язку із цим зазначена система повинна бути орієнтована на позитивні очікування суспільства, особливо на тих етапах трудових відносин, коли працівники найбільш уразливі перед авторитетом роботодавця та іншими обставинами реальної дійсності, що можуть позначатись на об'єктивації свободи праці працівника. У цьому контексті особлива увага повинна бути звернута саме на етап припинення трудових відносин, який часто пов'язаний із різноманітними порушеннями трудових прав найманих працівників [5, с. 6]. Наведене пояснюється сьогочасною практикою перебігу трудових правовідносин, які характеризуються частими порушеннями прав працівників, особливо під час та в результаті припинення трудових відносин [64, с. 100]. У цьому сенсі погодимось із В.В. Пузановою в тому, що соціально-правова небезпечність

порушень трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин особливо негативно позначається на соціальній безпеці працездатної особи (її сім'ї), оскільки це пов'язане із наступним: а) позбавленням працівника, який звільняється, засобів до існування, позаяк грошова винагорода за роботу, як правило, є його основним джерелом доходу; б) позбавленням працівника, який звільняється, спроможності розвиватися як професійно, так і особистісно; в) обмеженням працівника, який звільняється, користуватися свободою праці, зокрема його правом на працю; г) перебуванням працівника, який звільняється, у стані психоемоційної нестабільності через набуття статусу безробітного та його неспроможність брати участь у трудових відносинах [170, с. 279].

При цьому, оскільки трудове право в сучасній Україні пройняте гуманістичними ідеалами, що є його визначальною рисою, законодавство про працю повинно створювати умови для ефективного захисту суб'єктивних прав працівників щодо реалізації їх трудового потенціалу. Вказаний ефект трудового законодавства досягається також у результаті наукового прогресу, а також зв'язку із залученням до дискусії щодо вдосконалення законодавства органів публічної влади і суб'єктів громадянського суспільства [170, с. 279]. У цьому контексті особливо проблематичним означене питання постає саме в контексті виконання вимог ПГР у сфері праці та зайнятості. Вказане нами може пояснюватися тією обставиною, що «дії роботодавця, які спричиняють негативні переживання людиною (працівником) низки соціальних ризиків, обумовлених припиненням трудових правовідносин, якщо це пов'язано лише з гендерною належністю працівника, є одним з найбільших проявів негуманізму. Отже, трудове право, для якого допустима гендерна несправедливість, – це галузь права, яка не в повній мірі характеризується гуманістичним характером, а тому не може вважатись органічним елементом правової системи правової та соціальної держави» [203, с. 96].

Вітчизняними ученими розрізняється індивідуальне та колективне припинення трудових правовідносин. Зокрема індивідуальне припинення трудових правовідносин стосується ситуації, коли роботодавець припиняє взаємодію з працівником, який перебуває з ним у відповідних відносинах. Таке звільнення повинно відповідати умовам і підставам, зазначеним у трудовому законодавстві України, і працівнику роботодавцем мають бути надані всі відповідні гарантії, які забезпечують соціальну безпечність процедури звільнення з роботи [5, с. 95]. Водночас колективне припинення трудових правовідносин («вивільнення працівників») є окремим видом припинення відповідних правовідносин (сукупність соціально-виробничих, правових відносин), що здійснюється відповідно до спеціальної процедури та має місце в результаті реалізації роботодавцем права одночасно розривати трудові договори з рядом (зі всіма чи із значною кількістю) працівників (це право в нього виникає у разі ліквідації підприємства за наявності для цього додаткових підстав, визначених об'єктивною реальністю) [5, с. 177].

Беручи до уваги специфічну сутність припинення трудових правовідносин, а також особливості ГР (недискримінації), доходимо висновку, що *система форм реалізації ГР у сфері праці та зайнятості в рамках процедури припинення трудових правовідносин* охоплена такими групами форм:

1. *Групою АФ реалізації ПГР*. Враховуючи позиції вчених щодо сутності законності звільнення [див., напр.: 13; 14; 69], доходимо думки, що для цієї групи форм реалізації досліджуваного принципу характерне те, що роботодавець у рамках процедури припинення трудових відносин здійснює активні дії щодо встановлення режиму безперервності трудових відносин, який уможливорює соціально безпечне припинення трудових правовідносин (*форми реалізації ПГР у контексті забезпечення соціально безпечного звільнення (вивільнення) працівника*). Згідно з вимогами, передбаченими законодавцем у ч. 3 ст. 184 КЗпП України, роботодавець у рамках закінчення строкового

трудового договору (контракту), повної ліквідації підприємства (установи, організації) у процесі звільнення працівниць, які є «вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до 3-х років (до 6 років – ч. 6 ст. 179), самотніми матеріями при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю» [86], повинен забезпечити реалізацію заходів їх обов'язкового працевлаштування. Крім того, слід мати на увазі, що відповідно до ч. 1 ст. 186-1 такі ж заходи роботодавець повинен здійснювати й щодо «батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також щодо опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів» [86].

2. *Групою ПФ реалізації ПГР.* Такій групі форм реалізації досліджуваної засадничої ідеї властиве те, що роботодавець під час вирішення питання про припинення трудових правовідносин повинен утримуватись від вчинення дій (поведінки), які можуть бути розтлумачені в якості ГД, зокрема не припиняти трудові правовідносини на гендерно вмотивованих підставах (*форма реалізації ПГР у контексті гендерно невмотивованого припинення трудових правовідносин*). Вітчизняний науковець В.О. Швець зазначає, що припинення трудових правовідносин повинно відбуватися лише за наявності достатніх умов і підстав, що забезпечують належний рівень визначеності в трудових відносинах. Без наявності таких умов і підстав припинення трудових правовідносин може вважатися таким, що не узгоджується з принципом законності [238, с. 74]. При цьому підставами для індивідуального припинення трудових відносин є юридичні факти, які служать нормативними, фактичними та процедурними обставинами для припинення вказаних правових відносин [5, с. 96]. Крім того, підставами та умовами для припинення трудових правовідносин можуть бути певні гендерно обумовлені підстави та умови, що є незаконними і не можуть застосовуватись у практичній дійсності без порушення законодавства та блокування реалізації ПГР. Наприклад, звільнення працівниці

на підставі її вагітності (усиновлення нею малолітньої дитини), бажання вступити у шлюб (розлучитись) тощо – це очевидні прояви ГД. Таким чином, реалізація ГР у сфері праці матиме місце у відповідному контексті, коли роботодавцем: 1) будуть проігноровані відповідні гендерно обумовлені характеристики як підстави та умови для припинення трудових правовідносин (наявність цих обставин реальної дійсності не будуть розглядатись в якості таких, що обґрунтовують потребу звільнення відповідного працівника); 2) ті чи інші обставини фактичної дійсності, обумовлені гендерною характеристикою працівника (зміною цієї характеристики), не будуть враховуватись роботодавцем в якості таких, що є додатковою підставою для звільнення саме такого працівника.

Підводячи підсумок викладеного, можемо дійти висновку, що в рамках перебігу та припинення трудових правовідносин реалізація ПГР у сфері праці збалансована приблизно однаковим об'ємом активних і пасивних дій (бездіяльності) роботодавця щодо об'єктивації такої засадничої ідеї. Таким чином, на відміну від етапу виникнення трудових правовідносин (етапи підбору працівників і укладання трудового договору), що характеризується переважанням ПФ реалізації ПГР над АФ реалізації цього принципу, перебіг і припинення трудових правовідносин вимагає від роботодавця збалансованої діяльності в частині забезпечення належної реалізації вказаної засадничої ідеї. Такі обставини вказують на потребу забезпечення пропагування серед працівників і роботодавців юридичних знань щодо соціально-правової значимості, практичної доцільності дотримання вимог ПГР та нетерпимості до дискримінації за ознакою статі, якщо така не передбачена законодавством (не є заходом позитивної дискримінації).

2.3 Способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України

Критичний аналіз чинного законодавства України про працю, а також концептуальної та практичної характеристики форм реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості дозволяє дійти висновку, що для таких форм характерними є певні способи реалізації цієї засадничої ідеї, які можуть використовуватись відповідними суб'єктами, уповноваженими законодавством на здійснення таких способів реалізації досліджуваного принципу. Основними такими способами наразі є наступні:

1. *Гендерні квоти*. Квоти зазвичай тлумачаться як форми позитивних (афірмативних) дій, спрямованих на усунення несправедливості, що виникає внаслідок нерівності між людьми. Отже, квоти фактично виступають коригуючими заходами для усунення існуючої нерівності, як правило, щодо посад, пов'язаних з прийняттям рішень, чи доступу до навчання або працевлаштування. Квоти встановлюють певний відсоток посад, зарезервованих для певної групи [279, с. 44]. У межах відповідної логіки українська вчена О.Ю. Вілкова доходить думки, що гендерними квотами є «політико-правовий спосіб згладжування наслідків ГД в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва та реалізації відповідних соціальних інтересів» [21, с. 26]. Крім того, вчена зазначає, що «у сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок» [21, с. 26]. Проте з цим твердженням важко погодитися повною мірою, оскільки *гендерні квоти у загальному контексті* можна розглядати в якості реальних можливостей, що гарантуються правовою і соціальною державою особам певної статі, спрямовані на заохочення рівної участі в суспільному житті й дозволяють їм реалізувати свій потенціал у сфері праці, творчій, інтелектуальній, владній та інших сферах. Тобто ці заходи

сприяють заохоченню автономії окремих осіб та вирішенню питань, пов'язаних із соціальним життям. *Гендерні квоти в загальному трудовправовому контексті* – це фактичні можливості, що гарантуються державою всім працездатним особам конкретної статі (таким, що володіють достатнім рівнем трудової правосуб'єктності), які схильні до ГД у трудовому житті в рамках конкретної професії, посади тощо, для забезпечення умов гендерної справедливості шляхом реалізації роботодавцем обов'язку щодо надання робочих місць та кар'єрних можливостей представникам відповідних соціально вразливих груп, які відповідають професійно-кваліфікаційним вимогам, що об'єктивно обумовлені виконуваною трудовою функцією на відповідній вакантній посаді.

Беручи до уваги викладене, доходимо думки, що інтерпретація змісту квот, яку пропонують вчені, є лише частково справедливою, адже:

1) використання можливостей гендерних квот не повинно обмежуватися лише управлінським рівнем (спрямовуватись переважно на цей рівень), оскільки сфера праці стосується не лише трудової (службової) діяльності в системі управління (адміністрування). Наявні спеціальні наукові розвідки [див., напр.: 6; 115] засвідчують, що гендерні квоти переважно розглядаються вченими і дослідниками в контексті способу забезпечення можливостей жінок мати доступ до управлінських посад, що в сутності спотворює ідею ГР, яку неприпустимо пов'язувати (принаймні в юридичному контексті, а не в політичному, соціологічному) із підвищенням можливостей жінок щодо набуття владних повноважень, публічного впливу (це не означає, що ПГР у сфері праці та зайнятості не повинен застосовуватись в службово-трудових відносинах, адже такі відносини є трудовими за своєю юридичною природою [див., напр.: 68; 71; 72; 169]). Наприклад, О.М. Царенко і С.І. Царенко звертають увагу на важливість призначення жінок на керівні військові посади, позаяк «більшість жінок на керівних посадах сприяє соціально орієнтованому військовому

адмініструванню, що покращує правове та соціальне становище жінок-військовослужбовців. Дієва активна діяльність жінок-військовослужбовців у відносинах із публічною владою та громадським суспільством є ефективною» [232, с. 105]. Тобто вчені, намагаючись аргументувати ідею збільшення частки жінок на керівних військових посадах, фактично культивують гендерні стереотипи про неспроможність чоловіків здійснювати соціально орієнтоване військове адміністрування, а також вказують на те, що соціальне становище жінок-військовослужбовців можливо покращити лише тоді, коли вони будуть мати широкий доступ до керівних посад (при цьому ігнорується потреба у вдосконаленні законодавства в частині забезпечення гідної праці працівників загалом та жінок зокрема, що в дійсності прямо позначається на соціальному становищі жінок-військовослужбовців). У зв'язку із цим слід наголосити на тому, що запровадження гендерних квот пов'язане не тільки з перерозподілом публічної влади загалом чи влади всередині організацій, а має більш широке значення для надання жінкам можливостей працювати в професіях, в яких традиційно домінують чоловіки, а чоловікам – у професіях, в яких традиційно домінують жінки. Зокрема, як засвідчує практика, в туристичній діяльності спостерігається досить помітний дисбаланс співвідношення зайнятості серед жінок і чоловіків, а це є питанням, яке стосується не лише проблематики реалізації обома статями права на працю шляхом заміщення управлінських посад [193, с. 18];

2) гендерні квоти призначені не лише для захисту жінок або сприяння гендерній справедливості шляхом виключної фемінізації зайнятості. Насправді існують як традиційно маскулінізовані (робота в органах правопорядку), так і фемінізовані сфери суспільно корисної роботи (зокрема робота суддею, лікарем або вчителем). Такий розподіл праці особливо помітний, зокрема, в туристичному секторі, який у багатьох країнах залишається консервативним у контексті просування ідей ГР. Наприклад, у країнах, де законодавство

сформовано під впливом шаріату (в державах, в яких іслам є домінуючою релігією), чоловіки, як правило, займають більшість туристичних посад, незважаючи на те, що жінки здатні виконувати ту ж саму роботу. Подібним чином у світських державах чоловіки часто займають посади, пов'язані з так званими «чоловічими професіями», тоді як жінки орієнтуються на реалізацію трудового потенціалу в рамках «жіночих професій» з метою зменшення потенційної провокації клієнтів або захисту жінок-працівниць від сексуальних домагань. Таким чином, гендерні квоти спрямовані на забезпечення рівних можливостей для представників усіх статей у всіх сферах роботи, а не на те, щоб фокусуватися виключно на фемінізованих галузях або галузях, в яких домінують чоловіки.

Виходячи з викладеного, а також з мети ПГР, можемо зробити висновок, що *гендерні квоти*, які встановлені законодавством про працю і зайнятість, є особливою формою позитивної дискримінації на робочому місці. Мета таких квот полягає в тому, щоб усунути гендерну нерівність шляхом найму або ж просування по службі найбільш кваліфікованого та досвідченого працівника з недостатньо представлених гендерних груп, збалансувати кількість чоловіків і жінок на робочих або ж керівних посадах. При цьому відповідні позитивні заходи вважаються такими лише тоді, коли вони здійснюються відповідно до вимог законодавства, а також з урахуванням нормативно встановлених заборон на певні види роботи для жінок.

Осмислюючи потенціал гендерних квот у вирішенні проблематики забезпечення реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, можемо констатувати, що він очевидно усічений, адже трансформує структуру розподілу доступу до робочого місця (можливості реалізації права на працю) без зміни причини диспропорції гендерного представництва у сфері праці. Схожої позиції з цього приводу дотримується також словацька вчена Я. Баратова, котра зазначає, що такі стратегії забезпечення ГР, як підтримка жінок та гендерні квоти, «в першу

чергу спрямовані на зміну ієрархії між статями, залишаючи при цьому дуальність або полярність недоторканими категоріями». Водночас «для того, щоб у дійсності та в довгостроковій перспективі зруйнувати ієрархію, ці стратегії також повинні бути здатними проблематизувати та спотворювати подвійність і полярність статей». Вчена вважає, що спроба зруйнувати диспропорційну ієрархію між жінками і чоловіками в сфері праці та зайнятості може бути зроблена лише в тому випадку, якщо стратегії гендерної політики у відповідній сфері будуть: 1) підривати жорстке розмежування жінок і чоловіків. Результатом цього стане поступове подолання подвійності в оцінці трудових кадрів, а саме оцінки їх за гендерними ознаками; 2) дозволяти специфічним «контурам чоловічого та жіночого як взаємозаперечуючим (*opozícii*) і протилежним (*protikladov*) рисам зникати і таким чином починати руйнувати поляризацію» [259, с. 65]. Водночас гендерні квоти в їх нинішньому вигляді підкреслюють два важливі аспекти: а) унікальну роль жінок у суспільстві як матерів, яка має значні наслідки в певних контекстах реалізації працівницями свого трудового потенціалу, що позначається на їх конкурентоспроможності на ринку праці; б) поляризований характер гендерних ролей у робочій силі, на який держава намагається вплинути, встановлюючи стандарти квотування [193, с. 19-20].

У контексті викладеного слід зазначити, що запровадження гендерних квот та інших заходів щодо забезпечення ГР у сфері праці і зайнятості часто піддається критиці із-за спотворення концепції природного гендерного різноманіття та обмеження свободи роботодавця у наймі персоналу. На цю ж обставину звертає увагу словацька вчена Я. Баратова, вказуючи на те, що в дискусіях про потребу просування ідеї ГР (зокрема й за рахунок запровадження гендерних квот) ми часто можемо натрапляти на аргумент про те, що небажано нав'язувати приватним підприємцям політичні заходи, окреслені в публічній гендерній політиці, а також про те, що це є «соціальною інженерією», тому

стратегія сприяння гендерній рівності штучно заперечує природну різноманітність [259, с. 61].

Що ж стосується аргументу про недопустимість обмеження роботодавців (управлінських кадрів підприємства, установи, організації) в їх свободі найму працівників, слід зазначити, що такі суб'єкти в дійсності мають лише відносну свободу в наймі персоналу, а працівники – обмежену свободу реалізації свободи праці. Це, як зазначають українські юристи-трудовики, пов'язано з тим, що правовідносини між потенційним роботодавцем і потенційним працівником регулюються нормами, а не виникають у фактичній дійсності свавільно. Також слід мати на увазі й те, що можливість здійснення права на працю також залежить від фактичних обставин на ринку праці та правового статусу особи, яка шукає роботу. Отже, свобода в цьому сенсі обмежена об'єктивною ситуацією на ринку праці та нормами законодавства. Крім того, очікується, що роботодавці прийматимуть рішення в рамках зрілої системи ідей, котра формує основу для побудови відповідального та некорумпованого суспільства [32, с. 84, 86-87]. Саме тому в процесі найму працівників роботодавці також повинні враховувати усі вияви концепції ГР. Проте вказане не означає, що роботодавець не повинен враховувати професійні, ділові та особистісні критерії при відборі кандидатів на ту чи іншу посаду, а надавати перевагу жінкам (чоловікам) лише з тих підстав, що вони є представниками певної статі, яка менш представлена у відповідній професії тощо. Також гендерні квоти не можуть спрямовуватись на заперечення природного різноманіття, яке існує на робочому місці. Крім того, важливо відзначити, що посилення роботодавця на природне різноманіття не може слугувати виправданням для легалізації тих чи інших гендерних упереджень і забобонів [202, с. 250].

2. *Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів.* Зі змісту ст. 1 ЗУ 2005 року № 2866-IV випливає, що ГПЕ – це експертиза, котра включає в себе аналіз діючого законодавства, нормативно-правових актів з метою

визначення їх відповідності вимогам ПГР та надання висновку про таку відповідність чи невідповідність [149]. Беручи до уваги цю дефініцію, погодимось із вітчизняною вченою Н.Ю. Кантор, яка зазначає, що в Україні ГПЕ нормативних правових актів насамперед спрямована на запобігання ГД та забезпечення дотримання у чинному законодавстві принципу рівних прав і можливостей як для чоловіків, так і для жінок. Це вказує на те, що ГПЕ нормативних правових актів наразі є важливим інструментом сприяння гендерній рівності в суспільстві [82, с. 70]. Закономірним чином проведення ГПЕ в Україні перебуває в постійному розвитку, що «зумовлено як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Загальною тенденцією такого розвитку є підвищення свідомості та правової культури українського населення, зосередження на розбудові держави, де рівні права чоловіків та жінок мають найвищу цінність» [210, с. 18].

Відповідно до пунктів 5-7 Порядку проведення ГПЕ, затвердженого постановою КМУ 2018 року № 997, зазначена експертиза проводиться щороку (до 31 грудня згідно із планом) «Мін'юстом щодо законів України, актів Президента України, КМУ та інших нормативно-правових актів» [146], зокрема, із залученням «в установленому порядку фахівців державних органів, підприємств, установ, організацій, а також представників наукових установ, громадських об'єднань та міжнародних організацій (за згодою)» [146]. Згідно з п. 9 зазначеного Порядку Мін'юст, встановивши факт, що конкретний акт чинного законодавства не відповідає засаді забезпечення ГР у контексті прав і можливостей представників обох статей, повинен надіслати суб'єкту нормотворчої діяльності, котрий прийняв такий акт, висновок, в якому будуть міститись відповідні обґрунтовані зауваження [146]. Що ж стосується ГПЕ нормативно-правових органів виконавчої влади, то ці акти, як це передбачено в п. 11 даного Порядку, в процесі їх державної реєстрації підлягають ГПЕ, яка проводиться «структурними підрозділами апарату та територіальних органів

Мін'юсту, відповідальними за проведення державної реєстрації нормативно-правових актів» [146]. Таким чином, на сьогоднішній день шляхом ГПЕ формується нормативно-правова площина взаємодії суб'єктів трудового права, яка засновується на принципі ГР, що також є ефективним способом реалізації відповідного принципу.

Отже, як вже нами зазначалось у цій дисертаційній роботі, у подальшому вбачається доцільність у запровадженні ГПЕ і перевірок локальних нормативно-правових актів, колективних та індивідуальних трудових договорів на підприємствах (в установах, організаціях), що забезпечуватиме нормативно-правову площину взаємодії суб'єктів трудових правовідносин на конкретному підприємстві (в установі, організації) (це питання нами буде більш детально розглянуто в межах підрозділу 3.2 цієї дисертації).

3. Соціальний контроль і нагляд у сфері праці, що здійснюється Держпраці, профспілками та суб'єктами громадянського суспільства. Порухення ПГР у сфері праці та зайнятості кваліфікується як порушення чинного законодавства про працю, що є аспектом соціальної взаємодії у відповідній соціальній сфері, який потребує контролю та нагляду. При цьому, як відомо, «нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю є багатоаспектним соціально цінним правовим явищем, яке займає чільне місце у правовій системі» [220, с. 372]. Ученими справедливо зазначається, що соціальний контроль у сфері праці (він є публічним, а отже, охоплює державний нагляд і контроль та громадський контроль) постає в якості: по-перше, засобу державної соціальної політики (складовим елементом соціальної функції держави), по-друге, показника «зворотного зв'язку» в системі контролю, включаючи ефективність інститутів громадянського суспільства, а також соціального партнерства [220, с. 372]. Важливість нагляду полягає в тому, що він формує інформаційну основу, з огляду на яку здійснюється відповідний контроль. При цьому в рамках контролю встановлюються факти порушення ГР,

виявляються негативні фактори, що можуть зашкодити гендерній рівності працівників, а також здійснюється владний вплив на роботодавця з метою спонукання його до усунення порушень чи факторів, які сприяють таким порушенням.

4. *Заходи індивідуального та колективного самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів від порушень, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі, гендерно обумовленою соціальною роллю працівника.* Індивідуальним самозахистом слід вважати «сукупність способів захисту охоронюваних законом прав особи», «що характеризуються спільними ознаками та умовами здійснення і застосовуються за наявності певних підстав особою, яка в даному випадку не виконує свої владні функції чи посадові обов'язки» [217, с. 157]. Водночас колективний самозахист – це страйк, який (ч. 1 ст. 17 ЗУ 1998 року № 137/98-ВР) є тимчасовою колективною акцією, котра здійснюється працівниками підприємства (установи, організації) на знак протесту проти несприятливих умов праці, низької заробітної плати, пільг, стосовно інших питань, пов'язаних із зайнятістю, є способом солідарного тиску працівників (як правило, організованого профспілками, іншими об'єднаннями працівників) на роботодавця з метою вирішення конкретного колективного спору (конфлікту), коли такий спір (конфлікт) не міг бути вирішеним у процесі переговорів та інших спроб вирішити такі проблеми. При цьому «припинення роботи» об'єктивується в тому, що працівники солідарно не виходять на роботу, не виконують свої трудові обов'язки [161]. Отже, самозахист є неюрисдикційною формою захисту трудових прав і законних інтересів, а отже, може розглядатись також як особливий спосіб реалізації ПГР, коли наявні умови порушення цього принципу.

Таким чином, якщо індивідуальним самозахистом здійснюється вплив на роботодавця у зв'язку із гендерною недискримінацією, яку зазнав окремий працівник, то колективний самозахист – це інструмент впливу групи

працівників, який застосовується в результаті нереалізації (з вини роботодавця чи суб'єкта, який ним уповноважений) ПГР на підприємстві (в установі, організації) в цілому, зокрема, в результаті невідображення в умовах колективного договору (примушування роботодавцем до невідображення такої умови в договорі) положень щодо забезпечення рівних прав і можливостей працівників та працівниць (як це передбачено в ч. 2 ст. 13 КЗпП України).

5. *Оскарження працівником дій (бездіяльності) роботодавця, які містять ознаки ГД.* Відповідно до ч. 1 ст. 14 Закону 2012 року № 5207-VI будь-яка особа, котра дійшла висновку, «що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади АР Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого ВР України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом» [152]. Аналогічне право також передбачається в ч. 1 ст. 22 ЗУ 2005 року № 2866-IV для «особи, яка вважає, що стосовно неї було вчинено дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі» [149]. Крім того, у ч. 2 вказаної статті Закону зазначається, що «особи або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується» [149]. Також слід мати на увазі, що в ч. 2 ст. 14 ЗУ 2012 року № 5207-VI наголошується на тому, що реалізація особою права на оскарження дискримінаційних дій «не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб» [152].

Водночас слід зауважити, що актуальна судова практика засвідчує продовження негативної тенденції до ігнорування українськими працівниками

(особами, які бажають реалізувати право на працю), котрі зазнали ГД, можливостей щодо захисту власних прав в адміністративному та/або судовому порядку. Справа в тому, що працівники, як справедливо констатує С.В. Дріжчана, незважаючи на триваючу дискримінацію їх за ознакою статі, не користуються наявними можливостями захисту своїх прав. При цьому примітним є те, що такі працівники активно користуються судовим і адміністративним захистом у випадках порушень їх інших базових трудових прав, включаючи право на винагороду, право на вчасне отримання заробітної виплати, право на відновлення на роботі, право на переведення на іншу посаду тощо. Водночас практично неможливо відшукати судові рішення, в яких містяться приклади порушень трудових прав під час добору і відбору працівників за ознакою статі. Аналогічна ситуація склалась і з прикладами ГД працівників (як жінок, так і чоловіків). Тобто українці практично не звертаються за захистом порушеної свободи праці (у всіх її виявах), коли така свобода була порушена на підставі гендерних мотивів. Ця проблема частково пояснюється, по-перше, наявністю сильного та усталеного стереотипу українського суспільства в його поглядах на судову тяганину, по-друге, відсутністю ефективного механізму моніторингу поведінки роботодавця, винного в порушенні основного принципу рівного поводження з чоловіками і жінками, по-третє, недостатністю гендерної обізнаності осіб, які зазнають ГД [51, с. 200].

6. *Притягнення порушника вимог ППР до юридичної відповідальності.* Відповідно до ч. 1 ст. 16 ЗУ 2012 року № 5207-VI «особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність» [152]. Аналогічно сформульоване відповідне правило й у ч. 1 ст. 24 ЗУ 2005 року № 2866-IV. Але при цьому примітним є те, що законодавець у відповідній нормі не вказав на можливість притягнення до дисциплінарної відповідальності, що є недоліком

законодавства, адже дискримінувати працівника за гендерною ознакою може також і уповноважений роботодавцем працівник, який має відповідні управлінські повноваження.

Загалом притягнення порушника вимог ПГР до юридичної відповідальності передбачає стан покараності та надання відповіді за вчинене порушення ПГР у вигляді: 1) відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданих внаслідок дискримінації (згідно з вимогами ч. 1 ст. 15 ЗУ 2012 р. № 5207-VI особа, яка у визначеному законом порядку визнана такою, що зазнала дискримінації, «має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй внаслідок дискримінації» [152]; аналогічне правило міститься також у ч. 1 ст. 23 ЗУ 2005 року № 2866-IV); 2) примусового (на підставі акта суб'єкта публічної влади, який розглянув скаргу чи позов особи, котра заявила про порушення її права на ГР у сфері праці) виконання роботодавцем обов'язку щодо приведення відносин у сфері праці та умов трудової діяльності працівників у відповідність з вимогами ПГР; 3) сплати штрафу, накладеного відповідно до Порядку, затвердженого постановою КМУ 2013 р. № 509 [157] та на підставі результатів перевірки Держпраці, проведеної згідно з відповідним порядком [49].

7. Пропагування правової культури толерантності до ідеї ГР у сфері праці та нетерпимості до ГД. Шляхом використання такого способу популяризації ідеї ГР, зокрема, в рамках проведення інформаційних кампаній щодо недопустимості проявів гендерних упереджень, насильства за ознакою статі тощо, проведення на підприємстві співробітниками кадрових відділів інформаційно-просвітницьких заходів з питань запобігання та протидії порушенню ПГР тощо формуються культурні умови для того, щоб у працівників і роботодавців зростав рівень правової свідомості, у зв'язку з чим: 1) працівники вимагали від роботодавця та своїх колег належного гендерно неупередженого ставлення до себе та своїх колег; 2) роботодавці створювали

умови здорового психологічного клімату в трудовому колективі, в якому немає місця гендерним стереотипам, сексуальним домаганням, іншим діям, які принижують людську гідність, на підприємстві (в установі, організації).

Підводячи *підсумок* викладеного, можемо дійти думки, що на сьогоднішній день існує широкий обсяг способів реалізації ПГР, які можуть застосовуватись у межах різних форм реалізації цього принципу на всіх етапах об'єктивації відносин у сфері праці. Водночас наявний в Україні ще недостатньо високий рівень ГР працівників у сфері праці засвідчує наступне [193, с. 20]: 1) чинні способи реалізації ПГР недостатньо ефективні або ж їх кількість не дає можливості стверджувати, що наразі існують у достатній кількості інструменти необхідного вияву ПГР; 2) суб'єкти трудового права (щонайперше працівники) не знають чи не в повній мірі усвідомлюють ефективність використання відповідних способів реалізації ПГР.

2.4 Актуальні питання реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості

Активізація процесу європейської інтеграції України обумовила публічну дискусію щодо проблематики більш повного впровадження стандартів ГР у сфері праці, враховуючи міжнародні та регіональні стандарти ГР, які повинні бути втілені в українському законодавстві та реалізовані в практичній дійсності. Проте дискусія з приводу ГР працівників в Україні, а також поступове вирішення цих проблем, як вже нами було раніше доведено [див., напр.: 196, с. 121-122], не свідчить про те, що актуальність проблематики ГР у цій галузі зменшилася, оскільки наслідки ГД очевидні у багатьох сферах суспільного життя, а особливо в сфері праці та зайнятості. Вказана обставина

підтверджується також й іншими науковцями. Наприклад, І.С. Сахарук констатує, що питання рівності прав і можливостей, гідних умов праці та недискримінації залишаються надзвичайно актуальними для національної правової системи, а особливо у сфері трудових відносин [181, с. 77], адже гендерна нерівність є найбільш поширеною проблемою, яку «наздоганяє» дискримінація за віком, в тому числі молоді [див., напр.: 178; 188, с. 251] (отже, можемо дійти думки, що ГД наразі є більш шкідливою, коли вона додатково мотивована віковою дискримінацією працівників). М.В. Клименко ж зауважує, що з 2021 року «в Україні дедалі частішими є прояви дискримінації в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах» [84, с. 79] (проблема стає дедалі актуальнішою, що закономірно, позаяк «у нашій державі спостерігаються численні економічні кризові явища, а також зростає рівень правового нігілізму на ринку праці» [227, с. 114-115]). При цьому, як зазначає С.С. Кругова, в сучасній Україні глибоко переосмислені усталені соціальні ролі, а на законодавчому рівні встановлено безумовну рівність жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включаючи рівні умови для реалізації їх прав і свобод. Також у державі просувається ідея неприпустимості гендерних обмежень і привілеїв, а також утверджується позиція, відповідно до якої чоловіки та жінки повинні бути рівними в можливостях захисту їх прав і свобод [102, с. 115]. Це є фактичним наслідком того, що в даний час існує помітний «розрив» між правовим регулюванням ГР та фактичною готовністю суспільства (як чоловіків, так і жінок) сприйняти цю соціальну і правову цінність у своєму повсякденному житті. Так, наприклад, українська вчена І.С. Сахарук зазначає, що, попри пряму законодавчу заборону ГД, в дійсності нерівність за ознакою статі значно поширена на внутрішньому ринку праці [177, с. 203].

Водночас слід наголосити на тому, що означена проблема є специфічною не лише для України. А.А. Заїка з цього приводу, зокрема, констатує, що сучасне законодавство усіх соціальних та правових держав й міжнародно-

правові акти в галузі прав людини встановлюють обов'язкову демократичну вимогу забезпечення рівних прав для чоловіків і жінок у всіх сферах життя, а отже, забороняють дискримінацію щодо жінок, тлумачачи такі протиправні дії, як такі, що повинні бути підставою для настання юридичної (зокрема кримінальної) відповідальності [59, с. 66]. Попри це, як справедливо зазначає Т.А. Занфірова, заборона статевого шовінізму на міжнародно-правовому та конституційному рівні в усіх цивілізованих державах світу не спричинила викорінення ГД, й тому практично повсюдно мають місце випадки дискримінації жінок за ознакою статті, «а сама така шовіністська практика знаходить виправдання у значної частини суспільства» [61, с. 157]. Так, наприклад, сербська вчена Н. Лазовіч констатує, що права жінок протягом останніх ста років стрімко розвивалися, однак «жінки як і раніше (в порівнянні з чоловіками) мають нижчу зарплату, менш представлені на керівних посадах, їм важче знайти роботу та доводиться довше залишатися безробітними. Також жінки досить часто стикаються із дилемою між вихованням дітей і кар'єрою». Посилює дану проблему «негативна економічна ситуація, війни, недостатня підтримка з боку держави та суспільства, неадекватна діяльність профспілок, а також багато інших чинників, в першу чергу неефективне дотримання законів державними органами» [307, с. 53]. Водночас королівський адвокат і британська вчена С. Фредман відзначає, що по сьогодні жінки піддаються сексуальному насильству і домаганням на робочому місці, що є посяганням не лише на їх людську гідність, статеву недоторканність, але й на здатність продовжувати свою роботу та задовольняти право на кар'єрне зростання, якщо ініціатором цих неприпустимих дій є колега працівниці або ж її керівник [282, с. 30, 35, 36]. Справа у тому, що «жодні законодавчі заборони та ризики зазнати негативних наслідків юридичної відповідальності (навіть кримінально-правової відповідальності) неспроможні забезпечити реального просування засадничих ідей, в істинність, доцільність і виправданість (особливо тоді, коли реалізація

принципу, стандарту потребує витрат ресурсів) яких не вірить саме суспільство (недовіра демонструється діями членів суспільства, вираженими в активній чи пасивній поведінці щодо виконання приписів законодавства, а також у формалізмі виконання вимог законодавства), а тим більше – держава в особі її органів публічної влади та їх посадових осіб (відповідна недовіра прослідковується так само у формалізмі нормотворення та нормореалізації, а також у фрагментарності організації та реалізації комплексу заходів із просування відповідної засадничої ідеї)» [34, с. 184-185]. Схожої позиції дотримується й І.С. Сахарук, наголошуючи на тому, що простої законодавчої заборони дискримінаційної практики недостатньо для її повноцінного викорінення. На думку вченої, до боротьби з такою практикою необхідний комплексний підхід. Він повинен включати детальне законодавче регулювання, економічні стимули для роботодавців стосовно найму представників вразливих верств працездатного населення та організацію і здійснення інформаційних кампаній, спрямованих на підвищення правової обізнаності й культури населення. Крім того, надзвичайно важливо (зокрема в інформаційно-просвітницькій кампанії) заохочувати толерантність населення до різних соціальних груп у суспільстві [189, с. 158].

Отже, можемо зауважити, що жодні законодавчі приписи самі по собі неспроможні цілісно та дієвим чином забезпечити реальне просування ідеї ГР у реальному житті суспільства, зокрема у сфері праці та зайнятості. Тому головним пріоритетом у сфері реалізації ПГР за трудовим законодавством постає сприяння реалізації цієї засадничої ідеї на практиці. При цьому законодавча заборона ГД, як випливає з викладеного, може впливати лише на зовнішню поведінку роботодавців (суттєво не впливаючи при цьому на їх внутрішні установки і думки), посадових осіб на підприємстві, в установі та організації [34, с. 184], відповідальних за дії, які можуть містити ознаки ГД.

Про складність відповідного питання також свідчить та обставина, що окреслена проблема має місце навіть у державах-членах ЄС, де тривалий час здійснюються заходи, спрямовані на побудову так званого «Союзу рівності». Зокрема словацька вчена Я. Баратова з цього приводу констатує, що саме ринок праці є «найбільш важливим джерелом несприятливого становища жінок: реалії повсякденного життя демонструють нам те, що, попри закони, котрі забезпечують рівне поводження, жінки як і раніше знаходяться в несприятливому становищі з позиції доступу до робочих місць і громадських ресурсів» [259, с. 60]. Водночас інший словацький науковець П. Писар стверджує, що ринок праці є однією з тих площин взаємодії людей, «в якій проблема рівних можливостей, зокрема ГР, набуває все більшого резонансу в поточний період, особливо в європейському вимірі» [333, с. 3].

Отже, узагальнюючи викладене, можемо дійти висновку, що «стан правового регулювання ГР виступає важливим елементом загального режиму юридичної рівності суб'єктів трудового права на ринку праці, однак при цьому слід мати на увазі, що реальне дотримання вимог ПГР ускладнене низкою суб'єктивних і об'єктивних проблем, які потребують комплексного вирішення. Зазначене доцільно здійснити в межах поточного процесу реформи трудового законодавства України. Крім того, відповідні перетворення потребують належного теоретичного фундаменту (конкретних наукових пропозицій щодо змін законодавства у цьому напрямі), який може бути сформований лише на підставі попереднього визначення проблем, які ускладнюють процес реалізації ГР за трудовим законодавством України» [191, с. 209].

Слід зазначити, що рядом вчених вже робились спроби виявити проблеми, що унеможлиблюють дотримання вимог ПГР у сфері праці та зайнятості [див., напр.: 19; 40; 55; 110; 123; 129; 214; 237; 247; 250; 269; 281; 292; 296; 311; 317]. Українськими вченими, зокрема, констатується, що в даний час існує ряд проблем щодо утвердження ПГР у сфері праці (зокрема через недоліки

законодавства) [109, с. 103], що ускладнюється існуванням гендерного дисбалансу та толерантності до ГД, гендерних стереотипів на національному ринку праці [177, с. 203]. Ґрунтуючись на наукових поглядах різних дослідників з вищезазначених питань, можна визначити основні проблеми, що перешкоджають ефективному здійсненню ПҐР у сфері праці та зайнятості.

Приступаючи до вирішення цього завдання, зазначимо, що проблеми реалізації ПҐР у сфері праці та зайнятості в Україні носять комплексний характер та є переважно взаємозалежними. *Перша* група проблем пов'язана з несправедливими гендерними стереотипами, що переважають у свідомості учасників ринку праці, які значним чином перешкоджають прогресу в напрямку просування ідеї ГР та утвердження ПҐР. *Друга* група проблем включає об'єктивні реалії, які спотворюють юридичну рівність людей обох статей, заважаючи їм повною мірою гармонійно розвиватися в сфері праці та зайнятості. Крім того, в другій групі проблем можемо виокремити об'єктивні реалії, котрі є несправедливо статичними й не сприяють дієвому вирішенню проблем забезпечення належного рівня ГР у цій сфері. Також можемо виокремити й *третю* групу, яка охоплює проблеми, обумовлені суб'єктивними та об'єктивними факторами спотворення ГР. Окреслені групи проблем потребують більш детального аналізу з метою більш детального вироблення шляхів їх мінімізації чи повноцінного вирішення.

1. *Група суб'єктивних проблем*, що пов'язуються із гендерними упередженнями на ринку праці (поза ним) й об'єктивуються в ГД [191, с. 209]. Першочергово слід зазначити, що різного роду упередження суспільства щодо соціальних ролей жінок і чоловіків на різних етапах його розвитку було вкрай важко зламати, оскільки вони були виправдані існуючим порядком ефективного виживання людей у світі множинних загроз. Цей громадський уклад передбачав виконання певних соціальних ролей чоловіків і жінок: якщо одні були зобов'язані утримувати сім'ю, забезпечувати фінансову, продуктову та іншу

безпеку сім'ї, що часто пов'язувалося із ризиками для життя і здоров'я, то інші займалися вихованням дітей, приготуванням їжі та підтриманням порядку в будинку, що призводило до значного психоемоційного напруження, виснаження. Водночас якісні зміни життя суспільства, які почалися з ХХ ст., обумовили формування нових умов співжиття людей, в яких жінки поступово були долучені до світу праці, багато жінок і чоловіків змогли відмовитися від ідеї створення сім'ї (народження дітей) або ж вирішили створювати сім'ї партнерського типу (наразі таке має місце не лише в західному суспільстві). Проте і досі в суспільній свідомості одночасно існують переконання, які були актуальні при колишньому суспільному укладі, та нові переконання, що відповідають новим реаліям, які поступово стають більш популярними серед молодого населення планети. При цьому колишні переконання про соціальні ролі жінок і чоловіків, які зберігаються у свідомості роботодавців і працівників по сьогоднішній день в якості мотиваційних категорій у прийнятті тих чи інших рішень у сфері праці та зайнятості, є ідеями, на яких може здійснюватися дискримінаційна практика. Зважаючи на це, вказані обставини являють собою комплекс проблем реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості.

Загалом у межах порушеного питання слід відзначити, що ГД на ринку праці, враховуючи власні спостереження та спостереження українських і зарубіжних вчених [176, с. 398-399; 259, с. 60-61; 332, с. 20], більш очевидним чином виявляється в наступних обставинах дійсності:

1) жінки часто стикаються з більш високим рівнем довгострокового безробіття на ринку праці, аніж чоловіки. Часто це пов'язано з тим, що роботодавці відмовляються задовольнити право жінок на працю (у широкому сенсі його розуміння, який окреслюється українськими науковцями [див., напр.: 75; 148]) через гендерні стереотипи, які припускають, що жінки менш здатні до певних видів роботи. Ці обмеження звужують здатність жінок повноцінним чином здійснювати право на працю та реалізувати свій трудовий потенціал;

2) на ринку праці спостерігається помітний гендерний розрив в оплаті праці, де жінкам, як правило, платять менше, ніж чоловікам навіть тоді, коли вони займають подібні з чоловіками посади та виконують роботу рівної цінності. Цей розрив, як вважає словацька вчена З. Буторова, не можна пояснити виключно певною «змовою» роботодавців щодо ГД жінок. Такий «розрив» є результатом складного набору факторів, який включає відмінності в характеристиках людського капіталу, таких як освіта, кваліфікація та досвід роботи, між чоловіками та жінками. Відповідний ефект також обумовлений відмінностями в моделях пошуку роботи, адже жінки, як правило, надають пріоритет тому, щоб збалансувати сімейні обов'язки з роботою, тому можуть вибрати низькооплачувану роботу, розташовану ближче до їхнього будинку, або навіть варіанти віддаленої роботи [328, с. 158]. Зокрема хорватські вчені Д. Довраніч та І. Катавіч констатують, що «прояви ГД присутні у всіх формах життя жінок, починаючи від приватного життя і закінчуючи роботою, від вступу в трудовий процес, а також під час трудової діяльності; особливо актуалізується ця проблема, коли жінка вирішує створити сім'ю» [274, с. 40]. Також помітний гендерний розрив в оплаті праці, як вважає З. Буторова, пов'язаний з фіксованими і змінними компонентами грошової винагороди за працю, які часто залежать від обсягу виконуваної роботи. При цьому через сімейні обов'язки жінки можуть бути не в змозі приділяти роботі поза робочим часом стільки ж часу, скільки чоловіки, що призводить до нижчої змінної компенсації. Крім того, гендерні стереотипи, яких дотримуються роботодавці, можуть перешкоджати сприйняттю жінок придатними для виконання професійних «чоловічих» ролей, а чоловіків – придатними для виконання професійних «жіночих» ролей [328, с. 158-159];

3) існування традиційно «чоловічих» і «жіночих» професій, для яких характерне те, що робота в «жіночих» професіях у переважній більшості

випадків нижче оплачується [307, с. 53-54] у порівнянні з роботою в «чоловічих» професіях, а тому спостерігається наступне:

а) у низькооплачуваних сферах зайнятості частка жінок є вищою, ніж чоловіків. Відповідне явище окреслюється феноменом «сегрегація праці та зайнятості», під яким вчені розуміють «концентрацію жінок і чоловіків у певних видах зайнятості та на різних рівнях діяльності; при цьому можливості жінок більш обмежені, ніж чоловіків (горизонтальна сегрегація), жінки також виконують роботу нижчого рівня (вертикальна сегрегація)» [279, с. 45]. Також варто погодитись із тим, що в Україні останніми десятиліттями спостерігається тенденція, відповідно до якої «жінки дедалі частіше обирають професії, що традиційно вважалися суто чоловічими» [132, с. 186]. Проте, наприклад, у поліції наявні значні коливання в представництві жінок у структурі кадрів. Зокрема, якщо у 2016 році в Україні посади в поліції займали 26% жінок, то вже у 2019 році – близько 17% [128]. При цьому станом на 01 травня 2021 року в патрульній поліції працювало 3915 жінок, тобто 24,3% від загальної кількості працівників (16070 працівників) [164]. Отже, зазначена проблема сьогодні залишається більш актуальною для чоловіків, які не бажають реалізувати право на працю в межах «жіночих професій», оскільки вони недостатньо оплачуються (цінність такої роботи вважається невисокою, однак на чоловіків й досі покладається основна відповідальність за матеріальний добробут сім'ї) чи тому, що виконання «жіночої роботи» може спровокувати суспільний осуд такого працівника-чоловіка (проблеми існування гендерних стереотипів у суспільстві);

б) недостатнє представництво жінок на посадах керівного рівня часто пов'язане зі сприйняттям того, що ці посади вимагають певних «чоловічих» професійних навичок, якими не може характеризуватись жінка (проблематичним в цьому сенсі є й те, що для багатьох науковців, на що вже нами зверталась увага, питання ГР пов'язується лише із цією проблемою, хоча вона є однією з множини актуальних проблем забезпечення ГР, яка може

вирішуватись шляхом встановлення гендерних квот не лише в структурі управлінських кадрів, але й у кадрах підприємств, установ, організацій загалом).

Водночас «слід констатувати, що в умовах сьогодення неможливо заперечувати потреби поділу окремих професій, робіт на «чоловічі» та «жіночі», керуючись при цьому не гендерними стереотипами, а соціальною спрямованістю трудового права» [191, с. 209], хоча в Україні, як і в багатьох європейських державах, трудове право засновується на принципі антропоцентризму, котрий ставить людину в центр цієї сфери права. Однак гуманістичний об'єктивний вияв характеру трудового права в цих державах часто стикається з численними теоретичними та практичними перешкодами, частина з яких не може бути подолана, що призводить до нівелювання гуманістичного принципу трудового права і закономірного обмеження дієвості принципу гуманізму в сфері праці [170, с. 279]. Незважаючи на ці тенденції в трудовому законодавстві, законодавчий підхід до захисту материнства жінок від негативних факторів праці в Україні залишається незмінним. Чинне трудове законодавство допускає призупинення або обмеження доступу жінок до певних видів роботи для забезпечення їх здоров'я і зниження ризику майбутніх захворювань у їхніх дітей [84, с. 80]. Важливо відрізнити ці випадки від ситуацій, коли працівниці можуть стикатися із перешкодами, позбавлятися певних можливостей у відповідній сфері або ж зазнавати несправедливого зниження розміру грошової винагороди за роботу виключно лише через свою стать [84, с. 80]. Іншими словами, сам по собі поділ робіт на «чоловічі» та «жіночі» не обов'язково порушує ПГР у трудових відносинах, навпаки, він відображає гуманістичну спрямованість сучасного трудового права.

2. Група об'єктивних проблем, які поділяються на такі підгрупи:

1) загальні проблеми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості:

1.1) *проблеми, які детерміновані природними процесами людського існування, що можуть створювати проблеми для виконання вимог ПГР. Серед таких проблем слід назвати наступні:*

а) більш висока чоловіча смертність, внаслідок чого зростає частка жінок у складі населення. Це призводить до наступних наслідків: створює постійний попит на посади в традиційно «жіночих» професіях; може спричинити звуження можливостей працевлаштування в традиційно «чоловічих» професіях; сприяє фемінізації осіб похилого віку (за сучасних умов буття українського суспільства діє принцип, за яким чим старшим є вік працівника, тим більшою є чисельна перевага жінок над чоловіками (при цьому «жінкам похилого віку після втрати роботи дуже важко знову повернутися на ринок праці» [144, с. 111]);

б) зміна стратегій виходу жінок на ринок праці: «Якщо раніше жінки розпочинали трудове життя після того, як народжували дитину, то сьогодні право на материнство жінками реалізовується протягом їх трудового життя, наслідком чого є переривання трудової кар'єри, що закономірним чином відсуває момент досягнення ними кар'єрних успіхів і, відповідно, – ускладнює повноцінну трудову самореалізацію, мінімізує можливості отримання більшого розміру заробітної плати протягом певного періоду життя жінки тощо» [191, с. 210]. Водночас не цілком справедливо (навіть дискримінаційно) було б припустити, що абсолютно для всіх сучасних жінок трудове життя і реалізація у сфері праці є безумовним пріоритетом, який превалює над іншими інтересами жінки, зокрема над законними інтересами, обумовленими материнством і вихованням дітей, що є вкрай важливою соціальною функцією, котра має найважливіше значення в питаннях побудова сучасного українського суспільства;

в) наявність великої кількості розлучень (насамперед проблематичними є розлучення, коли в шлюбі були народжені діти), а також узвичаєння практики народження дітей поза шлюбом тощо. «Наслідком цього стає те, що після

припинення шлюбу діти, як правило, залишаються з матір'ю, а матері, які народжують дітей поза шлюбом, вимушені самотійно виховувати дітей» [191, с. 210]. За таких обставин жінка неспроможна в повній мірі реалізувати себе в сфері праці, конкурувати на ринку праці (не лише з чоловіками, але й з іншими жінками, котрі не мають дітей чи перебувають у шлюбі, що не характеризується дисбалансом сімейних ролей, а їх гармонійним поєднанням);

1.2) *проблеми реалізації ПГР, що посилюють вплив гендерних стереотипів й обумовлені кризовими явищами в державі та світі.* Цю підгрупу проблем складають, зокрема, такі:

а) *економічні кризові явища глобального, регіонального та національного характеру.* Проблеми фемінізації бідності закономірним чином загострюються в результаті фінансово-економічної кризи [118, с. 555], що ми могли спостерігати, починаючи з 2008 року. Проте вказана проблема властива не лише Україні, але й іншим державам, зокрема державам-членам ЄС. Наприклад, в абз. 1 п. 1.1 розділу 1 Стратегії розвитку жіночого підприємництва в Республіці Хорватія на період 2014-2020 рр. констатується, що тривала рецесія в Хорватії, яка розпочалася з економічної кризи 2008 року, загострила проблеми нерівності жінок у сфері праці, а саме: підвищення рівня ризику бідності для жінок, особливо в літньому віці; домінування частки жінок у структурі безробітного населення; домінування чоловіків у сфері підприємницької діяльності; створення та реалізація державою фрагментарних, неузгоджених дій та програм, спрямованих на вирішення проблем нерівності жінок у сфері праці та зайнятості [350, с. 3]. Таким чином, економічні кризові явища обмежують можливості належної реалізації ПГР у сфері праці в контексті реалізації трудових і соціальних прав жінок. Це вказує на потребу оптимізації дії трудовправового механізму реалізації ПГР в умовах економічної кризи в частині звернення особливої уваги на трудові права працівниць. Аналогічної позиції з цього приводу дотримується й ряд інших вчених. Зокрема Г.Т. Куліков відзначає, що в

період економічної кризи для забезпечення гідної праці загалом, а також для «захисту трудових прав найманих працівників необхідна дієва система колективних переговорів, реалізація принципів договірного регулювання на принципах соціального партнерства» [105, с. 133]. Водночас американська вчена С. Сегіно, аналізуючи можливості оптимального подолання економічної кризи, вказує на те, що це вимагає безпосередньої уваги до благополуччя жінок у сфері праці та зайнятості, адже «жінки, швидше за все, в першу чергу постраждають від звільнень, хоча, як правило, у них менше резервів, ніж у чоловіків, щоб захистити себе і своїх дітей від падіння доходів» [343, с. 195]. При цьому вчена переконана в тому, що «спрямування видатків публічного сектора на діяльність, в якій зайняті жінки, приносить користь не тільки самим жінкам, а і їхнім дітям [343, с. 195], більше того – суспільству і державі загалом, адже поживає економічну активність населення та зменшує навантаження на бюджет у середньостроковій перспективі;

б) *поява та поширення коронавірусної хвороби COVID-19*. Науковці констатують, що «пандемія COVID-19 та втрати, зумовлені нею, поставили громадян в екстремальну, стресову, ситуацію й стали соціальним випробуванням, економічним викликом, психологічним тиском, дія якого доволі часто призводить до агресії, кривди чи насильства» [104, с. 250], від яких найбільш часто страждають саме жінки та діти. При цьому слід звернути увагу на те, що австрійський історик економіки В. Шейдел у своїй книзі «Великий зрівнювач» [340] формулює ідею стосовно того, що смертоносні пандемії можуть революційним чином перетворювати суспільство, призводячи до вирівнювання економічної нерівності людей. Бажаючи перевірити відповідну концепцію у контексті пандемії коронавірусної хвороби COVID-19, ізраїльські вчені Т. Крістал і М. Яїш спробували встановити, чи може ця пандемія потенційно «вирівняти криву нерівності», яка спостерігається між чоловіками та жінками у сфері праці. Науковці, проводячи емпіричні дослідження, дійшли

висновку, що спалах пандемії COVID-19 не можна розглядати в якості явища, котре сприяло вирівнюванню кривої гендерної нерівності у сфері праці: «Навпаки, наслідки економічного спаду, що виникли в результаті коронавірусу, для ГР є надзвичайно суворими, причому жінки страждають набагато сильніше, ніж чоловіки. Більше жінок, ніж чоловіків втратили роботу, що, в свою чергу, значно збільшило гендерний розрив у доходах. Таким чином, економічний спад, що обумовлений коронакризою, негативно вплинув на прихильність жінок до ринку праці в порівнянні з чоловіками як з точки зору загального рівня зайнятості, так і з точки зору робочого часу» [304, с. 7]. Отже, вказане наочно демонструє, що у період поширення коронавірусної хвороби COVID-19 реалізація ПГР у сфері праці є ускладненою, адже наявні обставини дійсності, котрі характеризуються надзвичайною уразливістю становища жінок на ринку праці, що є питанням, яке повинно оперативним чином вирішувати соціальна держава (враховуючи сутність такої держави [див., напр.: 77]), запроваджуючи адекватні заходи забезпечення соціальної безпеки працездатних жінок у таких небезпечних умовах буття суспільства.

Додатково слід звернути увагу й на інший аспект окресленого питання – стабільність трудових відносин з жінками в сферах, які є фемінізованими (в них представлена мала частка чоловіків) та які не зазнають обмежень, обумовлених режимом попередження поширення коронавірусної інфекції. Українські вчені А.А. Маркулинець і В.І. Продан, аналізуючи вплив пандемії COVID-19 на реалізацію ПГР у сфері праці, констатують, що вплив коронавірусної хвороби на рівність чоловіків і жінок не є однозначним. Так, жінки переважають в структурі медичного персоналу (лікарі, медсестри), що має значення в контексті питання, яке нами розглядається, адже медики під час пандемії є працівниками, на яких зростає попит на ринку праці. Крім того, не зачіпають негативні наслідки пандемії COVID-19 і низку інших «жіночих» професій, зокрема вчителів, викладачів, працівниць продуктових магазинів і аптек, які

продовжували працювати навіть під час запровадження найбільш суворих заходів попередження поширення коронавірусної хвороби. Водночас вчені звертають увагу й на те, що жінки, які через вказані обставини не втратили роботу, «одружені з чоловіками, які або втратять роботу під час кризи, або зможуть працювати вдома (наприклад, багато офісних працівників). У таких сім'ях багато чоловіків неминуче перетворяться на головних постачальників догляду за дитиною» [119, с. 61]. На цій підставі А.А. Маркулинець і В.І. Продан доходять думки, що «такий перерозподіл обов'язків у домогосподарстві матиме постійний вплив на гендерні ролі та розподіл праці» [119, с. 61]. Отже, як бачимо, в більшому масштабі осмислення проблеми ГД у сфері праці (беручи до уваги, що трудова діяльність, пов'язана із доглядом своїх дітей, прибиранням свого житла, приготуванням їжі тощо, охоплюється сферою праці) теорія В. Шейдела з приводу тлумачення пандемії як зрівнювача нерівності частково підтверджується. Таким чином, визнаючи той факт, що становище жінок на ринку праці в умовах пандемій є найбільш уразливим, слід також визнавати й те, що чоловіки в окремих випадках можуть опинитись у настільки ж скрутній соціально-економічній ситуації, адже проблеми реалізації ПГР у сфері праці під час пандемії не завжди залежать від проблематики ГД у вказаній сфері;

в) *тимчасова окупація окремих територій України (розпочата 2014 р.), що в подальшому трансформувалась у повномасштабну агресію РФ проти України.* Хоча агресивні дії Росії проти України обумовили кризові явища на ринку праці в нашій державі ще в 2014 році, особливо критичним відповідний стан справ став з 24 лютого 2022 року, а саме з початком повномасштабного вторгнення РФ на територію України, тимчасової окупації нових значних територій нашої держави, а також знищення окупантами низки населених пунктів разом із громадянами України. Наслідком цього стало те, що сотні тисяч українців втратили роботу, мільйони громадян стали вимушеними

внутрішніми переселенцями або ж біженцями, які виїхали в держави-члени ЄС та інші держави. Такі вкрай небезпечні для життя та здоров'я українців агресивні дії Росії нівелювали здобутки держави в питанні забезпечення соціальної безпеки працівників, а також ускладнили реальне просування ідеї ГР у сфері праці, що є питанням, котре намагається вирішити держава в умовах дії воєнного стану та самовідданої відсічі українських воїнів (серед яких переважна більшість чоловіків, однак є й частка жінок) просуванню ворога територіями України;

2) *проблеми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, які обумовлені недостатністю правового регулювання забезпечення рівності чоловіка та жінки у відносинах з приводу праці.* Провідна вітчизняна юрист-трудова І.С. Сахарук зазначає, що «соціальна захищеність людини і суспільства, створення умов для ефективної реалізації соціальних прав з метою забезпечення гідного рівня життя людини і суспільства як основа соціальної безпеки значною мірою залежить від ефективності правового регулювання трудових відносин, в тому числі його відповідності загальноприйнятим міжнародним трудовим стандартам» [184, с. 78]. При цьому слід мати на увазі, що Конституція України прямо забороняє ГД у сфері праці та зайнятості, в той же час вона вказує на потребу врахування в цьому контексті унікальних характеристик жіночого організму та цінностей материнства для суспільства і держави [61, с. 137]. Як уже нами було продемонстровано, така засаднича ідея пронизала собою й трудове законодавство, а тому, як справедливо зазначає М.І. Іншин, чинне законодавство не містить жодних підстав для обмеження можливостей працевлаштування жінок (за винятком робіт з важкими або небезпечними умовами праці, на яких жінкам працювати заборонено) або для нерівної (з гендерно-стереотипних міркувань) оплати. Отже, вирішення цієї проблеми вимагає оптимізації існуючого законодавства та нормативних актів [70, с. 49]. У зв'язку з цим виникає потреба у розробленні спеціальної концепції (стратегії), на

основі якої буде вирішуватись окреслене питання (більш детально відповідна пропозиція окреслюється у підрозділі 3.2).

3) *проблема практичної складності забезпечення реалізації ПГР у сфері праці в різних видах зайнятості, типах робіт.* Варто зауважити, що протягом тривалого періоду в Україні спостерігався гендерний розрив у сфері праці (головним чином в органах державної влади), який поступово скорочується (хоча і в даний час можна помітити, що в кадровій структурі ряду державних органів частка жінок є вищою, в той час як в інших органах переважають чоловіки) [див., напр.: 79]. Це «обумовлено сферами діяльності таких державних органів, а також їх кореляцією з гендерними упередженнями про соціальну роль чоловіка та жінки чи об'єктивними вимогами до психофізіологічних якостей працівників, які займають посади в цих органах публічної влади. Зокрема державні органи в соціальних сферах у своєму кадровому складі характеризуються переважанням жінок, тоді як кадри органів правопорядку складаються переважно з чоловіків. Проблематика цього питання в дійсності обумовлена тим фактом, що через особливості природи жінки чи через психофізіологічну виснажливість такої роботи завдання, які не можуть виконувати жінки за певних умов, перекладаються на їх колег-чоловіків в якості додаткового навантаження, що посилює гендерні стереотипи у відповідній організації» [191, с. 211]. На цю проблему звертає увагу А.В. Мороз. Науковець, зокрема, вказує на те, що дослідження кадрової структури правоохоронних органів демонструє, що збільшення кількості жінок-правоохоронців призвело до різних проблем як для чоловіків, так і для жінок. Чоловіки-офіцери висловлюють занепокоєння з приводу збільшення робочого навантаження через те, що: колеги-жінки перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами; керівництво та самі колеги-чоловіки більш поблажливо відносяться до жінок-офіцерів. Крім того, в якості проблеми була відзначена недостатня фізична і психологічна підготовка жінок-офіцерів для ефективного виконання

своїх обов'язків (щонайперше ефективної охорони правопорядку та затримання зловмисників) [132, с. 187]. Проте із вказаного не випливає, що жінки неспроможні взагалі працювати в правоохоронних органах. Це лише свідчить про те, що реалізація жінками права на працю шляхом зайняття посад у правоохоронних органах пов'язана із певними проблемами. Але ці проблеми не можна назвати такими, що не можуть бути усунуті, вони тільки вимагають уваги та зусиль для забезпечення того, щоб усі працівники правоохоронних органів незалежно від статі отримували належну підготовку та підтримку для ефективного виконання своїх обов'язків. Тобто означені проблеми можна назвати проблемами непослідовності реформування правоохоронної системи та впровадження в роботі цієї системи ідеї ГР (проблемами вироблення належної моделі ефективної, безпечної та гідної роботи жінок-офіцеров). Отже, як бачимо, непоступове і безсистемне здійснення політики, спрямованої на заохочення ГР у сфері праці та зайнятості, може мати негативні наслідки і ще більше посилити гендерні упередження в суспільстві. Важливо забезпечити послідовний та систематичний підхід до впровадження такої політики, щоб забезпечити її ефективність у вирішенні проблематики гендерної нерівності (на цю обставину звертає увагу також Суд ЄС в його прецедентному рішенні по справі Е. Каланке проти Вільного ганзейського міста Бремен (*Eckhard Kalanke v. Freie Hansastadt Bremen*) від 17 жовтня 2005 року [298]).

Окремо звернемо увагу на реалізацію ПГР у сфері праці в контексті трудової діяльності професійних спортсменів, котрі «здійснюють свою діяльність на підставі укладеного трудового договору з приводу участі у змаганнях та підготовки до них» [90, с. 270]. Розробниця сучасної трудової концепції розуміння професійних спортсменів як суб'єктів трудового права М.В.Писарева (Козіна) [145] цілком доречно зазначає про потребу «встановлення положення про заборону займатися професійною спортивною діяльністю, пов'язаною із фізичними навантаженнями, а також

брати участь у відповідних змаганнях вагітним жінкам-спортсменам» [88, с. 342]. Крім того, українська юрист-трудовак додає, що «забезпечення безпеки та захист здоров'я і життя потребує будь-який спортсмен, а не тільки спортсмен спорту вищих досягнень» [89, с. 311]. Вказана пропозиція М.В. Писаревої є надзвичайно важливою у контексті розширення прояву гуманістичної спрямованості сучасного трудового права, яке не суперечить у цьому випадку потребі безбар'єрної реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості. Тобто проблематика реалізації ПГР у сфері праці в аспекті трудової діяльності професійних спортсменів потребує посилення гарантій у сфері праці жінок як осіб, котрі можуть виконувати (виконують) роль матері (жінки та чоловіки, котрі є професійними спортсменами, можуть належати до окремих категорій працівників [73], особливі потреби соціального захисту яких слід враховувати без шкоди для об'єктивації ПГР у сфері праці).

Не менш проблематичним в ракурсі реалізації ПГР у сфері праці постає питання просування вказаної засади у межах нестандартних форм зайнятості (мова йде про дистанційну зайнятість, запозичену працю тощо [91, с. 4]), а саме тих, що характеризуються ознаками прекаризованої зайнятості. Зокрема вченими, котрі досліджували зв'язок ГД у вигляді сексуальних домагань і небажаної сексуальної поведінки із нетиповими формами зайнятості, а саме тими, які вважаються прекаризованими, констатують, що «ненадійно зайняті люди можуть знаходитись перед більшим ризиком зазнавати щодо себе небажаної сексуальної поведінки на робочому місці у порівнянні з типовими працівниками» [335, с. 1]. Зазначені дослідники відзначають, що з 63 966 опитаних працівників (з 33 держав) 0,8% чоловіків та 2,6% жінок повідомили про набутий ними досвід небажаної сексуальної уваги (*unwanted sexual attention*) за останній місяць їх роботи. Про випадки сексуального домагання (*sexual harassment*) протягом останнього року повідомили 0,4% чоловіків і 1,3% жінок. Так, «і серед чоловіків, і серед жінок прекаризована

зайнятість була значною мірою пов'язана з підвищеною поширеністю небажаної сексуальної уваги і сексуальних домагань, зокрема, у випадках зайнятості з непередбачуваним графіком роботи, множинною зміною роботи, а також при роботі, для виконання якої не здійснювався (не в достатній мірі здійснювався) інструктаж про ризики для здоров'я і безпеки на виробництві» [335, с. 1]. Отже, окреслений факт ще раз засвідчує небезпечність прекаризованої зайнятості для забезпечення соціальної безпеки працівників, що має свій вияв також і в реалізації ПГР;

4) *проблема інституційної недостатності реалізації ПГР у сфері праці.*

Українські вчені В.В. Сичова та Л.В. Гонюкова вказують на потребу створення «спеціального органу/структури державного управління із завданнями моніторингу, контролю за досягненням гендерного паритету в усіх сферах суспільства, що сприятиме управлінню суспільним розвитком на засадах сталості» [207, с. 10]. Погоджуючись із вказаним, слід зазначити, що контроль за реалізацією ПГР у сфері праці доцільно також передбачити й на організаційному рівні шляхом запровадження посад *уповноваженого з питань ГР*, а також створення спеціального органу публічної служби, відповідального за дотримання ГР у державі (ці пропозиції будуть аргументовані у підрозділах 3.1 і 3.2).

3. *Група гібридних проблем*, які є наслідком взаємодії суб'єктивних і об'єктивних проблем, а саме упередженого ставлення до працездатної особи певної статі в певних умовах юридично значимої дійсності [191, с. 211]. Основною такою проблемою є меркантицентричний підхід роботодавців до вирішення різних питань у сфері праці та зайнятості. Соціально-правова концепція *меркантицентризму* (*mercanticism*), яку сформулював український науковець В.В. Гладкий (виходячи із концепції економічної політики меркантилізму (*mercantilism*) [див., напр.: 297]), «полягає у пріоритетності таких стратегічних орієнтирів в управлінні суспільством і

суспільними процесами, як ефективність і окупність, всупереч соціальним пріоритетам, якщо вони суперечать зазначеним стратегічним орієнтирам» [31, с. 74]. При цьому юрист-трудолик робить застереження, що сама по собі меркантицентрична ідея за ринкових умов не є автоматично загрозливим, десоціалізуючим чинником, крім випадків, коли «об'єктом стратегічного орієнтування (у разі керівництва зазначеними критеріями) стає людина» й:

- 1) «визнання людини неефективною або ж неприбутковою у тій чи іншій мірі та ступені позбавляє її прав і свобод, якими вона володіє» [31, с. 74];
- 2) «підвищення ефективності та прибутковості людини (незалежно від її бажання) буде відбуватися за рахунок її дегуманізації (звуження її прав і свобод; применшення її гідності; приниження честі, якщо вона наявна)» [31, с. 74-75].

Таким чином, негативний прояв меркантицентризму суперечить принципу людиноцентризму, котрий, як зазначає вчена О.А. Дяченко, в трудовому сенсі вимагає від учасників трудових правовідносин діяти (приймати рішення) таким чином, щоб:

- 1) «працівник, його права, законні інтереси та свободи були вищими за виробничі відносини, а також за мету виробничого процесу»;
- 2) «права, законні інтереси та свободи роботодавця не були несправедливо обмежені та не піддавались критичному рівню економічних ризиків» [52, с. 92].

При цьому в контексті питання, що нами розглядається, слід зауважити, що соціально-правова концепція меркантицентризму не є суто теоретичною (відірваною від практики) конструкцією чи лише соціально-правовою критикою поодиноких десоціальних тенденцій на ринку праці. Практична дійсність засвідчує те, що меркантицентричний підхід роботодавців на ринку праці в Україні та багатьох держав світу є суттєвим бар'єром для оптимального і повсюдного просування ідей ГР та людиноцентризму, якими пронизується трудове законодавство, враховуючи наступне:

1) *критичний аналіз практики забезпечення ГР у сфері праці та зайнятості засвідчує використання роботодавцями меркантицентричного підходу.* Дискримінація жінок в реалізації їх трудового потенціалу посилюється в умовах дії сучасних ринкових механізмів, адже підприємці ставлять на перше місце прибуток і тому можуть бути не зацікавлені в прийомі на роботу жінок, які мають додаткові трудові пільги і гарантії в порівнянні з чоловіками [144, с. 110]. На цю ж обставину звертає увагу й українська юрист-трудова І.С. Сахарук, наголошуючи на тому, що глобалізація внесла значні зміни у світову економіку та ринок праці, які вплинули на зайнятість жінок та ГР. Деякі корпорації скористалися процесом глобалізації, щоб перенести свої виробничі процеси до країн, в яких менші витрати на робочу силу, а також до держав, в яких жінкам часто платять нижчу заробітну плату і в яких працівниці працюють у гірших умовах, ніж чоловіки [187, с. 88]. Це призвело до глобальної гонки за нижчими соціальними стандартами у сфері праці, коли компанії змагаються за виробництво товарів за найнижчими можливими витратами незалежно від соціальних та екологічних наслідків такої політики. Крім цього, І.С. Сахарук зауважує й на тому, що в окремих випадках додаткові пільги та гарантії для жінок можуть мотивувати роботодавців до більш посиленої дискримінації жінок. Таким чином, у багатьох державах (частково й у міжнародному праві) все більш помітною є тенденція до переходу від захисного законодавства до антидискримінаційного законодавства щодо жінок. Це означає, що відбувається поступове скасування правових норм, які встановлюють обов'язки для здійснення особливої охорони праці жінок (винятком з цього правила є питання охорони праці вагітних жінок і працівниць, котрі є матерями) [177, с. 204-205]. Отже, мета такої тенденції полягає у тому, щоб забезпечити рівні можливості та поводження з жінками у сфері праці та зайнятості, не створюючи для них несприятливих умов через їх стать;

2) *меркантицентричний підхід роботодавців на ринку праці унеможливорює сталий розвиток суспільства та передбачає негуманне ставлення на ринку праці до жінок, що позначається на якості їх життя.* Зокрема боснійська вчена А. Зубович констатує, що ігнорування трудовправового контексту ПГР призводить до гендерної диспропорції на ринку праці, наслідком чого є те, що в світі досі зберігається непропорційно більша частка жінок в групі бідної категорії населення (через практичну неспроможність працевлаштуватись і реалізувати право на кар'єрне просування по службі; неспроможність працювати в межах стандартних форм зайнятості тощо). У результаті цього жінки, котрі перебувають у такому уразливому становищі, не лише не мають доступу до базових економічних і соціальних ресурсів, але й позбавлені прав людини як особистості. При цьому, як зазначає А. Зубович, обмеження трудових прав, свобод і законних інтересів жінок роботодавцями (в силу того, що ті є жінками) через економію витрат на поліпшення становища жінок (щонайперше у сфері праці та зайнятості) призводять до того, що такі роботодавці втрачають можливість у подальшому підвищити ефективність виробничих відносин, а також виконувати соціально відповідальну роль, відмова від якої є також відмовою від опосередкованого сприяння зниженню рівня дитячої та жіночої смертності, мінімізації ризиків продовольчої безпеки і бідності [361, с. 179].

Отже, підсумовуючи викладене, можемо зробити висновок, що на сьогоднішній день повноцінна реалізація ПГР у сфері праці ускладнена низкою проблем, які унеможливають цей процес. Загалом основні проблеми в реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості можна розділити на три групи: 1) суб'єктивні проблеми, що виникають через несправедливі гендерні стереотипи, поширені на ринку праці (зокрема вищий рівень довгострокового безробіття серед жінок, нерівна оплата за еквівалентну роботу та професійна сегрегація); 2) об'єктивні проблеми, що знаходяться поза контролем окремої

людини (природні процеси, що впливають на робочу силу, кризові ситуації і недостатність правового регулювання); 3) гібридні проблеми, які є поєднанням суб'єктивних та об'єктивних проблем і виникають внаслідок меркантицентричного підходу роботодавців, який виправдовує негідне поводження з жінками на ринку праці, що впливає на якість їхнього життя та призупиняє процес сталого розвитку суспільства. Тобто ці проблеми є й мотиваційними, й ідеологічними факторами, які заважають повністю розкрити свій трудовий потенціал як чоловікам, так і жінкам. Важливо визнати, що недавня пандемія COVID-19 і триваюча Російсько-Українська війна також нівелюють прогрес, досягнутий в сфері реалізації вимог ПГР щодо працівників і працівниць. Вирішення цих проблем вимагає активної участі державних органів, науковців (юристів-трудовиків, юристів-адміністративістів, соціологів, фахівців з економіки праці та психології праці, а також організаційної психології) та представників громадянського суспільства. Також може допомогти у пошуку рішень цих проблем вивчення правового регулювання інших країн, особливо європейських.

Висновки до розділу 2

1. На етапі підбору працівників мають місце такі групи форм реалізації ПГР: 1) група АФ реалізації ПГР: форма створення умов забезпечення ГР під час підбору працівників; форма ГПЕ локальних актів; форма гендерно-правової мотивації та аргументації вибору кандидата на вакантну посаду; 2) група ПФ реалізації ПГР, що охоплює форми непорушності ГР у процесі визначення посадових обов'язків працівника, визначення підстав і умов участі особи в конкурсному відборі на вакантну посаду, повідомлення потенційних працівників про наявну вакансію, конкурентний відбір кандидатів на посаду, обрання кандидата на вакантну посаду, з котрим у подальшому укладається трудовий договір.

2. На етапі укладання трудового договору з працівником наявні наступні групи форм реалізації ПГР: 1) група АФ реалізації ПГР: форма врахування особливих об'єктивних потреб, обумовлених гендерними рисами працівника, що повинні враховуватись під час укладання трудового договору; 2) група ПФ реалізації ПГР: форма непорушності ГР у рамках визначення посадових обов'язків на вакантній посаді; форма утримування від запитування у особи, котра поступає на роботу, не передбаченої законом інформації про гендерну характеристику такої особи; форма утримування від вчинення дій, що містять ознаки сексуальних домагань; форма утримування від практики покладання на працівників додаткових функцій, яка мотивована тим, що працівник належить до певної статі.

3. Систему форм реалізації ГР у сфері праці в рамках перебігу трудових правовідносин складають: 1) група АФ реалізації ПГР: форми реалізації ПГР у контексті виконання дій з позитивної дискримінації роботодавцем працівників за ознакою статі; форми реалізації ПГР у контексті забезпечення гідної праці; форми реалізації ПГР працівників у контексті гуманізації праці; 2) група ПФ реалізації ПГР: форми додержання вимог щодо реалізації ПГР працівників у контексті забезпечення свободи праці; форми додержання вимог гендерно нейтральної реалізації режиму трудової дисципліни та трудової відповідальності; форми додержання вимог гендерно нейтральної системи нарахування грошової винагороди працівників; форми додержання вимог позитивної дискримінації у сфері праці та зайнятості за ознакою статі.

4. На етапі припинення трудових правовідносин мають місце наступні групи форм реалізації ПГР: 1) група АФ реалізації ПГР: форми реалізації ПГР у контексті забезпечення соціально безпечного звільнення (вивільнення) працівника; 2) група ПФ реалізації ПГР: форми додержання вимог щодо реалізації ПГР працівників; форми реалізації ПГР у контексті гендерно невмотивованого припинення трудових правовідносин.

5. Основними способами реалізації ПГР за трудовим законодавством України є: 1) гендерні квоти (фактичні можливості, що гарантуються державою всім працездатним особам конкретної статі, які схильні до ГД у сфері праці, для забезпечення умов гендерної справедливості шляхом реалізації роботодавцем обов'язку щодо надання робочих місць та кар'єрних можливостей представникам відповідних соціально вразливих груп, котрі відповідають професійно-кваліфікаційним вимогам, об'єктивно обумовлених виконуваною трудовою функцією на відповідній вакантній посаді); 2) ГПЕ нормативно-правових актів (експертиза, що полягає в аналізі норм діючого законодавства, проєктів нормативно-правових актів з метою встановлення їх відповідності вимогам ПГР та надання висновку про таку відповідність чи невідповідність); 3) соціальний контроль і нагляд у сфері праці, який здійснюється Держпраці, профспілками та суб'єктами громадянського суспільства; 4) заходи індивідуального та колективного самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів від порушень, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі, гендерно обумовленою соціальною роллю працівника; 5) оскарження працівником дій (бездіяльності) роботодавця, які містять ознаки ГД; 6) притягнення порушника вимог ПГР до юридичної відповідальності; 7) пропагування правової культури толерантності до ідеї ГР у сфері праці та нетерпимості до ГД.

6. Основні актуальні проблеми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, що обумовлюють ГД, поділяються на три групи: 1) групу суб'єктивних проблем: а) жінки часто стикаються з більш високим рівнем довгострокового безробіття на ринку праці аніж чоловіки; б) на ринку праці спостерігається помітний гендерний розрив в оплаті праці, де жінкам, як правило, платять менше ніж чоловікам навіть тоді, коли вони займають подібні з чоловіками посади та виконують роботу рівної цінності; в) існування традиційно «чоловічих» і «жіночих» професій (при цьому робота в «жіночих» професіях є менш оплачуваною); 2) група об'єктивних проблем: а) проблеми реалізації ПГР

у сфері праці та зайнятості загального характеру, а саме: а) проблеми, що детерміновані природними процесами людського існування, які можуть створювати перешкоди для виконання вимог ПГР; проблеми реалізації ПГР, що посилюють вплив гендерних стереотипів та обумовлені кризовими явищами в державі і світі (економічні кризові явища глобального та регіонального, національного характеру; поширення коронавірусної хвороби COVID-19; широкомасштабна війна в Україні); б) проблеми реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, які обумовлені недоліками правового регулювання забезпечення ГР у відносинах з приводу праці; в) проблеми практичної складності забезпечення реалізації ПГР у сфері праці в різних видах зайнятості, типах робіт; г) проблеми інституційної недостатності реалізації ПГР у сфері праці; 3) група гібридних проблем (обумовлені взаємодією суб'єктивних і об'єктивних проблем, а саме упередженим ставленням до працездатної особи певної статі в певних умовах юридично значимої дійсності): а) використання роботодавцями меркантицентричного підходу; б) меркантицентричний підхід роботодавців на ринку праці унеможлиблює сталий розвиток суспільства та передбачає негуманне ставлення на ринку праці до жінок, що позначається на якості їх життя.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

3.1 Правове регулювання форм і способів реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці в Європейському Союзі

У преамбулі Директиви Ради ЄС 2000 р. № 2000/43/ЄС (далі – Директива № 2000/43/ЄС) стверджується, що Європейський Союз засновується на таких принципах, як свобода, демократія, повага до прав (основних свобод) людини, а також верховенство права. У зв'язку із цим ЄС також повинен забезпечувати і поважати основні права, що проголошені у Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 року [158], а також права, які випливають з конституційних традицій держав-членів Союзу. При цьому в Директиві наголошується, що право на рівність перед законом і на захист від дискримінації в ЄС є універсальним правом, визнаним деклараціями і конвенціями, учасниками яких є держави-члени, а тому не може обмежуватись чи заперечуватись [326]. Відповідний підхід використовується в ЄС і в контексті вирішення проблем дійсної реалізації ПГР у сфері праці. Саме тому наразі ГР, як зазначається в Стратегії ГР на 2020-2025 рр. «Союз рівності», визнається в якості «основної цінності (*core value*) ЄС, фундаментального права та ключового принципу Європейського стовпа соціальних прав», що є «необхідною умовою для інноваційної, конкурентоспроможної та процвітаючої європейської економіки» [253]. Схоже розуміння цієї засадничої ідеї окреслював Європейський комітет з соціальних та економічних питань у пунктах 2.1 і 2.2 розділу 2 висновку від 15 грудня 2004 року № 2005/С 157/14, наголошуючи на тому, що порушення ПГР у сфері праці та зайнятості порушує

таким чином ціннісні ідеали ЄС, а також є «обмежуючим фактором для економічного зростання та процвітання національної економіки». Саме тому, на думку Комітету, «рівне поводження є необхідною умовою для успіху ЄС у досягненні цілей зростання та сталого економічного, соціального й екологічного розвитку» [319], а отже, правове регулювання суспільних відносин, в яких має місце ГД, потребує комплексного вдосконалення.

Відповідне розуміння зазначеного принципу стало наслідком тривалої наукової дискусії про потребу перегляду широти тлумачення ПГР (згідно з субстантивними та плюралістичними уявленнями про рівність [295, с. 177]) й детального відображення цього принципу у первинному та вторинному законодавстві ЄС. Дана дискусія значним чином активізувалась наприкінці ХХ ст., коли в цьому економіко-політичному об'єднанні держав на фоні завершення «холодної війни» розпочались процеси політичних, економічних й соціальних трансформацій. Інститути ЄС приступили до розробки загальних стандартів здійснення державної політики у сфері забезпечення прав людини загалом та захисту ГР зокрема, що стали обов'язковими для держав-членів ЄС, а також для постсоціалістичних держав, що заявили про своє бажання долучитись до Союзу [див., напр.: 315, с. 9; 333, с. 11]. Повторна дискусія про потребу посилення ГР у сфері праці та зайнятості на теренах ЄС розпочалась вже у 2008 році, що було обумовлено глобальною економічною кризою. Кризові явища в економіці призвели до рекордно високого рівня безробіття у всьому Євросоюзі, а також до значних змін на ринку праці. Зокрема в Пропозиціях Європейської Комісії (далі – ЄК) щодо постанови Європейського Парламенту та Ради № COD 2004/0165 констатувалося, що процес досягнення цілей Європейської стратегії зайнятості зазнав невдачі і, зважаючи на це, необхідним є вирішення таких основних питань: 1) усунення значної нерівності у сфері зайнятості, соціальної нерівності, браку кваліфікованих кадрів та браку робочої сили в ЄС; 2) зростаючі темпи економічної та соціальної реструктуризації у

зв'язку з глобалізацією та розвитком економіки, заснованої на знаннях; 3) демографічні зміни, що призвели до скорочення та старіння робочої сили [336].

У зв'язку із цим у державах-членах ЄС почала змінюватись концепція підходу до підтримки уразливих категорій працездатних осіб, зокрема жінок, а саме зміна державної політики на ринку праці з пасивної на активну форму реалізації такої політики [359, с. 6], що певним чином знизило негативний вплив на ринок праці та соціальну безпеку громадян ЄС міжнародної економічної кризи 2008 року. При цьому кризові умови функціонування соціально-економічної сфери держав-членів Союзу вказали на потребу поглиблення дискусії про необхідність подолання суб'єктивних і об'єктивних гендерних бар'єрів у сфері праці та зайнятості, а також спонукали до вироблення напрямів подальшого вдосконалення режиму реалізації ПГР. У черговий раз підтвердила необхідність більшого збалансування позицій та можливостей жінок і чоловік на ринку праці пандемія коронавірусної хвороби COVID-19, а також подальше загострення продовольчої, економічної кризи в Європі та світі, обумовлене вторгненням Росії на територію України в лютому 2022 року.

Очевидна соціально-правова та економічна важливість проблематики забезпечення в ЄС (окремих державах-членах Союзу) ГР на ринку праці та у сфері зайнятості закономірним чином обумовила досить широкий інтерес багатьох європейських вчених до цього питання [див., напр.: 261; 273; 290; 303; 305; 312; 331; 334; 342; 346; 353; 357]. Також на питання забезпечення ГР у сфері праці та зайнятості в ЄС прямо чи опосередковано звертали увагу у своїх наукових розвідках й українські науковці [див., напр.: 22; 23; 43; 80; 103; 136; 173; 205; 230; 241]. Наукові напрацювання цих та інших вчених дозволяють дійти думки про можливість на основі результатів їх досліджень, а також норм первинного та вторинного законодавства ЄС, м'якого права Союзу сформулювати наукову думку про поточний стан правового регулювання форм і способів

реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості в ЄС. Важливість цього питання обумовлена тим фактом, що ЄС вже тривалий час розробляє низку практик, інструкцій та рекомендацій, спрямованих на посилення співпраці в питанні просування ідеї ГР. Найбільш помітно це прослідковується, як зазначає боснійська вчена А. Зубович, на прикладі текстів угод про співпрацю ЄС із державами, що розвиваються [361, с. 180] (вказане видається закономірним, адже «основною метою політики ЄС у галузі розвитку є заохочення сталого розвитку, спрямованого на ліквідацію бідності в країнах, що розвиваються», найважливішою частиною чого виступає саме просування та впровадження ГР [361, с. 181]). Не є винятком у цьому аспекті й Україна, адже в ст. 419 Угоди про асоціацію від 27 червня 2014 року вказується на те, що сторони цієї Угоди посилюють діалог та співробітництво щодо високих стандартів у сфері праці та зайнятості, зокрема й стосовно забезпечення ГР та недискримінації. Крім того, в п. «І» ч. 1 ст. 420 Угоди про асоціацію серед цілей співробітництва вказується на необхідність «забезпечення ГР та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень» [224].

Таким чином, у контексті поставленої мети дослідження зазначимо, що в *первинному законодавстві ЄС* ПГР у сфері праці та зайнятості знаходить свій вияв у нормах Договору про ЄС [354], Договору про функціонування ЄС [355], а також у Хартії основоположних прав ЄС [266]. Зокрема у ст. 2 Договору про ЄС зазначається, що «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин». Відповідні цінності, як зазначається у цьому акті первинного законодавства ЄС, «є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків» [354]. Крім того, в абз. 2 ч. 3 ст. 3

вказаного Договору наголошується на тому, що Союз підтримує рівність жінок і чоловіків.

Більш детально проблематика реалізації ПГР вирішується у межах Договору про функціонування ЄС, в ст. 8 якого, зокрема, зазначається, що діяльність Союзу спрямовується на усунення нерівностей жінок та чоловіків й на сприяння їх рівності. Крім того, як вказано в п. «і» ч. 1 ст. 153 цього акта, з метою досягнення цілей реалізації соціальної політики, окреслених у ст. 151 даного Договору, зазначається, Союз відіграє допоміжну роль у просуванні ГР на ринку праці та вирішенні проблеми ставлення до жінок на робочому місці на додаток до зусиль самих держав-членів ЄС [355].

Також у ст. 157 Договору про функціонування ЄС вирішуються наступні аспекти забезпечення ГР у сфері праці та зайнятості:

1) *утвердження у практичній дійсності стандарту рівної оплати праці.* У частинах 1 і 2 ст. 157 Договору про функціонування ЄС на держави-члени покладається обов'язок забезпечувати реалізацію ПГР у питаннях оплати праці (базову чи мінімальну заробітну плату, іншу. винагороду, отриману від роботодавця за роботу) за однакову роботу (роботу, що має однакову вартість). В абз. 2 ч. 2 вказаної статті Договору пояснюється, що рівна плата, в якій належним чином об'єктивується ПГР, означає, що «плату за однакову роботу, оплачувану відрядно, обчислюють на основі тієї самої одиниці виміру»; «плата за працю, оплачувану погодинно, є однаковою за однакову роботу» [355];

2) *формування Європейським Парламентом та Радою (за попередньою консультацією з Економічно-соціальним комітетом) заходів, спрямованих на забезпечення застосування ПГР (як принципу рівних можливостей, а також рівного ставлення до людей обох статей) в контексті працевлаштування осіб та їх зайнятості загалом;*

3) *збереження можливості залишення, вдосконалення та запровадження нових компенсаторних заходів (заходів позитивної дискримінації), які*

мінімізуватимуть несправедливе нерівне становище у сфері праці та зайнятості жінки стосовно чоловіка та чоловіка стосовно жінки.

Що ж стосується Хартії основоположних прав ЄС, то в цьому акті питанням ГР присвячено ст. 23, в якій зазначений принцип розкривається переважно в трудовправовому аспекті. У Хартії вказується, що рівність жінок і чоловіків на території ЄС повинна забезпечуватись, зокрема, в аспектах працевлаштування, праці та її оплати. Також в наведеному акті робиться застереження, що ПГР не повинен розглядатись в якості стандарту, який не допускає запровадження позитивної дискримінації жінок і чоловіків [266].

Стосовно ж *вторинного законодавства ЄС*, в якому деталізуються норми про ГР у сфері праці та зайнятості, закріплені в актах первинного законодавства ЄС, то воно переважною мірою представлено *директивами ЄС*. У зв'язку із цим слід зауважити, що директиви (як джерела права ЄС) окреслюють універсальні цілі та завдання, які держави-члени Союзу повинні виконати у встановлений ними термін, а саме адаптувати національне законодавство до загальноєвропейських стандартів, що визначені в директивах. Що ж стосується приватних осіб, то директиви в загальному порядку не можуть характеризуватись в якості актів прямої дії (не мають горизонтального ефекту дії), адже вони не передбачають конкретних прав і обов'язків суб'єктів приватного права. Водночас ці акти вторинного законодавства набувають прямої дії у ситуаціях, коли завершився термін адаптації національного законодавства до стандартів, встановлених директивою, проте держава-член ЄС не адаптувала в належній мірі та спосіб норми національного законодавства до відповідних загальноєвропейських стандартів. У такому разі норми директив можуть застосовуватись як нормативні підстави для звернення до суду приватної особи, а також нормативні підстави для формування національним судом юридичної позиції у справі. Крім того, хоча директиви в ЄС не характеризуються прямою дією, проте слід погодитись із чеськими вченими

Е. Фіаловою, І. Споустовою та Б. Гавелковою в тому, що директиви Європейського Парламенту і Ради можуть впливати на національні правові системи ЄС ще до моменту звершення терміну обов'язкової адаптації до них норм національного законодавства. У цьому контексті відповідні акти вторинного законодавства ЄС можуть використовуватись для тлумачення національною публічною владою норм законодавства таким чином, щоб досягти мети директиви [279, с. 8]. Також необхідно зауважити, що положення директив ЄС, що стосуються фундаментальних прав людини, можуть поширювати певним чином дію також на треті держави, подібно до засад, які відображають європейські цінності. З цього приводу вченими зазначається, що таке поширення європейських цінностей спостерігається стосовно «третіх держав, що тісно взаємодіють з ЄС або ж паралельно прямують тим же цивілізаційним напрямом» [35, с. 36] (враховуючи також ті держави, котрі бажають долучитись до ЄС). При цьому така екстраординарна дія європейських цінностей є їх метою, що виявляється в «окресленні конкретного комплексу фундаментальних ідей, які становлять сучасну цивілізаційну парадигму Європи, в рамках якої об'єктивується конструктивна (така, що уможливлює належне функціонування Євросоюзу) взаємодія»: «держав-членів між собою; держав-членів з наднаціональними органами ЄС; держав-членів з третіми державами (міжнародними організаціями); наднаціональних органів ЄС між собою; наднаціональних органів ЄС з третіми державами (міжнародними організаціями)» [35, с. 38].

Узагальнюючи викладене, можемо дійти висновку, що директиви Європейського Парламенту і Ради, що культивують європейські цінності, створюючи механізми дедалі більшого забезпечення прав людини (зокрема права на ГР), поширюються на держави-члени ЄС та в стратегічному контексті – на правову систему України як на правову систему держави, що бажає долучитись до ЄС та є сучасною європейською країною, котра, попри

численні кризові явища, спрямована на подальшу розбудову сучасної правової, соціальної та демократичної держави. Таким чином, європейські директиви захищають кожного громадянина ЄС (такого ж висновку доходить і словенський правник М. Дебелак, розглядаючи концептуальний зміст антидискримінаційних директив ЄС [271, с. 16-17]) та можуть здійснювати аналогічний вплив на громадян держав, які бажають набути членства в ЄС. При цьому *в контексті комплексної європеїзації українського трудового законодавства до законодавства ЄС важливо не лише наблизити національні норми до норм директив і регламентів, але й тлумачити зміст цих норм крізь призму логіки, в якій ці норми розглядаються, тлумачаться в ЄС* [198].

З урахуванням викладеного зазначимо, що основу правового режиму реалізації ПГР у сфері праці на рівні директив ЄС складає Директива Європейського Парламенту і Ради № 2006/54/ЄС [323]. Відповідний акт був прийнятий на підставі норм первинного законодавства ЄС, а також висновку Європейського комітету з соціальних та економічних питань 2004 року № 2005/C 157/14 [319]. Слід мати на увазі, що Директива № 2006/54/ЄС фактично є актом, який розроблявся в межах процесу комплексного доопрацювання Директиви Ради 1976 року № 76/207/ЄЕС [324] й узгоджувався в своїй меті із діючою на той час Директивою Ради № 86/378/ЄЕС [325] та чинною по сьогодні Директивою Ради № 2004/113/ЄС [327]. Вказане означає, що Директива № 2006/54/ЄС цілісно спрямовується на забезпечення рівних можливостей та рівного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях праці та зайнятості. Щонайперше ця Директива стосується різних аспектів безбар'єрної реалізації чоловіками та жінками (в однаковій мірі, без створення умов, за яких працездатні особи однієї статі матимуть переваги над представниками іншої статі) права на працю, на соціальне забезпечення, на кар'єру, на професійну підготовку, на безпечні та здорові умови праці, які відповідають критеріям гідної праці загалом.

Беручи до уваги положення Директиви № 2006/54/ЄС та інших чинних директив, можемо дійти висновку, що ними встановлюються певні стандарти ГР у сфері праці та зайнятості, які мають значення для комплексної європеїзації національного правового режиму реалізації ПГР у відповідній сфері. Виходячи з такої логіки, зазначимо, що в чинних директивах ЄС передбачається:

1) *забезпечення реалізації ПГР у частині дотримання комплексу вимог, що стосуються гендерно нейтрального поводження з людьми в питаннях реалізації ними права на зайнятість, на гідні умови праці, на професійне навчання, а також права на кар'єру.* Зазначене питання уперше було врегульовано на загальному європейському рівні ще 09 лютого 1976 року Директивою Ради № 76/207/ЄЕС [324] (частково замінена 23 вересня 2002 року Директивою Європейського Парламенту і Ради № 2002/73/ЄЕС [272]), що діяла до 14 серпня 2009 року та була замінена Директивою № 2006/54/ЄС [323]. Відповідно до ч. 1 ст. 14 глави 3 титулу II Директиви № 2006/54/ЄС у державах-членах не може мати місце пряма чи опосередкована дискримінація за ознакою статі як у публічному, так і в приватному секторах (не можуть бути винятком з цього правила також органи публічної влади). При цьому в означеному акті в уточненому вигляді окреслюється перелік неприпустимих аспектів дискримінації, зокрема питання: умов доступу до зайнятості (як найманого працівника), самостійної зайнятості (включно з працівниками вільних професій, приватних підприємців та ін.) або професії в цілому (цією вимогою також охоплено кваліфікаційні критерії, а також умови найму незалежно від сфери діяльності на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи питання кар'єри); доступу до всіх типів і рівнів професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки (перекваліфікації), включаючи отримання досвіду роботи; умов праці (враховуючи питання справедливої оплати праці) та зайнятості (включно із питаннями звільнення найманого працівника); членства, а також участі в різного виду організаціях працівників

(роботодавців) або ж в інших організаціях (які об'єднують працездатних осіб певної професії), включаючи пільги, котрі повинні надаватися такими організаціями.

У контексті відповідних юридичних приписів примітним є рішення Суду ЄС у справі Е. Каланке проти Вільного ганзейського міста Бремен від 17 жовтня 2005 року. Суть справи полягає в тому, що заявник Е. Каланке та жінка Особа 1 були претендентами на вищу посаду (в органі публічної служби), маючи при цьому однакові професійні, кваліфікаційні характеристики. У подальшому відборі на вакантну посаду роботодавець виходив з юридичних приписів Закону Бремена «Про рівне поводження з чоловіками та жінками», якими передбачалося, що роботодавець у випадках, коли на посаду претендують два кандидати різних статей з рівною професійною кваліфікацією, зобов'язаний віддавати перевагу тому кандидату, який є представником статі, представництво якого на відповідних посадах становить менше 50%. К зв'язку з цим роботодавець дав можливість реалізувати право на кар'єру Особі 1, адже вона була жінкою, а жінки були менш представленими на керівних посадах відповідного органу публічної влади. Пан Каланке, не погоджуючись із рішенням роботодавця, звернувся до окружного суду по трудових спорах, посиляючись на порушення Конституції Бремена, Основного Закону Німеччини, частин 1 і 4 ст. 2 чинної на той час Директиви № 76/207/ЄЕС [324]. Однак місцевий суд, а далі і регіональний суд по трудових спорах не погодився з доводами Е. Каланке, тому заявник звернувся до Суду ЄС. При цьому примітним є те, що правову позицію заявника по спірній ситуації щодо задоволення права на кар'єрне зростання підтримав також видатний юрист, Генеральний адвокат Дж. Тесауро, котрий у п. 28 своєї Думки зазначив, що «формальна чисельна рівність – це мета, яка може вирішити деякі проблеми, але вона залишиться ілюзорною і позбавленою будь-якого сенсу, якщо не буде поєднуватися із заходами, які дійсно спрямовані на досягнення рівності, чого в

даному випадку не було, і в будь-якому випадку не стверджувалося, що будь-які такі вельми значні заходи були прийняті. В кінцевому рахунку перш за все необхідна суттєва зміна економічної, соціальної та культурної моделі, що лежить в основі нерівності, – зміна, яка, безумовно, не буде обумовлена цифрами та діалектичними битвами» [255, с. 175-176]. Аналогічний підхід також використовувався і при прийнятті рішення Судом по даній справі. Зокрема Суд визначив, що відповідні позитивні дії відповідача виправдані в контексті необхідності розширення можливостей жінок у сфері праці (а саме на керівних посадах відповідного органу влади, на яких недостатньо представлені жінки), однак є дискримінаційними в тому вигляді, в якому ці позитивні дії були здійснені Вільним ганзейським містом Бремен, з огляду на те, що позитивні дії повинні здійснюватися поступово та систематично, уникаючи негайного та безпосереднього забезпечення рівності. Таким чином, Суд вказав на те, що вимога рівності (шляхом реалізації публічної політики гендерних квот) не означає, що жінки повинні отримувати абсолютний та безумовний пріоритет у питаннях зайнятості, просування по службі, оскільки подібні заходи виходять за межі заохочення рівних можливостей, а отже, є порушенням права ЄС [298]. Виходячи із рішення Суду ЄС по справі № C-450/93 – Е. Каланке проти Вільного ганзейського міста Бремен, можемо дійти висновку, що політика гендерних квот, що є важливим способом реалізації ГР у сфері праці, в світлі прецедентної практики ЄС визнається у тій же мірі, що і в Україні, однак із застереженням, що самі квоти не повинні бути самоціллю й не повинні використовуватись в якості беззаперечного заходу, що ігнорує також законні інтереси у сфері праці працездатних осіб іншої статі [198];

2) *забезпечення реалізації ГР у частині рівної оплати праці жінки та чоловіка*. Вперше це питання на рівні Співтовариства розв'язувалось Директивою Ради № 75/117/ЄЕС 1975 р. [320], присвяченою врегулюванню зближення законів держав-членів, що стосуються реалізації принципу рівної

оплати праці чоловіків і жінок. Вже 05 липня 2006 року цей акт був замінений Директивою № 2006/54/ЄС, у ч. 1 ст. 4 якої зазначається, що «стосовно однакової роботи або роботи, що має рівну цінність, пряма або непряма дискримінація за ознакою статі щодо всіх аспектів і умов оплати праці повинна бути усунена» [323]. Критично осмислюючи зазначену норму Директиви, можемо дійти висновку, що в ній відображений принцип, який не передбачає підтримки забезпечення на ринку праці безумовної рівності розмірів грошових винагород чоловіків і жінок. У межах логіки, покладеної у цитованій нормі Директиви, вказується на матеріальну рівність, що враховує поточну соціальну ситуацію на ринку праці (соціально-економічна складова) та конкретні трудово-виробничі процеси (виробнича складова). Тобто в цьому сенсі не йдеться про рівність результатів, а про рівність можливостей чоловіків і жінок: існування сприятливих умов, за яких у чоловіків і жінок є однакова стартова позиція в питаннях доступу до робочого місця, розпорядження своїм трудовим потенціалом та отримання за це грошової винагороди. Аналогічної позиції з цього приводу дотримується також британська вчена Е. Говард, котра констатує, що для досягнення матеріальної рівності необхідно застосовувати відповідні антидискримінаційні заходи, спрямовані на вирівнювання умов гри для всіх, щоб кожен міг конкурувати на одному рівні [295, с. 171-172];

3) *забезпечення реалізації ГР у частині реалізації програм професійного соціального забезпечення працівників і працівниць.* Відповідне питання на рівні ЄС вперше було врегульовано у 1986 році Директивою Ради № 86/378/ЄЕС [325] (уточнена у 1996 році Директивою № 96/97/ЄС [268]), що діяла до 2009 року та була замінена Директивою № 2006/54/ЄС. Зокрема відповідно до ст. 5 глави 2 титулу II Директиви № 2006/54/ЄС вважається неприпустимою пряма (опосередкована) дискримінація за ознакою статі, котра передбачає врахування статі працівника у професійних планах соціального страхування, зокрема стосовно: сфери застосування відповідних планів, а також

підстав, умов доступу працівника до них; розрахунку внесків (коли для чоловіків і жінок передбачено різні розміри внесків), а також зобов'язань щодо внесення таких внесків; розрахунку допомог (додаткових допомог, передбачених національним нормативно-правовим актом);

4) *покладання тягаря доказування відсутності дискримінації за ознакою статі на особу, яку звинувачують в діяннях, які містять ознаки прямої чи непрямой дискримінації*. Відповідне питання з 1997 року на рівні ЄС регулювалось нормами Директиви № 97/80/ЄС [321] (Директивою Ради № 98/52/ЄС 1998 року [322] дія Директиви № 97/80/ЄС також була поширена на Сполучене Королівство Великобританії і Північної Ірландії), а з 2009 року – Директиви № 2006/54/ЄС. У ст. 19 глави 1 титулу III зазначеної Директиви на держави-члени Союзу покладається обов'язок вживати заходів, спрямованих на те, щоб національні суди розглядали скарги про пряму чи непрямую дискримінацію за гендерною ознакою відповідно до принципу, згідно з яким доводити відсутність порушення принципу рівного ставлення повинен відповідач у справі.

Окрім директив на рівні ЄС, реалізації ПГР у сфері праці значним чином сприяють стратегічні акти Ради. Зокрема слід мати на увазі, що в рамках відкритого методу координації зайнятості Рада приймає щорічні керівні принципи в галузі зайнятості, а держави-члени складають національні плани дій, спрямовані на досягнення прогресу у виконанні цих керівних принципів. Потім Рада та ЄК складають спільний звіт про зайнятість, в якому відстежується прогрес і встановлюються пріоритети на майбутній рік. Таким чином, керівні принципи залежать від експертної оцінки та обміну передовим досвідом з метою моніторингу прогресу в досягненні узгоджених цілей [295, с. 177-178]. При цьому вченими наголошується на тому, що «керівні принципи не підлягають виконанню в судовому порядку, однак вони можуть зіграти важливу

роль в інтеграції людей, що знаходяться в несприятливому становищі на ринку праці» [295, с. 178].

У контексті викладеного важливо також звернути увагу на робочий документ ЄК від 26 квітня 2017 року № SWD/2017/0201, яким окреслюється так званий «Європейський стовп соціальних прав». У цьому акті зазначається, що правила і стандарти вказаного «Стовпа» «встановлюють ряд ключових принципів і прав для підтримки справедливих і добре функціонуючих ринків праці та систем соціального забезпечення. Ці принципи та права сукупно визначають амбітний порядок денний для більш ефективної економіки та більш справедливого і стійкого суспільства» [278]. Мета полягає в тому, щоб сприяти відновленню процесу зближення в напрямку поліпшення умов праці і життя по всій Європі. У цьому контексті «Європейський стовп соціальних прав» спрямований на забезпечення нових і більш ефективних прав громадян, вирішення виникаючих соціальних проблем і зміни світу праці в світлі, зокрема, нових видів зайнятості, що виникають у результаті нових технологій і цифрової революції». Вказані «принципи та права охоплюють сфери зайнятості, соціального захисту, соціальної інтеграції, освіти та рівних можливостей» [278].

Додатково слід наголосити на тому, що створення на рівні ЄС ефективного режиму регулювання ГР у сфері праці не означає, що така рівність має місце в об'єктивній дійсності, що пов'язано із співвідношенням стимулів і мотивів в дотриманні вимог законності [34, с. 183-184]. Саме тому 05 березня 2020 року ЄК була прийнята Стратегія ГР на 2020-2025 рр. «Союз рівності» [253], яка передбачає комплекс заходів з дійсної об'єктивації ГР, що корелюються з Директивою № 2000/43/ЄС, якою заохочується створення суб'єкта владних повноважень, відповідального за аналіз проблем юридичної рівності (зокрема, й ГР у сфері праці), вивчення можливих рішень, а також надання конкретної допомоги жертвам дискримінації. Відповідний орган публічної влади має допомагати жертвам дискримінації зі складанням,

поданням скарг на дискримінаційні дії, а держави-члени повинні за допомогою національного законодавства дозволити цьому суб'єкту владних повноважень представляти (за згодою скаржника) інтереси жертв дискримінації у судах або ж хоча б підтримувати їх у процесі захисту порушених прав. У зв'язку із цим у державах-членах ЄС було створено відповідні органи публічної влади, які увійшли до так званої «Європейської мережі органів з питань рівності» (*European Network of Equality Bodies – Equinet*), у рамках якої здійснюється обмін інформацією, передовою практикою, міждержавною допомогою жертвам дискримінації (це особливо важливо тоді, коли право на юридичну рівність громадянина однієї держави порушено в іншій державі, чи тоді, коли роботодавець діє в декількох державах-членах та здійснює дискримінаційну практику однаково в цих державах і ці протиправні дії вже були викриті компетентним органом публічної служби однієї держави) [див., напр.: 294; 300; 306]. При цьому слід звернути також увагу на те, що 22 червня 2018 року ЄК прийняла Рекомендацію «Про стандарти для органів з питань рівності» № 2018/951 (далі – Рекомендація № 2018/951), яка спрямована на цілісне забезпечення незалежності та підвищення ефективності роботи національних органів з питань рівності [318]. Більше того, аналізуючи потенціал роботи зазначених суб'єктів владних повноважень, заснований на вказаних стандартах, ЄК 24 липня 2021 року виступила з новою ініціативою, спрямованою на зміцнення органів з питань рівності шляхом встановлення мінімальних стандартів їх роботи за всіма ознаками дискримінації та в сферах, охоплених правилами ЄС про рівність. При цьому відповідні обов'язкові мінімальні стандарти повинні бути узгоджені із Рекомендацією № 2018/951, а також Рекомендацією від 07 грудня 2017 року № 2 [276] та з Паризькими принципами, що застосовуються до національних правозахисних установ [316]. Зазначена ініціатива ЄК відповідно до погодженої Дорожньої карти спрямована на: оптимізацію правового статусу органів з питань рівності та реалізації наданих

їм повноважень; ресурси, які використовуються для належної роботи органів з питань рівності; критерії ефективності роботи вказаних суб'єктів владних повноважень; вимоги до збору даних, на основі яких орган з питань рівності може формувати «загальну картину» про стан забезпечення рівності в тій чи іншій сфері; засади співпраці та координації між органами з питань рівності, а також між органами з питань рівності та іншими національними й міжнародними органами; засади здійснення органом з питань рівності моніторингу стану забезпечення рівності [348].

Отже, підводячи підсумок викладеного, можемо дійти наступних висновків:

1. На рівні ЄС на сьогоднішній день діє комплекс загальних стандартів забезпечення належної реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості, які мають надзвичайно важливе значення для України, адже: 1) ці стандарти містяться в директивах, які можуть застосовуватись третіми державами, котрі бажають набути членства в ЄС [194]; 2) Україна на конституційному рівні окреслила свої євроінтеграційні прагнення, а в 2022 році набула статусу кандидата в члени ЄС. Попри це, критичний аналіз даних стандартів засвідчує їх надзвичайну широту, що дозволяє їх диференціювати в якості формальних принципів рівності, адаптація національних правових систем держав-членів ЄС до яких не могла б забезпечити створення повноцінних сприятливих умов, за яких чоловіки та жінки в дійсності не будуть зазнавати на ринку праці тих чи інших дискримінаційних утисків [197, с. 134]. На недостатність цих формальних принципів для досягнення гендерно збалансованого ефекту функціонування ринку праці вказують і європейські науковці. Наприклад, британська вчена Е. Говард акцентує увагу на тому, що «заборона дискримінації, а також приписи рівного поводження є недостатніми для усунення моделей нерівності, від яких страждають певні групи суспільства» [295, с. 183]. Однак до відповідних формальних антидискримінаційних засад почали краще адаптуватись правові

системи держав-членів ЄС лише після того, коли ці країни стали глибше розуміти сутність цих принципів (цьому сприяли роз'яснення, рекомендації ЄК, яка поступово в своїх позиціях почала формулювати ідею «виходу за рамки формальної рівності», на чому вже неодноразово раніше наголошував Європейський Суд [295, с. 183]). Підтвердженням вищезазначеного може слугувати зміст робочого документа ЄК 2017 року № SWD/2017/0201, яким детально окреслюється ЄССП, котрий складають також засадничі ідеї, що впливають із ПГР та сприяють більш глибокому його тлумаченню, а отже, й осмисленню меж, умов і підстав реалізації цього принципу у сфері праці та зайнятості.

2. Формальний рівень відображення в законодавстві ЄС ПГР у сфері праці та зайнятості є недостатнім для усунення існуючої нерівності. Водночас окремі держави-члени Союзу тривалий час не адаптовували свої правові системи навіть до цих засадничих ідей (щонайперше це стосується вимог Директиви № 2006/54/ЄС). Вказане складає собою окрему проблему ефективності правового режиму реалізації ПГР на європейському ринку праці та у сфері зайнятості на території держав-членів ЄС. Зокрема словацька вчена Я. Баратова вказує на те, що заохочення ПГР є одним з фундаментальних принципів ЄС, «однак його реалізація на практиці в наших умовах ще не була успішно розпочата, незважаючи на те, що, приєднавшись до Договору про створення Європейського співтовариства, Словацька Республіка також взяла на себе зобов'язання активно просувати рівність між жінками і чоловіками» [259, с. 61]. Крім того, слід згадати й про тенденцію окремих держав-членів ЄС до фактичного перетворення трудового права у право ринку праці [25, с. 48], що негативним чином позначається на потенціалі цієї галузі права в реалізації ПГР у сфері праці.

3. Сучасне українське трудове законодавство, що засвідчують й інші вчені [див., напр.: 213, с. 346-347; 226, с. 27], в частині ПГР у сфері праці та

зайнятості в низці випадків повністю враховує норми Директиви № 2006/54/ЄС (статті 1 і 4, підпункти «а», «с» п. 1 і п. 2 ст. 14, статті 15, 18, 19, 21, 22, 23, 27 і 29) чи хоча б не суперечить положенням вказаного акта вторинного законодавства ЄС (підпункти «а», «b», «d» – «f» п. 1 ст. 2, підпункти «а» – «с» ч. 1 ст. 5, ст. 6, пункти 1 і 2 ст. 7, п. 2 ст. 8, підпункти «а» – «k» п. 1 ст. 9, підпункти «b», «d» п. 1 ч. 1 ст. 14, ст. 16, пункти 1 і 2 ст. 17, пункти 1 і 2 ст. 20). При цьому законодавство України про працю не в достатній мірі враховує вимоги підпункту «с» п. 1, п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктів 2 і 3 ст. 21 Директиви № 2006/54/ЄС, що слід усунути в процесі європеїзації українського трудового законодавства (хоча й цю проблему частково компенсувала ратифікація в 2022 році Стамбульської конвенції [149]).

4. Оскільки Україна набула статусу кандидата на членство в ЄС у 2022 році, а Стратегія ГР на 2020-2025 рр. «Союз рівності» та Директива № 2000/43/ЄС заохочують до створення суб'єкта владних повноважень, відповідального за аналіз проблем юридичної рівності, то виникає потреба у створенні в Україні *Національного агентства з питань ГР*, до повноважень якого будуть, зокрема, належати такі функції: 1) приймати і розслідувати скарги осіб, які вважають, що їх права на рівність були порушені; 2) мати доступ до інформації, яка знаходиться в розпорядженні державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій публічного та приватного секторів, що прямо чи опосередковано стосуються питань дотримання ними ПГР (документів, які засвідчують факт дискримінації, про яку повідомляє Нацагентство заявник у скарзі); 3) мати доступ до робочих місць і проводити інспекції для перевірки дотримання законодавства про гендерну рівність; 4) видавати приписи про припинення порушень гендерної рівності, відновлення порушених прав і компенсації шкоди, заподіяної ГД; 5) представляти інтереси жертв дискримінації в суді, в інших органах публічної влади та в переговорах з роботодавцями; 6) вносити пропозиції щодо

запровадження змін до законодавства та політики, пов'язаних із ГР; 7) стежити за дотриманням принципу гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя (сферах зайнятості, освіти, охорони здоров'я, культури та інших); 8) інформувати профспілки, роботодавців і громадськість про ПГР та ГД; 9) співпрацювати з органами публічної служби і роботодавцями при розробці стратегій та планів дій щодо сприяння ГР; 10) публікувати періодичні (щорічні) та екстрені (у разі наявності екстраординарних подій, що позначаються на реалізації ПГР) звіти, про стан гендерної рівності в державі, в певних секторах економіки тощо, а також рекомендації щодо впровадження в практичну дійсність стандартів реалізації ПГД.

3.2 Шляхи оптимізації форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України

Необхідність реформування чинного законодавства України завжди є актуальною темою, особливо у світлі підписаної Угоди про асоціацію з ЄС та утвердження ідеї необхідності забезпечення ГР у сфері праці та зайнятості [див., напр.: 62; 70; 81; 175; 180; 190; 209; 243]. При цьому в сучасній Україні, як і в багатьох країнах Європи та Центральної Азії, існує значний гендерний розрив щодо можливостей працевлаштування, компенсацій та інших пільг. Цю проблему також підтверджує критичний аналіз глобальних досліджень і відповідних рейтингів держав світу за показником гендерної рівноправності. Зокрема в Індексі гендерної нерівності (*Gender Inequality Index*), який відображає комбінований показник Програми розвитку ООН, що вимірює розвиток людини в країнах світу з позиції рівноправності статей, Україна знаходиться в групі держав «Високий рівень людського розвитку», зайнявши 49 місце (з 191), набравши 0,200 бала (краща ситуація склалась у КНР, яка набрала 0,192 бала, а також у Чилі – 0,187, Бахреїні – 0,181, Словаччині – 0,180, США –

0,179) [356]. При цьому в Індексі гендерного розриву (*Global Gender Gap Index*) за 2022 рік Україна посіла 81 місце (з 146), набравши 0,707 бала (стільки ж набрав Парагвай; трохи більше балів набрали Таїланд, Польща та Ліберія – 0,709, а також Ефіопія, Чехія, Колумбія та Боснія і Герцеговина – 0,710) [286, с. 10]. Отже, вказане свідчить про те, що, хоча Україна досягла певного прогресу в плані утвердження ідеї ГР, проте в нашій державі все ще є значні можливості для поліпшення становища жінок і чоловіків у сфері праці та зайнятості.

Визначаючи перспективи удосконалення механізму забезпечення ГР у сфері трудових відносин, слід мати на увазі, що поточні економічні реформи протягом «перехідного періоду», а також різні кризові явища (насамперед безпекового характеру, серед яких пандемія COVID-19 [287; 341]) у 2019-2023 рр. значним чином змінили характер участі чоловіків і жінок в економіці України, що призвело до зниження гарантій зайнятості, зменшення перспектив працевлаштування, необхідності перепідготовки тощо (хоча й до цих обставин можна було констатувати існування низки проблем ГД у сфері трудових відносин, на які ще в 2010 року акцентувала увагу Г.І. Чепурко [267, с. 29-35]). При цьому як чоловіки, так і жінки відчують на собі ці наслідки. Однак жінки стикаються з вищим рівнем безробіття та нижчим рівнем компенсації, ніж чоловіки [201, с. 136]. Зокрема з розділу 2 цієї дисертації випливає, що форми і способи реалізації ПГР за трудовим законодавством України характеризуються множиною проблем, обумовлених неефективністю законодавства, існуванням в суспільстві гендерних стереотипів, кризовими явищами на ринку праці тощо. Водночас варто погодитись із провідним українським юристом-трудовиком М.І. Іншиним в тому, що критичний аналіз стану правового регулювання (нормами трудового законодавства) реалізації ПГР дає підстави стверджувати, що ці норми законодавства є такими, що прямо забороняють ГД. Крім того, провідний юрист-трудовик зазначає, що трудове законодавство у відповідній

частині потребує комплексної оптимізації (зокрема в частині співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків) [70, с. 47-49]. Оптимізація трудового законодавства в означеній частині повинна враховувати той факт, що поточний стан правосвідомості роботодавців та українського суспільства загалом характеризується «захаращеністю» гендерними стереотипами, а працівники і роботодавці загалом не завжди з належною серйозністю ставляться до обов'язків, що випливають з ПГР. На вказану обставину також звертає увагу провідна вчена І.С. Сахарук. Вона відзначає, що, попри існування множини законодавчих заборон дискримінаційної практики, їх ефективність часто обмежена через часті порушення. Наприклад, незважаючи на заборону вказувати вікові та гендерні вимоги в оголошеннях про прийом на роботу, передбачену ЗУ 2012 року № 5067-VI, роботодавці часто ігнорують таку вимогу. У світлі цього вчена визнає необхідність вдосконалення чинного трудового законодавства в Україні з метою сприяння рівності працівників. При цьому вона підкреслює, що акцент слід змістити з простого регулювання недискримінації на впровадження ефективних механізмів забезпечення дотримання існуючих норм і стандартів рівності для ефективної боротьби з дискримінацією на поточний момент часу [185, с. 93; 187, с. 88]. Юристка вважає, що наразі держава повинна здійснювати такі заходи: 1) впроваджувати економічні стимули для роботодавців стосовно найму осіб, які менш конкурентоспроможні на ринку праці; 2) організовувати та проводити просвітницькі заходи по боротьбі зі стереотипами і забобонами, яких дотримуються роботодавці (у цьому сенсі особливу увагу слід приділити підвищенню правової культури та заохоченню толерантного ставлення до різних осіб та соціальних груп) [185, с. 95; 187, с. 88].

Отже, з викладеного випливає, що оптимізація форм і способів реалізації ПГР – це комплексна проблема, котра повинна вирішуватись на концептуально-стратегічному, нормативно-правовому та інституційному рівнях. У зв'язку із

чим, а також враховуючи виявлені в дисертації проблеми забезпечення ГР на робочому місці, доходимо думки, що основними напрямками оптимізації форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством слід назвати наступні:

1. *Концептуально-стратегічний напрям оптимізації форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством України.* У межах такого напрямку вбачається потреба у розробленні та схваленні урядовим розпорядженням *Концепції забезпечення ГР на робочому місці*. Щонайперше пропонована нами Концепція повинна відображати засади та інші ідеї, що містяться (впливають) у Стамбульській конвенції 2011 року [149], котра була ратифікована (із заявами) Україною 20 червня 2022 року [162] та набула чинності з 01 листопада 2022 року. Хоча цей конвенційний акт безпосередньо не стосується питань просування ПГР у сфері праці та зайнятості, слід зазначити, що в цілому норми і стандарти ГР, викладені в Стамбульській конвенції, можуть слугувати загальними координатами для формування концепції заохочення ГР у сфері праці та зайнятості, а також для забезпечення того, щоб жінки мали рівні можливості для працевлаштування, просування по службі та в питаннях захисту від дискримінації і гендерного насильства. Пропонована нами Концепція має відображати наступні («адаптовані» до відповідного контексту) стандарти Стамбульської конвенції: 1) заборону дискримінації жінок (ст. 4 Конвенції), що покладатиме на державу і роботодавців обов'язок невідкладно вживати всіх необхідних заходів для заохочення недискримінації та ГР у сфері трудових відносин (враховуючи роль ЗМІ в пропагуванні нетолерантності до дискримінації [див., напр.: 360, с. 87], вбачається, що окремі з обов'язків у відповідній сфері також повинні покладатись і на відповідні ЗМІ); 2) недопущення і реагування на гендерне насильство (впливає зі статей 5, 40, 50 і 56 Конвенції), в силу чого в Концепції повинна бути підкреслена важливість розробки та здійснення заходів щодо: а) запобігання, виявлення, усунення та притягнення до юридичної відповідальності винних у вчиненні

сексуальних домагань і гендерного насильства на робочому місці; б) надання всієї необхідної підтримки і захисту жертвам гендерного насильства на робочому місці (на підприємстві, в установі, організації, в яких кількість працівників дорівнює або ж перевищує 20 осіб, повинна створюватись посада уповноваженого з ГР, який зобов'язаний проходити підготовку, передбачену ст. 15 Стамбульської конвенції, а також надавати консультаційні послуги жертвам гендерного насильства, сприяти отриманню жертвою необхідної (у тому числі психологічної) допомоги, контролювати дотримання гендерно нейтрального робочого клімату, слідкувати за притягненням винного до відповідальності тощо; 3) захист особистого життя, свободи та репутації жінок, особливо тих, що стали жертвами гендерного насильства на робочому місці (впливає з п. «f» ч. 1 ст. 56 Конвенції), що означає, що держава і роботодавці зобов'язані не лише надавати правову, соціальну та психологічну підтримку працівницям (і тим, хто став жертвою гендерного насильства), а й не допускати будь-якого виправдання гендерного насильства, притягувати до відповідальності осіб, котрі виправдовують гендерне насильство тощо.

Також, беручи до уваги, що вченими виділяються три основні стратегії запобігання та ліквідації дискримінації [264, с. 231-249], можемо дійти висновку, що пропонована Концепція повинна охоплювати такі концептуально-стратегічні підходи до забезпечення ГР у сфері праці та зайнятості: 1) політику рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, яка спрямована на усунення бар'єрів, що можуть перешкоджати жінкам і чоловікам отримати роботу, на справедливих засадах просуватися по службі або ж отримувати професійну підготовку (отже, у рамках цієї політики на державу і роботодавців повинно накладатися зобов'язання забезпечувати рівне поводження з усіма працівниками незалежно від статі і не допускати дискримінації за ознакою статі); 2) політику позитивної ГД, яка передбачає нерівне, переважне ставлення до представників конкретної статі, котрі

перебувають у більш уразливому соціальному становищі та/або мають менше представництво в конкретній професії, ієрархічній структурі підприємства (установи, організації) тощо (цей концептуально-стратегічний спосіб просування трудовправового ППР переважно застосовується саме до жінок, адже вони історично частіше стикалися з дискримінацією на робочому місці, тому за його допомогою держава і роботодавці повинні прагнути відновити баланс, надаючи їм конкретні переваги при працевлаштуванні, просуванні по службі, при отриманні професійної підготовки тощо); 3) політику управління гендерним різноманіттям на робочому місці, яка засновується на визнанні необхідності: а) гендерного різноманіття штату працівників; б) розробки конкретної, адаптованої політики щодо жінок в умовно «чоловічих» професіях (посадах) і щодо чоловіків в умовно «жіночих» професіях (посадах), адже жінки (чоловіки з особливими сімейними обов'язками) можуть мати різні соціально значимі потреби, які повинні враховуватися роботодавцем і задовольнятися шляхом створення інклюзивних умов праці (зокрема шляхом надання гнучких умов праці, повноцінного або ж часткового переведення на дистанційну роботу тощо). Виходячи із того, що в дійсності не існує універсального вирішення проблеми запобігання та ліквідації ГД на робочому місці, у пропонованій нами Концепції повинні бути відображені всі три концептуально-стратегічні підходи забезпечення ГР у сфері праці та зайнятості. Саме таким чином можна буде створити більш інклюзивні та справедливі умови виникнення, перебігу та припинення трудових відносин.

2. Нормативно-правовий напрям оптимізації форм і способів реалізації ППР за трудовим законодавством України. У межах цього напрямку потрібно удосконалити механізм правового регулювання забезпечення ГР у сфері трудових відносин за рахунок:

1) удосконалення положень законів, які регламентують форми та способи реалізації ППР за чинним законодавством України про працю. З цією метою

необхідно розробити та прийняти проєкт ЗУ *«Про внесення змін до окремих законів України щодо подальшого впровадження ПГР у трудових відносинах»*. У цьому законопроекті потрібно закріпити наступні новели:

а) *викласти в новій редакції перший абзац ч. 3 ст. 11 ЗУ 2012 року № 5067-VI*. Існуюча проблема полягає в тому, що в ч. 3 ст. 11 ЗУ 2012 року № 5067-VI та в ч. 1 ст. 1, п. 14 ч. 1 ст. 8, ст. 24-1 ЗУ 1996 року № 270/96-ВР передбачається заборона та юридична відповідальність лише за публікування оголошення (реклами) про прийом на роботу, коли така реклама порушує принцип недискримінації у сфері праці та зайнятості. При цьому ГД у цих випадках тільки згадується, а фрагментарне окреслення об'єктивної сторони такого порушення відображене у ч. 3 ст. 11 ЗУ 2012 року № 5067-VI. Тому цілком очевидно, що формулювання вказаної статті Закону № 5067-VI не в повній мірі виконує вимоги принципу юридичної визначеності, що слід виправити, беручи за основу дефініцію поняття «дискримінаційна реклама за ознакою статі», що міститься в ч. 1 ст. 1 Закону № 270/96-ВР. У зв'язку з цим перший абзац ч. 3 ст. 11 ЗУ 2012 року № 5067-VI доцільно викласти в такій редакції: *«В оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) можуть зазначатись вимоги, визначені частиною першою цієї статті, пропонуватись робота (зайнятість) лише жінкам або лише чоловікам, коли за специфікою такої роботи (зайнятості), вона може виконуватись виключно особами певної статі. В інших випадках забороняється використання в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу): гендерних стереотипів; дискримінаційних формулювань; заяв або зображень, які підкреслюють перевагу однієї статі над іншою або ж пропагують принизливе чи неповажне ставлення за ознакою статі»*;

б) *доповнити ЗУ 2012 року № 5067-VI статтею «Обґрунтування рішень, пов'язаних із заміщенням вакантної посади»*. У п. 8 ч. 1 ст. 5 ЗУ 2012 року № 5067-VI серед гарантій зайнятості вказано захист від дискримінації у сфері

зайнятості, а також необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення. При цьому роботодавець не обтяжується обов'язком обґрунтовувати свої рішення за результатами здійснення процедури прийому на роботу, що повинно узгоджуватись із гендерно-правовою мотивацією вибору кандидата на вакантну посаду, що є формою реалізації ПГР. Саме тому існує потреба в доповненні вказаного законодавчого акта *статтею 11-1 «Обґрунтування рішень, пов'язаних із заміщенням вакантної посади»*. У цій статті Закону потрібно встановити правило, згідно з яким, *по-перше*, роботодавець повинен надати кожній особі, котра брала участь у процедурі добору та відбору працівників, письмове обґрунтування свого остаточного рішення про заповнення вакантної посади за результатами вказаної процедури (це обґрунтування має бути надано тоді, коли хоча б одна особа, котра є представником статі, відмінної від статі інших осіб, брала участь у процедурі працевлаштування або якщо цього вимагає принаймні одна особа, котра брала участь у процедурі працевлаштування та вважає, що вона не змогла реалізувати право на працю через ГД), *по-друге*, роботодавець зобов'язаний у письмовому обґрунтуванні окреслити чіткі та об'єктивні аргументи щодо того, чому один кандидат був обраний на вакантну посаду, а інший кандидат – ні (аргументація повинна зводитись лише до оцінки професійних якостей особи, а також особистісних якостей, коли цього вимагає закон; для цього роботодавець може вказати на результати конкурсного відбору, співбесіди тощо; при цьому роботодавець має орієнтуватись на Положення, прийняття якого нами буде обґрунтовано далі), *по-третє*, у письмовому обґрунтуванні роботодавець зобов'язаний проінформувати всіх кандидатів про можливість оскарження його рішення, пов'язаного із заміщенням вакантної посади (на локальному рівні, шляхом подачі скарги до відділу кадрів роботодавця, а також в судовому чи адміністративному порядку);

в) викласти в новій редакції ч. 1 ст. 26 КЗпП України. Як уже нами було встановлено у підрозділі 2.1 дисертації, роботодавець під час укладання трудового договору може встановлювати випробування, керуючись гендерними стереотипами. Наприклад, він вважає за доцільне провести перевірку відповідності працівниці роботі, що їй доручається, коли така робота пов'язана із традиційно «чоловічими» професіями (для того, щоб переконатись, що конкретна жінка спроможна виконати «чоловічу» роботу) або ж тоді, коли роботодавець підозрює, що така жінка є вагітною й встановлює випробування задля того, щоб протягом відповідного періоду випробування підтвердити цю підозру і відмовити в подальшому працевлаштуванні чи спростувати її. Саме тому вбачається потреба у викладенні ч. 1 ст. 26 КЗпП України в такій редакції: *«При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування лише з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Забороняється встановлення випробування при прийнятті на роботу з будь-яких інших підстав, зокрема, з мотивів ГД. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу»;*

г) викласти в новій редакції норми КЗпП України, які не узгоджені із ППР, зокрема ч. 3 ст. 33 та ч. 1 ст. 56. Як впливає з підрозділу 1.2 дисертації, в окремих статтях КЗпП України до цього часу містяться несправедливі підходи до гарантування прав і можливостей у сфері трудових відносин, які пов'язані із застарілими й несправедливими гендерними стереотипами, що залишились нам в Кодексі у спадок від попередніх поколінь. Так, у ч. 3 ст. 33 Кодексу встановлюється гарантія захисту від тимчасового переведення на іншу роботу (без згоди особи, котру переводять) окремих категорій працівниць (вагітних жінок, жінок, що мають дитину з інвалідністю, дитину віком до 6 років), а також осіб віком до 18 років. При цьому слід мати на увазі, що ця норма кодифікованого Закону передбачає захід, що гарантує унеможливлення

ситуацій, коли соціально вразливі категорії працівників можуть опинитись у невинуватено несприятливому становищі у зв'язку з їх статусом працівника. Проте не можна вважати гендерно виправданим, коли на законодавчому рівні захищаються діти-працівники та окремі категорії працівниць, але позбавляються відповідної гарантії чоловіки, котрі виконують аналогічні вказаним категоріям жінок ролі (у сучасному суспільстві виконання тих чи інших сімейних та суміжних соціальних ролей загалом – це питання, про яке домовляються члени подружжя). Також вважаємо невинуватеним те, що в цій нормі статті не вказано працівниць та працівників-чоловіків, що є батьками дитини, яку вони доглядають самотійно. У зв'язку з вищезазначеним потрібно викласти ч. 3 ст. 33 КЗпП України у такому вигляді: *«Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу у випадках, зазначених у частині другій цієї статті, осіб віком до вісімнадцяти років, а також вагітних жінок, одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), працівника, який (яка) має дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, без їх згоди»*. Подібна ситуація склалась й щодо ст. 56 Кодексу, друге речення ч. 1 якої слід викласти у такому вигляді: *«На прохання вагітної жінки, працівника, який (яка) має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, є одинокою матір'ю (одиноким батьком), роботодавець зобов'язаний встановлювати йому (їй) неповний робочий день або неповний робочий тиждень»*;

г) викласти в новій редакції назву та сам текст ст. 185 КЗпП України, які не узгоджені із ППР та не характеризуються юридичною визначеністю, ставлячи адресатів відповідної норми в уразливе становище. Згідно з вказаною статтю Кодексу роботодавець надає вагітним жінкам, а також працівницям з дітьми у віці до 14 років або тим, в яких є діти з інвалідністю, матеріальну допомогу, безкоштовні чи пільгові путівки до санаторіїв та будинків

відпочинку. При цьому відповідні дії ним вчиняються «у разі необхідності» [86]. Водночас законодавець не уточняє таку «необхідність», з чого можна зробити висновок, що сама працівниця вирішує, чи потребує вона взагалі такої допомоги. Однак існують ризики того, що жінка буде зловживати цим суб'єктивним правом, а роботодавець не буде довільно оцінювати «необхідність», маючи в цьому сенсі можливість недобросовісно відмовляти працівницям в їх праві. Крім того, проблематичним можна вважати і те, що в статті не вказано на одиноких матерів (батьків), а також батьків, у яких є дитина віком до 14 років (дитина з інвалідністю), в тому випадку, якщо його дружина не працює або ж їй на роботі не були надані відповідні пільги. У зв'язку із цим ст. 185 КЗпП України слід назвати наступним чином: *«Надання вагітним жінкам і окремим категоріям працівників путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і матеріальної допомоги»*.

Отже, в зазначеній статті повинні бути викладені основні (список не може бути вичерпним, адже неможливо передбачити всі випадки, які можуть зумовити відповідну потребу працівника і працівниці, однак ця стаття здатна окреслити координати розуміння відповідної норми Кодексу) розумні причини, на підставі яких вагітній жінці, працівниці або працівнику із зазначеними особливими сімейними обов'язками будуть надаватися відповідні соціально-правові засоби. До таких причин, на нашу думку, слід віднести: проблеми зі здоров'ям, пов'язані із тяжким перебігом вагітності, які потребують адекватного медичного лікування чи відпочинку, що підтверджується відповідними медичними документами; погіршення стану здоров'я дитини, що медично засвідчено і потребує особливого лікування дитини, а також тимчасового відлучення працівника (працівниці) з роботи на період перебування дитини на курортному та іншому оздоровленні; відсутність у працівника (працівниці) доступу до придбання необхідних медичних препаратів, до медичного обслуговування (зокрема неможливість покрити

витрати, пов'язані з інвалідністю дитини) тощо; наявність фінансових труднощів, обумовлених скороченням робочого часу, що позначається на можливості забезпечувати соціальну безпеку себе і своїх дітей (плоду дитини); необхідність тимчасового полегшення або перепочинку від обов'язків по догляду для запобігання емоційному вигоранню і забезпечення адекватного догляду за собою, що підтверджується аргументованим висновком психотерапевта, в якому не розкривається психотерапевтична таємниця клієнта;

д) доповнити ч. 1 ст. 24 ЗУ 2005 року № 2866-IV та ч. 1 ст. 16 ЗУ 2012 року № 5207-VI вказівкою про можливість настання дисциплінарної відповідальності за вчинення дискримінаційних діянь, що повинно бути додатково відображено у тексті ст. 141 КЗпП України. У зазначених нормах вказаних законодавчих актів міститься нормативна підстава притягнення осіб, які вчинили дискримінаційні дії, до юридичної відповідальності. При цьому законодавцем перелічується лише цивільна, адміністративна та кримінальна відповідальність й не передбачається дисциплінарна відповідальність, яка має значення у тому разі, коли дискримінаційною поведінкою характеризується керівник. У зв'язку із цим потрібно доповнити перелік видів юридичної відповідальності дисциплінарною відповідальністю (що ж стосується матеріальної відповідальності, то ця відповідальність повинна наставати в результаті визнання ГД в якості підстави для настання дисциплінарної відповідальності, що є питанням, котре слід дослідити у наступних наукових напрацюваннях, беручи до уваги проблематику регулювання матеріальної відповідальності [див., напр.: 199; 200]). Крім того, ст. 141 КЗпП України слід доповнити положенням, яке передбачатиме обов'язок роботодавця здійснювати заходи, спрямовані на запобігання дискримінації, а також сексуальним домаганням;

е) викласти ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України в новій редакції. У цій нормі Кодексу, як ми встановили у підрозділі 1.3 цієї дисертації, передбачається

можливість ізолювання жертви дискримінації від дискримінатора та від перебування в місці, де жертва зазнала дискримінації, якщо відповідні факти жертва зможе довести, та у разі, коли виконання роботи жертвою можливе дистанційно. Вказане можна розглядати як позитивний крок до вирішення проблем дискримінації, сексуальних домагань та підтримки постраждалих працівників. Проте ця норма Кодексу взагалі не узгоджується із ПГР, адже ставить в якості пріоритету виробничі відносини над безпекою працівника, ігнорує особливий психоемоційний стан, яким може характеризуватись жертва дискримінації та сексуальних домагань. При цьому слід звернути увагу на те, що сексуальні домагання можуть стосуватись не лише працівниць, але й працівників-чоловіків (як гетеросексуальні домагання, так і домагання гомосексуального характеру) [34, с. 189]. Крім того, наголосимо на тому, що в п. «g» ч. 1 ст. 56 «Заходи захисту» Стамбульської конвенції передбачається обов'язок «забезпечення уникнення контакту між жертвами та правопорушниками в приміщеннях суду та правоохоронних органів, де це можливо» [149]. Хоча контекст Конвенції зосереджений на процедурах кримінального правосуддя, а не на ситуаціях, пов'язаних зі сферою праці, принцип уникнення контактів між жертвами та правопорушниками може мати відношення до ситуацій на робочому місці, коли працівник зазнав домагань або дискримінації з боку колеги чи керівника. У зв'язку із цим вбачається потреба у викладенні відповідної норми у такому вигляді: *«Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців та з правом продовження цього строку, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. Режим роботи такого працівника повинен враховувати час періодичного відвідування ним психотерапевта для відновлення психоемоційного стану, який був порушений дискримінаційними діями щодо нього (коли такий стан встановлений). Якщо виконання дистанційної роботи працівником неможливе,*

зважаючи на трудову функцію працівника, то йому пропонується тимчасове за його згодою переведення на іншу роботу, яка може виконуватись дистанційно, зі збереженням місця роботи (посади) і середнього заробітку. Роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства дійсно мали місце»;

2) удосконалення підзаконного рівня правового регулювання форм і способів реалізації ПГР за чинним законодавством України про працю. Для цього необхідно:

– розробити та затвердити наказом Міністерства економіки України *Положення про ГПЕ локальних актів та їх проєктів*. У ньому буде визначено, що *предметом* такої ГПЕ є всі локальні акти роботодавця, які можуть впливати на реалізації ГР (накази та розпорядження, правила внутрішнього розпорядку, посадові інструкції, колективні договори (угоди), а також проєкти відповідних актів і договорів). Також у цьому Положенні необхідно встановити, що вказана експертиза здійснюється *шляхом*: а) проведення критичного аналізу тексту відповідних діючих актів (проєктів) роботодавця, договорів для отримання відповіді на те, чи впливають вони на працівниць, працівників всупереч вимогам ПГР; б) формування висновку за результатами ГПЕ та пропозицій з усунення дискримінаційних положень відповідних чинних актів (договорів), а також їх проєктів. Крім того, слід уточнити *мету* цієї ГПЕ, вказавши в Положенні, що вона полягає у забезпеченні гендерної чутливості чинних локальних актів (проєктів актів) та колективних договорів (угод) для того, щоб на рівні підприємства, установи, організації були створені соціально безпечні умови для набуття та реалізації рівних прав і можливостей працюючими жінками та чоловіками (з цією метою на прохання працівника можливе проведення також локальної ГПЕ укладеного з ним трудового договору). У зв'язку із цим основними *завданнями* локальної ГПЕ мають бути: а) виявлення в

чинних локальних актах (договорах) чи в їх проєктах положень (умов), які не відповідають ППР; б) подолання з використанням ефективних правових механізмів усіх форм ГД, що були виявлені у процесі проведення відповідної експертизи. Для досягнення поставленої мети та виконання завдань у Положенні також потрібно закріпити алгоритм проведення локальної ГПЕ, який включав би такі етапи: а) етап підготовки до ГПЕ (планування експертизи); б) загальний аналіз змісту чинного акта (договору) чи його проєкту, що підлягає ГПЕ; в) детальний аналіз положень (умов) чинного локального акта (договору) чи його проєкту на предмет відповідності діючим в Україні міжнародно-правовим актам (актам регіонального рівня), нормам законів України та підзаконних актів; г) визначення в цілому чи в частині відповідного чинного акта (договору) чи його проєкту в якості: гендерно нейтрального як за змістом, так і за наслідками; гендерно нейтрального лише за змістом; дискримінаційного; гендерно дисбалансованого (на користь працівників певної статі); г) підготовку висновку за результатами експертного аналізу;

– *розробити та затвердити наказом Міністерства економіки України Типове положення про підбір та оцінку персоналу.* З метою ефективного виконання вимог, окреслених нами в пропонованій ст. 11-1 «Обґрунтування рішень, пов’язаних із заміщенням вакантної посади» ЗУ 2012 року № 5067-VI, вбачається потреба у розробці та затвердженні Мінекономіки України відповідного Типового положення, аналізуючи зміст якого, будь-яка особа може оцінити, чи не були порушені її права, законні інтереси, чи не зазнала вона дискримінації (зокрема за ознакою статі) під час процедури підбору працівників. Водночас роботодавець, враховуючи норми Типового положення, зможе більш правильно діяти під час процедури підбору персоналу, уникаючи в подальшому спорів, які будуть вирішуватись в судовому порядку й можуть зашкодити іміджу відповідного підприємства (установи, організації). У цьому

Типовому положенні повинні міститись наступні норми: а) *«Загальні принципи підбору та оцінки персоналу»* (ті, на яких ґрунтується процес найму, зокрема, принципи недискримінації, рівних можливостей, прозорості, відбору на основі заслуг тощо); б) *«Загальні критерії відбору на вакантну посаду»* (у Типовому положенні слід окреслити критерії та методи відбору кандидатів на вакантну посаду); в) *«Подання резюме»* (способи подання резюме, які дозволяють підтвердити факт надсилання резюме, а також дату та час отримання резюме; загальні вимоги до форми і змісту резюме, а також додаткових документів, коли вони є потрібними); г) *«Співбесіда та тестування кандидата на вакантну посаду»* (повинна бути окреслена загальна процедура проведення співбесіди, тестування кандидата, включаючи перелік допустимих і недопустимих питань; також у цій статті слід окремо визначити формати і критерії оцінювання якостей кандидата на посаду, а також склад і правовий статус комісії з проведення співбесіди та тестування кандидата на посаду); ґ) *«Документи, пов'язані із підбором і оцінкою персоналу»* (перелік основних документів, які підлягають оцінці під час відбору персоналу; документи, які приймаються роботодавцем під час та в результаті підбору персоналу, їх підстави, умови та порядок прийняття, набуття чинності та можливості оскарження); д) *«Охорона персональних даних»* (встановлюються засадничі ідеї забезпечення режиму конфіденційності особистих даних та інформації кандидатів на вакантну посаду, а також стандарти належного поведіння з чутливою та конфіденційною інформацією під час підбору персоналу, публікування інформації про результати відбору тощо); е) *«Локальне оспорування результатів підбору і оцінювання персоналу»* (підстави, умови та порядок звернення кандидата на посаду, який не спромігся задовольнити своє право на працю, до уповноваженої особи підприємства, установи, організації для вирішення питання про справедливе і добросовісне ставлення до нього під час та в результаті процедури підбору персоналу, в якій він брав участь); є) *«Оскарження*

результатів підбору і оцінювання персоналу» (вказівка на можливості судового та адміністративного оскарження відповідних актів і дій); ж) «Контроль та оцінювання підбору і оцінювання персоналу» (окреслені відповідні процедури, які здійснюються на локальному рівні з метою здійснення роботодавцем самоконтролю у відповідному процесі).

3. Інституційний напрям оптимізації форм і способів реалізації ПГР за трудовим законодавством України. Основним заходом у цьому напрямі, крім створення Національного агентства з питань ГР, про який йшла мова у попередньому підрозділі дисертації, є запровадження на підприємствах (в установах, організаціях), на яких працює 20 та більше працівників, посади уповноваженого з ГР (при цьому в законодавстві слід передбачити, що відповідна посада може створюватись і на підприємствах, в яких працює менше 20 осіб, зокрема таку посаду може суміщати керівник відділу кадрів підприємства). Відповідний обов'язок підприємств, установ і організацій доцільно передбачити у ст. 52-1 «Уповноважений з ГР на рівні підприємства, установи та організації» ЗУ 2012 року № 5067-VI. Для того щоб Уповноважений міг ефективно виконувати свої обов'язки на будь-якому підприємстві, він повинен мати наступні права: а) здійснювати контроль і нагляд за впровадження політики і програм ГР на рівні підприємства (установи, організації) загалом і на робочому місці безпосередньо, а також повідомляти роботодавця про будь-які недоліки, інші аспекти організації трудових відносин, що потребують вдосконалення; б) проводити локальний гендерно-правовий аналіз чинних актів роботодавця та колективних договорів (угод), їх проєктів; в) консультувати роботодавця щодо заходів сприяння гендерній рівності та запобігання дискримінації й сексуальних домагань на робочому місці; г) приймати та розслідувати скарги від працівників щодо випадків дискримінації, сексуальних домагань, а також співпрацювати з роботодавцем при їх розгляді; г) мати доступ до інформації, яка стосується забезпечення ГР на

підприємстві (в установі, організації); д) співпрацювати з іншими заінтересованими сторонами (профспілками, представниками працівника та іншими); е) проводити навчання роботодавця та працівників з питань ГР, дискримінації та сексуальних домагань. Що ж стосується обов'язків Уповноваженого з ГР, то до них можемо віднести, зокрема, такі: а) складати проєкт стратегії (на кожен рік) забезпечення ГР на робочому місці, яку повинен затверджувати роботодавець (при цьому роботодавець не може безпідставно відмовити в затвердженні такої стратегії); б) співпрацювати з роботодавцем у розробці та впровадженні політики програм у сфері ГР; в) сприяти впровадженню стандартів ПГР працівників на робочому місці; г) зберігати конфіденційність інформації, яка стала відома Уповноваженому в процесі виконання обов'язків (зокрема в результаті отримання скарги та під час розслідування скарг на дискримінацію та сексуальні домагання); г) надавати роботодавцю регулярні звіти про стан забезпечення ГР на робочому місці; д) домагатися, щоб працівники були обізнані зі своїми правами та обов'язками, пов'язаними з гендерною рівністю та недопущенням сексуальних домагань, а також підвищувати загальну обізнаність про ГР та сприяти культурі поваги та інклюзивності на робочому місці; е) дотримуватися вимог принципів верховенства права та законності.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що окреслені нами шляхи оптимізації форм і методів реалізації ПГР (відповідно до норм законодавства України про працю) комплексно забезпечуватимуть ефективну реалізацію ГР у сфері праці та зайнятості. По-перше, створення та схвалення Концепції забезпечення ГР на робочому місці може на концептуально-стратегічному рівні окреслити основні засади і проблеми впровадження ПГР у законодавстві та на практиці, а також напрями вирішення таких проблем державою, громадянським суспільством, роботодавцями і працівниками. По-друге, на підставі схваленої Концепції забезпечення ГР на робочому місці законодавець й інші суб'єкти

нормотворчої діяльності можуть використати власні повноваження і ресурси для оптимізації механізму правового регулювання реалізації ПГР у сфері праці та зайнятості. При цьому відповідні суб'єкти можуть орієнтуватись на конкретні пропозиції удосконалення законодавчих і підзаконних актів, викладених у цьому та інших підрозділах дисертації. Зокрема особлива увага суб'єктів нормотворчої діяльності повинна бути приділена уточненню об'єктивної сторони порушення вимог дотримання гендерної нейтральності при публікації оголошень про прийом на роботу, зобов'язань роботодавців щодо обґрунтування рішень, пов'язаних із заповненням вакантної посади, розробці й затвердженню Положення про ГПЕ локальних актів їх проєктів та Типового положення про підбір і оцінку персоналу тощо. По-третє, вбачається потреба у зобов'язанні роботодавців, в яких працює 20 та більше працівників, запроваджувати посади Уповноваженого з питань ГР на рівні підприємства (установи, організації), ефективна робота якого буде сприяти втіленню в практичну дійсність ідеї рівних можливостей як для чоловіків, так і для жінок на робочому місці, що дозволить сформувати більш справедливі й інклюзивні умови праці, в яких поважають права та людську гідність усіх працівників незалежно від статі.

Висновки до розділу 3

1. Європейський правовий режим реалізації ПГР у сфері праці на рівні директив ЄС ґрунтується на Директиві № 2006/54/ЄС, якою передбачається:

- 1) забезпечення реалізації ГР у частині: а) дотримання вимог принципу рівного поводження з чоловіками та жінками в питаннях зайнятості, професійного навчання, просування по службі та умов праці (при цьому позитивна дискримінація повинна здійснюватися поступово та систематично, уникаючи негайного та безпосереднього забезпечення рівності, що підкреслено в рішенні Суду ЄС по справі № C-450/93); б) рівної оплати праці жінки та чоловіка; в) реалізації програм професійного соціального забезпечення працівників і

працівниць; 2) покладання тягара доказування відсутності дискримінації за ознакою статі на особу, яку звинувачують у діяннях, що містять ознаки прямої чи непрямой дискримінації. Конкретизуються ці стандарти, зокрема, у таких актах: Робочому документі ЄК № SWD/2017/0201, яким окреслюється ЄССП; Рекомендації ЄК № 2018/951 (з урахуванням Паризьких принципів, що застосовуються до національних правозахисних установ); Стратегії ГР на 2020-2025 рр. «Союз рівності».

2. Чинне законодавство України про працю та зайнятість у частині регламентації ПГР та вимог цього принципу в переважній мірі відповідає (принаймні не суперечить) нормам Директиви № 2006/54/ЄС, хоча не в достатній мірі враховує вимоги підпункту «с» п. 1 і п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктів 2 і 3 ст. 21 Директиви, що слід виправити у контексті процесу європеїзації українського трудового законодавства (частково компенсувала цю проблему ратифікація Стамбульської конвенції).

3. З огляду на набуття Україною статусу кандидата на членство в ЄС, а також враховуючи положення Директиви № 2000/43/ЄС, Стратегії ГР на 2020-2025 рр. «Союз рівності», вбачається потреба (хоча по сьогодні й не всі держави-члени ЄС адаптували своє законодавство до наднаціональних стандартів ПГР) у створенні Національного агентства з питань ГР. Цей орган публічної влади буде здійснювати моніторинг стану дотримання державою, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, іншими суб'єктами вимог ПГР, а також виконувати такі основні функції: приймати скарги від жертв ГД, розслідувати факти ГД, давати приписи порушникам ПГР (коли приписи будуть проігноровані, Нацагентство може звертатись з позовом до суду, із заявами до інших органів публічної влади); вносити суб'єктам нормотворчої діяльності пропозиції щодо зміни нормативно-правових актів, які вони прийняли та які не відповідають вимогам ПГР.

4. Комплексна оптимізація форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України може здійснюватися за такими напрямками: 1) *концептуально-стратегічним* напрямом, що передбачає розробку і схвалення розпорядженням КМУ Концепції забезпечення гендерної рівності на робочому місці (засновуватиметься на політиці рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості, політиці позитивної гендерної дискримінації, політиці управління гендерним різноманіттям у цій сфері); 2) *нормативно-правовим* напрямом, що передбачатиме: а) удосконалення положень чинних законів України, а саме: конкретизацію об'єктивної сторони порушення вимог гендерної нейтральності при публікуванні оголошення (реклами) про прийом на роботу (нова редакція абз. 1 ч. 3 ст. 11 ЗУ № 5067-VI); доповнення ЗУ № 5067-VI статтею 11-1 «Обґрунтування рішень, пов'язаних із заміщенням вакантної посади»; заборону прямої та опосередкованої гендерної дискримінації під час вирішення питання про випробування працівника (нова редакція ч. 1 ст. 26 КЗпП України); забезпечення відповідності норм КЗпП України вимогам принципу гендерної рівності (нова редакція ч. 3 ст. 33 та ч. 1 ст. 56 й ін. норм Кодексу); уточнення підстав застосування ст. 185 КЗпП України, а також приведення її змісту у відповідність з вимогами принципу гендерної рівності (нова назва та редакція статті); закріплення можливості настання дисциплінарної відповідальності за гендерну дискримінацію (доповнити ч. 1 ст. 24 ЗУ № 2866-IV та ч. 1 ст. 16 ЗУ № 5207-VI); приведення у відповідність з вимогами принципу гендерної рівності та нормами Стамбульської конвенції ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України (нова редакція); б) удосконалення підзаконного рівня регулювання шляхом розроблення і затвердження наказами Міністерства економіки України Положення про гендерно-правову експертизу локальних актів і їх проєктів, а також Типового положення про підбір та оцінку персоналу; 3) *інституційним* напрямом, у рамках якого ЗУ № 5067-VI буде доповнений ст. 52-1 «Уповноважений з

гендерної рівності на рівні підприємства, установи та організації», що передбачатиме створення на підприємствах (в установах, організаціях), на яких працює 20 та більше працівників, посади уповноваженого з гендерної рівності (на інших підприємствах, в установах і організаціях створення такої посади є добровільним).

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення, а також нове вирішення наукового завдання, яке полягало у тому, щоб на підставі вивчення науково-теоретичного доробку юристів-трудоників, міжнародно-правових та європейських стандартів, чинного національного законодавства і практики їх застосування з'ясувати актуальний сутнісний зміст і видову структуру форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України, проблеми їх правового регулювання та реалізації, а також розробити пропозиції й рекомендації, що сприятимуть удосконаленню механізму реалізації принципу гендерної рівності згідно з положеннями трудового законодавства. За результатами проведеного наукового дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки.

1. У трудовправовому контексті термін «гендер» є соціально-культурною конструкцією (роллю), що характеризується очікуваннями й атрибутами, присвоєними суспільством особам залежно від їх статі, а також відображеними законодавцем у трудовому законодавстві без мети дискримінувати працівника залежно від його (її) статі. Гендерна рівність у цьому контексті означає, що всі люди незалежно від їх статі повинні мати рівні права й можливості в реалізації трудового потенціалу, а також рівний доступ до ресурсів і благ сфери праці та зайнятості (також у суміжних сферах життя людини).

2. Принцип гендерної рівності в сфері праці та зайнятості – це врегульована нормами трудового законодавства засаднича ідея, відповідно до якої будь-яка особа незалежно від її гендерної належності може розглядатися як така, що має загальний трудовправовий статус (щонайперше права та обов'язки), гарантії набуття та реалізації цього правового статусу, наслідком чого має стати створення та існування, з одного боку, максимально рівних (як для чоловіка, так і для жінки) умов реалізації свободи праці, трудового потенціалу, а також захисту від гендерної дискримінації у сфері праці та трудової експлуатації за

ознакою гендера, з іншого боку, умов, за яких гендерно обумовлені характеристики особи, що знижують показники конкурентоздатності такої особи на ринку праці, повинні бути компенсовані державою та толерантно сприйняті роботодавцем і трудовим колективом. Для цього принципу характерним є те, що він: 1) виступає індикатором цивілізованості суспільства та правопорядку в сфері праці і зайнятості; 2) спрямований на створення, забезпечення та охорону нормативних, інституційних та інших умов виникнення, перебігу й припинення трудових відносин, за яких соціально безпечний стан працівника (працівниці) захищений від будь-яких проявів гендерної дискримінації та враховує потреби позитивної гендерної дискримінації; 3) виконує комплекс взаємопов'язаних завдань, зокрема: а) забезпечення, охорону і захист рівності чоловіків і жінок у їх трудових правах, обов'язках, можливостях у сфері праці та зайнятості; б) корегування конкурентних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці та зайнятості; в) запобігання гендерній дискримінації та належне реагування на прояви дискримінації; 4) виконує просвітницьку, установчу, регулюючу, превентивну, охоронну функції; 5) забезпечується нормативним чином (на міжнародно-правовому і національному рівнях).

3. Форми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості є передбаченими трудовим законодавством зовнішньо виявленими напрямками (шляхами) реалізації працівниками, незалежно від їх статі, трудових прав і свобод, законних інтересів у сфері праці та зайнятості, а також здійснення суб'єктами трудового права їх обов'язків щодо належного забезпечення умов гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації у цій сфері, виправлення ситуацій такої дискримінації. За способом динамічного вияву ці форми поділяються на такі групи: 1) групу активних форм: а) виконання норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти гендерної рівності; б) використання норм трудового законодавства, що містять стандарти гендерної

рівності; в) застосування норм трудового законодавства, котрі закріплюють стандарти гендерної рівності; 2) групу пасивних форм, що включає дотримання (додержання) трудових прав і можливостей працівників незалежно від їх статі.

Способи реалізації принципу гендерної рівності в сфері праці та зайнятості є фактичними діями (як правило, у формі дій), комплексом прийомів, прямо чи опосередковано передбачених законодавством про працю і зайнятість, реалізація яких уповноваженим суб'єктом дозволяє формувати правопорядок у сфері праці та зайнятості, котрим фактично уможлиблюється виконання вимог принципу гендерної рівності. Ці способи поділяються на такі види: 1) способи позитивного характеру (встановлення гендерних квот); 2) способи превентивного характеру (заходи встановлення ризиків і випадків гендерної дискримінації); 3) способи захисного характеру (визнання, що існуючий правовий режим на підприємстві може перешкоджати встановленню гендерної рівності через прямі чи опосередковані гендерно упереджені мотиви; визнання трудових договорів, колективних угод, локальних актів роботодавців такими, що суперечать вимогам гендерної рівності; зобов'язання суб'єкта, який своїми діями порушує вказаний принцип, припинити дискримінаційні дії тощо).

4. Під час підбору працівників мають місце такі форми реалізації принципу гендерної рівності: 1) активні форми, які спрямовані на: створення умов забезпечення гендерної рівності під час підбору персоналу; здійснення гендерно-правової експертизи локальних актів; забезпечення гендерно-правової мотивації та аргументації вибору кандидата на вакантну посаду; 2) пасивні форми, якими охоплено форми непорушності гендерної рівності в контексті: визначення посадових обов'язків на вакантній посаді; визначення підстав і умов участі працівника в конкурсному відборі на вакантну посаду; повідомлення потенційних працівників про наявну вакансію; проведення конкурсного відбору

кандидатів на вакантну посаду; обрання кандидата на вакантну посаду, право на працю якого буде задоволено роботодавцем.

На етапі укладання трудового договору працівників наявні наступні форми реалізації принципу гендерної рівності: 1) активні форми: форми врахування особливих об'єктивних потреб, обумовлених гендерними рисами працівника, що повинні враховуватись під час укладання трудового договору; 2) пасивні форми: форма непорушності гендерної рівності в контексті визначення посадових обов'язків; форма утримування від запитування у особи, котра поступає на роботу, не передбаченої законом гендерно чутливої інформації; форма утримування від вчинення дій, що містять ознаки сексуальних домагань; форма утримування від практики покладання на працівників додаткових функцій, мотивованої тим, що працівник належить до певної статі.

5. До форм реалізації гендерної рівності в сфері праці під час перебігу трудових правовідносин відносять: 1) активні форми: форми реалізації принципу гендерної рівності в контексті виконання дій з позитивної дискримінації роботодавцем працівників за ознакою статі; форми реалізації принципу гендерної рівності в контексті забезпечення гідної праці; форма реалізації принципу гендерної рівності працівників в контексті гуманізації праці; 2) пасивні форми: форма додержання вимог щодо реалізації принципу гендерної рівності працівників у контексті забезпечення свободи праці; форма додержання вимог гендерно нейтральної реалізації режиму трудової дисципліни та трудової відповідальності; форма додержання вимог гендерно нейтральної системи нарахування грошової винагороди працівників; форма додержання вимог позитивної дискримінації у сфері праці та зайнятості за ознакою статі.

На етапі припинення трудових правовідносин мають місце такі форми реалізації принципу гендерної рівності: 1) активні форми, а саме форма

забезпечення соціально безпечного звільнення (вивільнення) працівника (працівників); 2) пасивні форми: форма додержання вимог щодо реалізації принципу гендерної рівності працівників; форма реалізації принципу гендерної рівності в контексті гендерно невмотивованого припинення трудових правовідносин.

6. Основними способами реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України є: 1) гендерні квоти (фактичні можливості, що гарантуються державою всім працездатним особам конкретної статі, які схильні до гендерної дискримінації в сфері праці, для забезпечення умов гендерної справедливості шляхом реалізації роботодавцем обов'язку щодо надання робочих місць та кар'єрних можливостей представникам відповідних соціально вразливих груп, котрі відповідають професійно-кваліфікаційним вимогам, об'єктивно обумовленим виконуваною трудовою функцією на відповідній вакантній посаді); 2) гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів (експертиза, що полягає в аналізі норм діючого законодавства, проєктів нормативно-правових актів з метою встановлення їх відповідності вимогам принципу гендерної рівності та надання висновку про таку відповідність чи невідповідність); 3) соціальний контроль і нагляд у сфері праці, який здійснюється Держпраці, профспілками та суб'єктами громадянського суспільства; 4) заходи індивідуального та колективного самозахисту трудових прав, свобод і законних інтересів від порушень, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі та гендерно обумовленою соціальною роллю працівника; 5) оскарження працівником дій (бездіяльності) роботодавця, які містять ознаки гендерної дискримінації; 6) притягнення порушника вимог принципу гендерної рівності до юридичної відповідальності; 7) пропагування правової культури толерантності до ідеї гендерної рівності у сфері праці та нетерпимості до гендерної дискримінації.

7. Основні актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, що обумовлюють гендерну дискримінацію, поділяються на три групи: 1) суб'єктивні проблеми (наявність на ринку праці більш високого рівня довгострокового безробіття серед жінок; наявність диспропорцій у визначенні та виплаті грошової винагороди працівникам і працівницям; тлумачення професій у якості «чоловічих» і «жіночих», з урахуванням того, що «жіночі» професії передбачають нижчу грошову винагороду в порівнянні з «чоловічими» професіями тощо); 2) об'єктивні проблеми: а) проблеми загального характеру (обумовлені природними процесами буття людини, що позначаються на сфері праці та зайнятості, сприяючи мінімізації ефекту реалізації принципу гендерної рівності у відносинах з приводу праці, кризовими явищами глобального, регіонального та національного рівня, що посилюють вплив гендерних стереотипів); б) проблеми спеціального характеру (пов'язані з недостатністю правового регулювання забезпечення гендерної рівності у відносинах з приводу праці, з практичною складністю впровадження гендерної рівності у різних видах зайнятості, типах робіт, інституційною недостатністю реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці); 3) гібридні проблеми, що обумовлені суб'єктивними та об'єктивними факторами спотворення гендерної рівності (практика використання роботодавцями меркантицентричного підходу до мотивування гендерної дискримінації; меркантицентрична мотивація гендерної дискримінації на ринку праці унеможливорює сталий розвиток суспільства, знижує якість життя працівників (працівниць), їх сімей).

8. Європейський правовий режим реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці на рівні директив ЄС ґрунтується на положеннях Директиви № 2006/54/ЄС (з урахуванням тлумачень її норм Судом ЄС, зокрема у справі № C-450/93) та Стратегії гендерної рівності на 2020-2025 рр. «Союз рівності» (реалізовується з урахуванням Паризьких принципів, що застосовуються до

національних правозахисних установ, Рекомендації ЄК № 2018/951, Робочого документа ЄК № SWD/2017/0201).

Чинне законодавство України про працю в частині відображення вимог принципу гендерної рівності у переважній мірі відповідає нормам Директиви № 2006/54/ЄС, хоча не в достатній мірі враховує вимоги підпункту «с» п. 1, п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 8, ст. 13, пунктів 2 і 3 ст. 21, що слід виправити в процесі європеїзації трудового законодавства (частково компенсувала цю проблему ратифікація Стамбульської конвенції). Також у контексті євроінтеграційних перспектив України, положень Стратегії гендерної рівності на 2020-2025 рр. вбачається потреба у створенні Національного агентства з гендерної рівності, яке, зокрема: здійснюватиме моніторинг стану дотримання органам публічної служби, роботодавцями, іншими суб'єктами вимог принципу гендерної рівності; прийматиме скарги від жертв гендерної дискримінації, розслідуватиме факти дискримінації (за заявами, за власною ініціативою); виноситиме приписи порушникам вимог принципу гендерної рівності (коли вони будуть проігноровані, представлятиме інтереси жертви в суді, інших органах влади); вноситиме суб'єктам нормотворчої діяльності на розгляд пропозиції щодо удосконалення актів, які вони прийняли та які не відповідають вимогам принципу гендерної рівності тощо.

9. Комплексна оптимізація форм і способів реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України може здійснюватися за такими напрямками: 1) *концептуально-стратегічним* напрямом, що передбачає розроблення і схвалення розпорядженням КМУ Концепції забезпечення гендерної рівності на робочому місці (засновуватиметься на гендерно нейтральній політиці рівних можливостей осіб у сфері праці і зайнятості, політиці позитивної гендерної дискримінації; політиці управління гендерним різноманіттям у цій сфері); 2) *нормативно-правовим* напрямом, що передбачатиме: а) удосконалення положень чинних законів України, а саме:

конкретизацію об'єктивної сторони порушення вимог гендерної нейтральності при публікуванні оголошення (реклами) про прийом на роботу (нова редакція абз. 1 ч. 3 ст. 11 ЗУ № 5067-VI); доповнення ЗУ № 5067-VI статтею 11-1 «Обґрунтування рішень, пов'язаних із заміщенням вакантної посади»; заборону прямої та опосередкованої гендерної дискримінації під час вирішення питання про випробування працівника (нова редакція ч. 1 ст. 26 КЗпП України); забезпечення відповідності норм КЗпП України вимогам принципу гендерної рівності (нова редакція ч. 3 ст. 33 та ч. 1 ст. 56 та інших норм Кодексу); уточнення підстав застосування ст. 185 КЗпП України, а також приведення її змісту у відповідність з вимогами принципу гендерної рівності (нова назва та редакція статті); закріплення можливості настання дисциплінарної відповідальності за гендерну дискримінацію (доповнення ч. 1 ст. 24 ЗУ № 2866-IV та ч. 1 ст. 16 ЗУ № 5207-VI); приведення у відповідність з вимогами принципу гендерної рівності та нормами Стамбульської конвенції ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України (нова редакція); б) удосконалення підзаконного рівня регулювання шляхом розроблення і затвердження наказами Міністерства економіки України Положення про гендерно-правову експертизу локальних актів і їх проєктів, а також Типового положення про підбір та оцінку персоналу;

3) *інституційним* напрямом, у рамках якого ЗУ № 5067-VI буде доповнений ст. 52-1 «Уповноважений з гендерної рівності на рівні підприємства, установи та організації», що передбачатиме створення на підприємствах (в установах, організаціях), на яких працює 20 і більше працівників, посади уповноваженого з гендерної рівності (на інших підприємствах, в установах і організаціях запровадження такої посади є добровільним).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексопуло К.І., Ташкінова О.А. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на ринку праці як напрям феміністичної соціальної роботи. *Вісник ПДТУ. Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування*. 2019. Вип. 4. С. 5-9.
2. Андріїв В.М. Сутність та особливості трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Право*. 2011. Вип. 16. С. 220-222.
3. Аргунова А.М. Трудові правовідносини у сфері державної служби. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 99-104.
4. Атаманюк Е.А. Гендерна рівність у сфері соціально-трудоових відносин в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2010. № 4. Т. 4. С. 84-88.
5. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
6. Бабухіна С.А. Гендер і влада: український політичний контекст. *Сучасне суспільство*. 2015. № 1. С. 4-12.
7. Балагур Л.О., Ганаба В.В. Особливості реалізації гендерної рівності у секторі безпеки та оборони: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя: зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 вересня 2020 року)*. Київ: ДНДІ МВС України, 2020. С. 20-24.
8. Барегамян С.Х. Конституційне право на працю та його реалізація в умовах європейської міждержавної інтеграції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2018. 254 с.

9. Білоус С.Г. Забезпечення гендерної рівності в трудовому праві України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Право.* 2010. № 14. С. 142-146.
10. Борис І.І. Окремі проблеми правового регулювання застосування засобів заохочення щодо працівників України. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2017. № 5. С. 70-72.
11. Борисенко М.О. Поняття та форми реалізації права. *Порівняльно-аналітичне право.* 2015. № 2. С. 274-276.
12. Буга Г.С. Проблемні питання гендерної рівності жінок-поліцейських сучасного українського суспільства. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали кругл. столу* (м. Кривий Ріг, 10 лютого 2017 року). Кривий Ріг: ДЮІ, 2017. С. 28-33.
13. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (частина 1). *Підприємництво, господарство і право.* 2020. № 11. С. 61-65. doi:10.32849/2663-5313/2020.11.10.
14. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (частина 2). *Підприємництво, господарство і право.* 2021. № 1. С. 88-92. doi:10.32849/2663-5313/2021.1.15.
15. Вареник О.С. Особливості сучасного стану локального правового регулювання охорони праці. *Соціальне право.* 2020. № 3. С. 11-16.
16. Венедиктов С.В. Заохочення як форма підвищення ефективності діяльності працівників ОВС України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2001. № 16. С. 365-367.
17. Венедіктов В.С., Мельник К.Ю. До проблеми законодавчого визначення сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин. *Право і безпека.* 2021. № 1 (80). С. 124-129. doi:10.32631/pb.2021.1.17.
18. Венедіктов С.В. Щодо передумов виникнення трудових правовідносин. *Форум права.* 2010. № 4. С. 137-144.

19. Венедіктова В.М. Гендерна характеристика сучасного трудового законодавства України. *Право і безпека*. 2006. № 2. С. 85-88.
20. Вишновецька С.В., Пінчук О.Б. Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах. *Юридичний вісник*. 2015. № 1. С. 81-85.
21. Вілкова О.Ю. Гендерне квотування – один із механізмів реалізації гендерно чутливої державної політики зайнятості. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 25-29.
22. Вінська О.Й., Токар В.В. Гендерна рівність та соціально-економічний розвиток країн-членів Європейського Союзу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. Вип. 2. С. 32-36.
23. Вінська О.Й., Токар В.В. Гендерний розрив у країнах-членах ЄС: вимір законодавців і топ-менеджменту. *Україна – Європейський Союз: від партнерства до асоціації*. 2019. Вип. 3. С. 65-75.
24. Волинець В.В. Особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. *Форум права*. 2013. № 3. С. 93-98.
25. Волинець В.В. Реформа трудового законодавства у Франції та Україні: аналіз окремих положень. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 2. Т. 2. С. 48-52.
26. Волинець В.В. Приостановление трудовых правоотношений в проекте трудового кодекса Украины. *Legea și Viața*. 2019. № 5/2. С. 43-47.
27. Ворона М.В. Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки. *Статистика України*. 2010. № 4. С. 71-74.
28. Гаврилова О.О., Незнайко Д.С. Особливості правового регулювання праці жінок в Україні. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2016. № 2. С. 259-265.
29. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37-42.

30. Гладкий В.В. Гідна праця суддів і панування права в Україні під час пандемії COVID-19. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10-11 квітня 2020 року)*. Одеса: ПФП, 2020. С. 72-75.

31. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: матеріали Всеукр. правн. диспуту (м. Кривий Ріг, 13 грудня 2017 року)*. Кривий Ріг: ДЮІ, 2017. С. 71-76.

32. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.

33. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 75-80.

34. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства: колективна монографія / Н.Л. Березовська, В.Є. Білогур, В.Я. Волощук, А.М. Гаврилюк та ін. Харків: Новий курс, 2022. С. 172-194. doi:10.5281/zenodo.6561111.*

35. Гладкий В.В. Основні ознаки європейських цінностей. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції: матеріали II Міжнар. наук.-метод. конф. (м. Суми, 28-29 травня 2021 року)*. Суми: СумДУ, 2021. С. 35-41.

36. Гладкий В.В. Сутність форм забезпечення антикорупційної безпеки працівників у сфері туристичної діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року)*. Житомир: ПНУ, 2022. С. 24-27.

37. Гладкий В.В. Форма консонансу стабільних трудових правовідносин. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності:*

матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 17-18 квітня 2020 року). Львів: ЦПІ, 2020. Ч. 2. С. 81-84. doi:10.5281/zenodo.3782722.

38. Гладкий В.В. Щодо розмежування звільнення та припинення повноважень судді. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки*: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 21-22 травня 2020 року): у 2 ч. Рівне: НУВГП, 2020. Ч. 2. С. 96-99.

39. Глазько С.М. Основні засади припинення трудових правовідносин. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 27. С. 383-386.

40. Горчанюк О.С. Гендерні дисбаланси на військовій службі. *Правова позиція*. 2019. № 1 (22). С. 112-116. doi:10.32836/2521-6473-2019-1-112-116.

41. Горчанюк О.С. Правове регулювання проходження служби в СБ України (гендерний аспект). *Альманах науки*. 2019. № 3. С. 53-55.

42. Грибовська А.А. Конституційні засади гендерної рівності в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2019. 250 с.

43. Грицай І.О. Державна гендерна політика: досвід України та країн-членів ЄС. *Evropský politický a právní diskurz*. 2016. № 6. С. 176-182.

44. Грицай І.О. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Дніпро, 2018. 40 с.

45. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2008. 19 с.

46. Дашковська О.Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2008. 392 с.

47. Дашковська О.Р. Проблеми впровадження принципу гендерної рівності в українське законодавство: загальнотеоретичні аспекти. *Проблеми законності*. 2002. Вип. 52. С. 9-15.

48. Денисенко Я.Ю. Гендерно маркована лексика як засіб вираження концептів «чоловік» та «жінка» в англійській мові. *Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства*: матеріали Всеукр. наук. конф. (м. Суми, 19-20 квітня 2012 року). Суми: СумДУ, 2012. Ч. 1. С. 29-31.

49. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова КМУ від 21.08.2019 № 823 (у ред. від 03.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-п> (дата звернення: 17.11.2022).

50. Джура Х.Ю. Межі свободи праці. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 5 (11). С. 111-115.

51. Дріжчана С.В. Дотримання принципу гендерної рівності при реалізації громадянами права на працю. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 195-200.

52. Дяченко О.А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90-95.

53. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 17.11.2022).

54. Єрмоменко В.В. Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 1999. № 1. С. 16-19.

55. Єрмоменко В.В., Гоцкалюк І.П. Проблеми реалізації прав у сфері праці та соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2019. № 3 (27). С. 35-46. doi:10.31359/2311-4894-2019-27-3-35.

56. Жигалкін І.П. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 26. С. 193-198.

57. Загальна декларація прав людини: Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 217 А (III) від 10.12.1948 [неофіційний переклад]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 17.11.2022).

58. Задоя І.І. Адміністративно-правові засади реалізації права на доступ до державної служби: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2013. 22 с.

59. Заїка А.А. Гендерна рівність як принцип правового статусу особи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2016. Вип. 41, Т. 1. С. 65-70.

60. Заморська Л.І. Функції права: змістовно-теоретичний аналіз. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2015. № 6. С. 3-9.

61. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.

62. Збаржевецька Л.Д., Самсонова К.В. Гендерна рівність у сфері праці. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2010. Вип. 18. Ч. 1. С. 255-262.

63. Зеленський В.М. Актуалізація питання щодо проблем правового регулювання трудових відносин в Україні. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 55-62.

64. Зеленський В.М. Теоретичні проблеми припинення трудових правовідносин в Україні. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 37. С. 100-102.

65. Золотухіна Л.О. Забезпечення інтересів сторін трудових відносин при укладенні трудового договору. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 170-177.

66. Ілларіонова С.І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 222 с.

67. Іншин М.І. Вектори ідеологічних змін у сучасному трудовому праві. *Приватне та публічне право*. 2017. № 3. С. 63-67.

68. Іншин М.І. Державна служба як сфера регулювання трудового права. *Форум права*. 2011. № 3. С. 303-308.
69. Іншин М.І. Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Т. 2. С. 4-6.
70. Іншин М.І. Оптимізація співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: матеріали наук.-практ. конф.* (м. Харків, 21 червня 2019 року). Харків: Право, 2019. С. 45-49.
71. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні. Харків: УВС, 2004. 337 с.
72. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: навч. посібник. Харків: ФІНН, 2010. 672 с.
73. Іншин М.І. Соціальна безпека окремих категорій працівників. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3-2. С. 31-36. doi:10.32844/2618-1258.2020.3-2.5.
74. Іншин М.І. Сутність сучасної ідеології трудового права України: правові проблеми. *Альманах права*. 2018. Вип. 9. С. 52-55.
75. Іншин М.І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 11-17.
76. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин. *Форум права*. 2014. № 1. С. 198-202.
77. Іншин М.І., Сіроха Д. І. Соціальна держава: сутність і перспективи. *Актуальні проблеми соціального права: зб. матер. учасн. Всеукр. соц. програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.О. Попелюшка*. Київ: ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2015. С. 17-21.

78. Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.

79. Кагановська Т.Є., Семененко Т. О. Сутність принципу гендерної рівності в системі органів публічної влади України. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Право.* 2021. Вип. 32. С. 33-38. doi:10.26565/2075-1834-2021-32-05.

80. Казакова Н.А., Булгакова О.О. Гендерна політика Європейського Союзу в Україні: нові тенденції та сталі виклики. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм.* 2021. Вип. 13. С. 8-17. doi:10.26565/2310-9513-2021-13-01.

81. Камінська Н.В. Гендерно-правова експертиза як спосіб модернізації законотворчості в Україні. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України.* 2021. № 6. С. 50-61. doi:10.32886/instzak.2021.06.06.

82. Кантор Н.Ю. Роль гендерно-правової експертизи в процесі удосконалення законодавства України. *Fundamental And Applied Researches: Contemporary Scientific and practical Solutions and Approaches: A Collection of Materials of the III International Scientific Practical Conference (Drohobych, October, 23rd, 2017).* Drohobych: Pósvit, 2017. Р. 68-71.

83. Карпушова О.В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 466 с.

84. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. *Актуальні проблеми держави і права.* 2021. № 90. С. 77-82. doi:10.32837/apdp.v0i90.3210.

85. Кобаль М.І. Забезпечення трудових прав державних службовців в умовах євроінтеграції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 182 с.

86. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 17.11.2022).

87. Козенко Ю.О. Норма права та її реалізація – модель і матерія правової поведінки. *Науковий вісник Львівської комерційної академії. Серія: Юридична*. 2015. № 2. С. 33-42.

88. Козіна М.В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці спортсменів. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Кн. 2. С. 338-343.

89. Козіна М.В. Стан правового регулювання діяльності спортсменів як суб'єктів трудового права в Україні. *Форум права*. 2013. № 3. С. 306-311.

90. Козіна М.В. Сутність та значення поняття «професійний спортсмен». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 264-271.

91. Колеснік Т.В. Правовий механізм забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 444 с.

92. Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 8. С. 3-11.

93. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 17.11.2022).

94. Конвенція МОП про охорону материнства (переглянута) від 28.06.1952 № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122 (дата звернення: 17.11.2022).

95. Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості від 09.07.1964 № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062 (дата звернення: 17.11.2022).

96. Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення: 17.11.2022).

97. Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010 (дата звернення: 17.11.2022).

98. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 17.11.2022).

99. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 21.06.1935 № 45. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134 (дата звернення: 17.11.2022).

100. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (у ред. від 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 17.11.2022).

101. Кругова С.С. Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні: дис. ... д-ра філософ.: 081. Київ, 2021. 226 с.

102. Кругова С.С. Правова природа конституційно-правових засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків в Україні. *Соціальне право*. 2020. № 3. С. 109-116. doi:10.37440/soclaw.2020.04.21.

103. Кругова С.С. Специфіка конституційних та законодавчих засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у Данії. *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовтня 2019 року). Харків: НДІ ППСН, 2019. С. 68-73.

104. Крушельницька Т.А., Матвеева О.Ю., Наумов В.М. Соціально-економічний вплив пандемії COVID-19 у контексті державної політики

реалізації Глобальної цілі сталого розвитку № 5 «Гендерна рівність». *Ефективність державного управління*. 2020. № 2 (63). Ч. 2. С. 249-269. doi:10.33990/2070-4011.63.2020.212679.

105. Куліков Г.Т. Деякі питання регулювання заробітної плати в умовах сучасної фінансово-економічної кризи. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. 2009. № 3 (17). С. 133-137.

106. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 471 с.

107. Купіна Л.Ф. Ефективність норм, що забезпечують реалізацію принципу свободи праці та заборони примусової праці. *Право та державне управління*. 2021. № 1. С. 59-64. doi:10.32840/pdu.2021.1.9.

108. Купріянова А.О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 28 с.

109. Куцовол К.В. Проблеми забезпечення рівності жінок за національним трудовим законодавством. *Соціальне право*. 2019. № 4. С. 101-103.

110. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. *Управління розвитком*. 2014. № 6. С. 48-50.

111. Кушнір Н.В. Сучасні проблеми гендерної рівності в трудовому праві України. *Наукові записки [Харківського економіко-правового університету]*. 2018. № 1 (20). С. 64-66.

112. Лавренко Ю.О. Перспективи вдосконалення підбору персоналу в умовах праценадлишкового ринку праці та інноваційного розвитку. *Інноваційний розвиток інформаційного суспільства: економіко-управлінські, правові та соціокультурні аспекти*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 23 грудня 2016 року). Чернігів: ЧНТУ, 2016. С. 136-138.

113. Лагутіна І.В. Способи сприяння гендерній рівності у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. № 75. С. 343-349.

114. Ладиченко В.В. Конкурсний відбір у системі державної служби: теорія і практика. *Право України*. 2016. № 9. С. 17-28.
115. Левченко Ю.В. Гендерні квоти та представленість жінок в органах місцевого самоврядування в умовах реформи децентралізації. *Актуальні проблеми політики*. 2021. № 67. С. 75-81.
116. Легка О.В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30-33.
117. Лях В.В. Чому світ не побачив нової етики Сартра? *Філософська думка*. 2011. № 2. С. 114-116.
118. Максименко Н.В. Гендерна рівність: проблеми становлення та дотримання. *Форум права*. 2011. № 2. С. 551-556.
119. Маркулинець А.А., Продан В.І. COVID-19 та питання гендерної рівності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Т. 66. С. 60-63. doi:10.24144/2307-3322.2021.66.11.
120. Марущак О.О. Про питання гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. *Наукова думка інформаційного століття: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 19 червня 2017 року)*. Одеса: Друкарник, 2017. Т. 2. С. 10-12.
121. Марценюк Т.О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). *Наукові записки НаУКМА. Серія: Соціологічні науки*. 2008. Т. 83. С. 50-55.
122. Мельник К.Ю., Гоц В.Я. Окремі проблеми укладання та зміни трудового договору. *Право і безпека*. 2012. № 4. С. 228-232.
123. Мельницька Н.В. Гендерні підходи щодо удосконалення правового регулювання праці жінок. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3. С. 267-270.
124. Мельничук Н.О. Гендерна рівність в аспекті реалізації принципу договірності регулювання праці. *Форум права*. 2011. № 4. С. 466-471.

125. Миколенко О.М. Функції адміністративно-деліктного права (теоретико-правовий аспект): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2018. 35 с.

126. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 17.11.2022).

127. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 17.11.2022).

128. Мірошник О.С. Права та можливості жінок, зайнятих у сфері безпеки. URL: <https://uplan.org.ua/analytics/prava-ta-mozhlyvosti-zhinok-zainiatykh-u-sferi-bezpeky/> (дата звернення: 19.07.2021).

129. Міщук Г.Ю., Косік М.В. Гендерна нерівність у використанні трудового потенціалу: оцінка масштабів та наслідків. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія: Економічні науки*. 2018. Вип. 2 (82). С. 306-313. doi:10.31713/ve2201831.

130. Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 18.11.2005 № 26-11. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_d05 (дата звернення: 17.11.2022).

131. Мокрицька Н.П. Про поняття форми реалізації права на працю. *Юридична Україна*. 2010. № 4. С. 91-95.

132. Мороз А.В. Впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ України як процес інституціональних перетворень. *Право і безпека*. 2009. № 5. С. 185-190.

133. Мягих Г.О. Принцип гендерної рівності в системі загальнолюдських цінностей. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 40. С. 172-178.

134. Новікова О.Ф., Сидорчук О.Г. Соціальна безпека та відповідальність як умова забезпечення гідної праці. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2017 року). Київ: КНЕУ, 2017. С. 324-327.

135. Общая теория советского права / Н.Г. Александров, С.Н. Братусь, П.С. Грацианский и др.; под ред. С.Н. Братуся, И.С. Самощенко. Москва: Юрид. лит., 1966. 491 с.

136. Оніщенко І.Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Філософія, культурологія, соціологія*. 2012. Вип. 4. С. 12-15.

137. Остапенко Ю.О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. *Правова позиція*. 2021. № 2 (31). С. 60-63. doi:10.32836/2521-6473.2021-2.12.

138. Остапенко Ю.О. Правове регулювання реалізації трудових прав працівників: проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Панов, 2023. 433 с.

139. Павліченко О.В. Мета соціального захисту жінок-працівниць Держпродспоживслужби. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 63-69.

140. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

141. Панченко М.В. Соціально-правова значимість гідної праці в сучасному суспільстві. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 41-45.

142. Панченко М.В. Щодо уточнення поняття гідної праці. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 33-37.

143. Пацурківський Ю.П. Реалізація права: поняття, зміст та співвідношення з суміжними категоріями. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство*. 2012. Вип. 636. С. 59-64.

144. Пилипчук Є.О. Проблема дискримінації жінок у трудовій сфері. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 2 (7). С. 110-114.

145. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2014. 210 с.

146. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова КМУ від 28.11.2018 № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п> (дата звернення: 17.11.2022).

147. Приймаченко Д.В. Адміністративна діяльність митних органів у сфері реалізації митної політики держави: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Дніпропетровськ, 2007. 477 с.

148. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102-110.

149. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV (у ред. від 07.01.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 17.11.2022).

150. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 17.11.2022).

151. Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція Ради Європи (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011. *Офіційний вісник України*. 2022. № 87. Ст. 5450.

152. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI (у ред. від 30.05.2014). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 17.11.2022).

153. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Мінсоцполітики України від

07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20> (дата звернення: 17.11.2022).

154. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): Наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256 (у ред. від 22.12.2017). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення: 17.11.2022).

155. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 16.12.2020 № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-p> (дата звернення: 17.11.2022).

156. Про затвердження Порядку надання відпустки при народженні дитини: Постанова КМУ від 07.07.2021 № 693. *Офіційний вісник України*. 2021. № 56. Ст. 3459.

157. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Постанова КМУ від 17.07.2013 № 509 (у ред. від 03.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-p> (дата звернення: 17.11.2022).

158. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270.

159. Про оголошення повторного конкурсу на зайняття посади Голови Державної служби з питань праці: Розпорядження КМУ від 15.09.2021 № 1100-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-ogoloshennya-povtornogo-konku-a1100r> (дата звернення: 17.11.2022).

160. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (у ред. від 15.07.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr> (дата звернення: 17.11.2022).

161. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР (у ред. від 07.11.2012). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр> (дата звернення: 18.11.2022).

162. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Закон України від 20.06.2022 № 2319-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 52. Ст. 2942.

163. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР (у ред. від 01.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр> (дата звернення: 17.11.2022).

164. Про розгляд запиту на надання інформації: Відповідь на запит Департаменту патрульної поліції від 12.05.2021 № 459зі/41/4/032021. URL: https://dostup.pravda.com.ua/request/86128/response/321201/attach/3/459.pdf?cookie_passthrough=1 (дата звернення: 19.07.2021).

165. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження КМУ від 05.04.2017 № 229-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 31. Ст. 951.

166. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 16.09.2020 № 1128-р. *Урядовий кур'єр*. 2020. № 185. С. 7.

167. Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності»: Розпорядження КМУ від 21.10.2020 № 1277-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-р> (дата звернення: 17.11.2022).

168. Прокопенко О.Ю. Теоретичні підходи щодо визначення поняття форм діяльності органів внутрішніх справ як суб'єктів забезпечення

правопорядку в регіоні. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право*. 2015. Вип. 1. Ч. 1. С. 263-269.

169. Процевський В.О. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми. *Право України*. 2004. № 12. С. 96-101.

170. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 року). Житомир: ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.

171. Пузанова В.В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрями розвитку*: матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 19 квітня 2019 року). Київ: МНТУ, 2019. С. 259-261.

172. Рекомендація МОП щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму від 29.10.1919 № 4. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_031 (дата звернення: 17.11.2022).

173. Рудік О.М. Вирішення проблеми гендерного розриву в рівні заробітної плати: досвід ЄС. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2013. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_2 (дата звернення: 16.02.2022).

174. Саєнко О.С. Конституційно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в Україні у світлі зарубіжного досвіду: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2020. 251 с.

175. Сахарук І.С. Вдосконалення правових механізмів захисту від дискримінації у сфері праці. *Публічне право*. 2012. № 3. С. 396-404.

176. Сахарук І.С. Гендерно-нейтральна оцінка робочих місць як основа концепції рівної оплати за працю рівної цінності. *Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ,

15 листопада 2019 року) / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. І.С. Гриценка, канд. юрид. наук І.С. Сахарук. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2019. С. 397-400.

177. Сахарук І.С. Забезпечення гендерної рівності як напрям реалізації концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 203-206.*

178. Сахарук І.С. Заборона дискримінації як гарантія реалізації трудових прав молоді. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 08-09 жовтня 2010 року). Харків: НЮАУ ім. Я. Мудрого, 2010. С. 403-408.*

179. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 20 с.

180. Сахарук І.С. Перспективи розвитку національного законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права. 2010. Вип. 52. С. 436-442.*

181. Сахарук І.С. Право працівників на узгодження трудових і сімейних обов'язків: міжнародні стандарти та законодавство України. *Eurasian Academic Research Journal. 2018. № 4 (22). С. 77-86.*

182. Сахарук І.С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство. 2010. Вип. 533. С. 49-55.*

183. Сахарук І.С. Правові засоби подолання гендерних диспропорцій на ринку праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки. 2019. Вип. 1 (108). С. 42-47.*

184. Сахарук І.С. Правові основи соціальної безпеки в контексті забезпечення гідного рівня життя людини і суспільства. *Об'єднані наукою:*

перспективи міждисциплінарних досліджень: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 9–10 листопада 2017 року). Київ: ВПЦ «Київський ун-т», 2017. С. 75-78.

185. Сахарук І.С. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості як правовий індикатор гідної праці в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 3. С. 90-96.

186. Сахарук І.С. Рівність прав та можливостей працівників як правова основа концепції гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Т. 3. С. 63-67.

187. Сахарук І.С. Становлення та розвиток міжнародно-правових стандартів рівності та недискримінації у сфері праці. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 78-90.

188. Сахарук І.С. Юридичні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей молоді у сфері праці. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права ХНУВС (м. Харків, 03 листопада 2017 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2017. С. 250-252.*

189. Сахарук І.С. Юридичні гарантії забезпечення рівності та недискримінації працівників за ознаками віку. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 квітня 2018 року) / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук. Київ: ЦПІЄСП, 2018. С. 154-158.*

190. Світенюк М.І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. *Держава і право*. 2010. Вип. 48. С. 365-372.

191. Світовенко Д.В. Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2022. № 5 (49). С. 208-212. doi:10.51647/kelm.2022.5.35.

192. 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.

193. Світовенко Д.В. Гендерні квоти як спосіб реалізації принципу гендерної рівності у сфері зайнятості в туристичній діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року). Житомир: ПНУ, 2022. С. 18-21.

194. Світовенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139. doi:10.37440/soclaw.2020.04.25.

195. Світовенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 2. № 72. С. 286-290. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.87.

196. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121-127.

197. Світовенко Д.В. Особливості європеїзації норм трудового законодавства України про реалізацію принципу гендерної рівності працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 132-135.

198. Світовенко Д.В. Особливості реалізації політики гендерних квот в Європейському Союзі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: збірник тез Міжнародного форуму молодих учених; Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022 р. С.252-254.

199. Світовенко Д.В. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 142-146. doi:10.37440/soclaw.2019.03.25.

200. Світовенко Д.В. Правовідносини із відшкодування моральної (немайнової) шкоди в трудовому праві: суб'єкти, об'єкти та зміст. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 189-194. doi:10.37440/soclaw.2020.01.33.

201. Світовенко Д.В. Реформування трудового законодавства в умовах євроінтеграційних процесів в частині реалізації принципу гендерної рівності. *Сучасне право в епоху соціальних змін: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 26 лютого 2021 року). Тернопіль: Вектор, 2021. Т. 2. С. 136-140.

202. Світовенко Д.В. Сутнісний зміст гендерних квот у сфері праці та зайнятості. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 249-250.

203. Світовенко Д.В. Сутність способів реалізації принципу гендерної рівності працівників. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 95-100. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8573.

204. Світовенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139. doi:10.37440/soclaw.2020.04.25.

205. Серeda О.Г., Кушніренко А.О. Актуальні питання гендерної рівності у трудовому праві України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. № 83. С. 217-224. doi:10.32837/apdp.v0i83.135.

206. Ситницька О.А. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України. *Університетські наукові записки*. 2011. № 3. С. 156-162.

207. Сичова В.В., Гонюкова Л.В. Гендерна рівність як чинник забезпечення сталого суспільного розвитку в Україні. *Державне будівництво*. 2014. № 1. С. 1-12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2014_1_32 (дата звернення: 19.02.2022).

208. Сімутіна Я.В. Юридичні факти і динаміка трудових правовідносин. *Юридичний вісник. Серія: Повітряне і космічне право*. 2015. № 3. С. 109-113.

209. Сірко Л.П. Гендерно-правова експертиза: теоретико-правова характеристика: дис. ... д-ра філос.: 081. Дніпро, 2021. 216 с.

210. Сірко Л.П. Проблеми правового регулювання гендерно-правової експертизи в Україні. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 2-1. С. 18-21.

211. Сіроха Д.І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект. *Митна справа*. 2013. № 1 (85). Ч. 2. Кн. 1. С. 384-390.

212. Сіроха Д.І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 87-93.

213. Славко А.С. Принцип гендерної рівності: досвід ЄС та впровадження в Україні. *Україна – Європейський Союз: від партнерства до асоціації: український щорічник з Європейських інтеграційних студій*. Луцьк: Терен, 2019. Вип. III. С. 340-350.

214. Собуцька Б.Б. Гендерна дискримінація в сфері праці. *Юридичні науки: проблеми та перспективи*: матеріали V Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 19-20 травня 2017 року). Херсон: Гельветика, 2017. Ч. 2. С. 34-37.

215. Советское трудовое право: учебник / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. Москва: Юрид. лит., 1988. 608 с.

216. Степанова Е.Р. Сутність та походження поняття «гендер». *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30-31 березня 2017 року). Дніпро: Середняк Т.К., 2017. С. 269-271.

217. Стецюк Л.Л. Самозахист як форма захисту цивільних прав. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 151-158.

218. Стовпець О.В. Роздуми щодо свободи слова у контексті феноменів «нової етики» та «канселінгу». URL: https://www.academia.edu/download/67557173/%D0%A1%D0%BE%D1%86_%D0

%B3%D1%83%D0%BC_%D0%B2%D0%B8%D0%BC%D1%96%D1%80%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%96_%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%B8.pdf#page=260 (дата звернення: 17.11.2022).

219. Сучасна політична лексика: енциклопедичний словник-довідник / І.Я. Вдовичин, Л.Я. Угрин, Г.В. Шипунов та ін.; за наук. ред. Н.М. Хоми. Львів: Новий Світ-2000, 2015. 396 с.

220. Терела Г.В. Соціальна цінність та призначення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 4. С. 365-373.

221. Тищук Т.І. Конституційно-правовий аналіз форм реалізації рішень Конституційного Суду України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. № 1. С. 132-137.

222. Тіщенко Ю.О. Сексуальні домагання як гендерна проблема. *Гендерна політика очима української молоді: матеріали підсумк. конф. XI Регіональн. конк. молод. вчених (м. Харків, 24 жовтня 2017 року) / за заг. ред. Н.В. Бібік, Г.Г. Фесенко*. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2018. С. 237-243.

223. Ткаченко Д.В. Правове регулювання відсторонення судді від виконання посадових обов'язків: дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 211 с.

224. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 (у ред. від 30.11.2015). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 10.03.2021).

225. Устав Организации Объединённых Наций и Устав Международного Суда от 26.06.1945 (в ред. от 16.09.2005). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення: 17.11.2022).

226. Федирко Н.В. Директива Ради Європи 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості. *Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід: колективна монографія* / Т.М. Кір'ян, Л.І. Ільчук, Н.О. Гаркавенко, О.П. Скрипник та ін.; за ред. Т.М. Кір'ян. Київ: НАН України, 2017. С. 26-28.

227. Фоміна Г.Ю. Види переведення та переміщення працівників за трудовим законодавством України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 2. Т. 2. С. 113-118.

228. Фоміна Г.Ю. Правове регулювання переведення та переміщення працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 235 с.

229. Фоміна Г.Ю. Принципи переведення та переміщення працівників. *Юридична наука*. 2020. № 5 (107). С. 34-40. doi:10.32844/2222-5374-2020-107-5-1.04.

230. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір. *Український соціум*. 2008. № 2. С. 113-122.

231. Харитоновна О.І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2004. 36 с.

232. Царенко О.М., Царенко С.І. Гендерна дискримінація жінок-військовослужбовців. *Правова позиція*. 2020. № 3 (28). С. 102-107. doi:10.32836/2521-6473.2020-3.19.

233. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV (у ред. від 01.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2023).

234. Чанишева Г.І. Охорона материнства як трудовозна категорія. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. № 13. Ч. 1. С. 124-126.

235. Черноп'ятов С.В. Деякі питання гендерного квотування в трудовому праві. *Актуальні проблеми соціального права*. 2016. Вип. 2. С. 63-65.

236. Чорноус О.В. Правові основи проходження служби в органах внутрішніх справ особами жіночої статі: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 19 с.

237. Чорноус О.В. Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 289-292.

238. Швець В.О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин: теорія та практика: монографія. Харків: Факт, 2020. 456 с.

239. Швець В.О. Загальна сутність стабільних і нестабільних трудових правовідносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6. Т. 2. С. 79-83. doi:10.32844/2618-1258.2020.6-2.14.

240. Швець В.О. Система правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 69-73.

241. Шульженко Д.Ю., Золотько В.О. Зарубіжний досвід регулювання гендерної ситуації на ринку праці України. *Проблеми та перспективи співпраці між країнами південно-східної Європи в рамках Чорноморського економічного співробітництва і ГУАМ*. 2013. № 1. С. 387-389.

242. Шульженко І.В. Вплив міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах на вітчизняне трудове право. *Економіка та право*. 2009. № 3 (25). С. 151-154.

243. Шульженко О.І. Еволюція правового регулювання забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах. *Гендерне підґрунтя сучасних конфліктів*: матеріали Всеукр. панельної дискусії (м. Кривий Ріг, 24 листопада 2016 року). Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2016. С. 46-50.

244. Щодо використання праці фізичних осіб за договорами цивільно-правового характеру: Лист Мінсоцполітики України від 23.05. № 10620/0/2-17/13. *Все про бухгалтерський облік*. 2017. № 91. С. 10.

245. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 67-72.

246. Юровська Г.В., Жданкіна Л.К. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. № 1. С. 103-119.

247. Юрчик Г.М. Дискримінація на ринку праці: прояви, вітчизняний і європейський досвід подолання. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2016. № 2. С. 80-87.

248. Яковлєв О.А. Поняття централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Т. 4. С. 87-90.

249. Ярмачі Х.П., Тригуб С.М. Форми діяльності Національної поліції України щодо протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2020. № 4. С. 108-112. doi:10.32850/sulj.2020.4.19.

250. Ярошенко О.М. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 51-54.

251. Ярошенко О.М. Щодо основних проблем реалізації джерел трудового права. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 133-136.

252. A List of 50 Genders and Counting: Which Gender Are You? URL: <https://www.checkli.com/checklists/viewro/58e13b2e6a3a8> (дата звернення: 17.11.2022).

253. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 05.03.2020 № COM(2020) 152 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (дата звернення: 21.07.2021).

254. Addressing Sexual Harassment in the #MeToo Era: An Institutional Approach / C.S. Rihal, N.A. Baker, B.E. Bunkers, S.J. Buskirk, J.N. Caviness, E.A. Collins, J.C. Copa, et al. *Mayo Clinic Proceedings*. 2020. Vol. 95 (4). P. 749-757. doi:10.1016/j.mayocp.2019.12.021.

255. Advocate-General's Opinion. Kalanke v. Freie Hansastadt Bremen. *International Women's Rights Cases* / Ed. by R. Emerton, A. Byrnes, K. Adams, J. Connors. London: Cavendish Publishing Limited, 2005. P. 165-176.

256. Allies at work: creating a lesbian, gay, bisexual and transgender inclusive work environment / Ed. by D. M. Hall. San Francisco: Out & Equal Workplace Advocates, 2009. 159 p.

257. Antl-Weiser W. The time of the Willendorf figurines and new results of Palaeolithic research in Lower Austria. *Anthropologie (Brno)*. 2009. Vol. 47. № 1-2. P. 131-141.

258. Atkinson T. Transgender inclusion in workplace diversity programs: A thesis submitted in partial fulfillment, of the requirements for the degree of Master of Arts in labor and policy studies. New York, 2009. 62 p.

259. Barátová J. Rodové nerovnosti a trhy práce. *Almanach. Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky*. 2009. R. 4. Č. 2. S. 60-77.

260. Barker M.J. 57 genders (and none for me?). Part 2. URL: <https://www.open.edu/openlearn/society/politics-policy-people/society-matters/57-genders-and-none-me-part-two> (дата звернення: 17.11.2022).

261. Beccalli B. Donne in quota: è giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica? Milano: Feltrinelli, 1999. 198 p.

262. Beemyn G. Get over the Binary The Experiences of Nonbinary. *Trans people in higher education* / G. Beemyn (ed.). Albany: State University of New York Press, 2019. P. 159-183.

263. Blahoť J., Balaš V., Klíma K. Srovnávací ústavní právo; 3., přeprac. a dopl. vyd.. Praha: ASPI, 2007. 511 s.

264. Brezigar S. Politike za preprečevanje in odpravljanje etnične diskriminacije in njihov vpliv v delovnem okolju. *Razprave in gradivo*. 2007. № 53. S. 231-249.

265. Budge E.A.W. Books on Egypt and Chaldaea: Egyptian Ideas of the Future Life. London: Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. Ltd, 1908. 198 p.

266. Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2012, № C 326/02. *Official Journal of the European Union*. 2012. C. 326. P. 391-407.

267. Chepurko G. Gender Equality in the Labour Market in Ukraine. Kyiv: ILO, 2010. 50 p.

268. Council Directive amending Directive № 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes: Council Directive of 20.12.1996 № 96/97/EC. *Official Journal of the European Communities*. 1998. L. 14. P. 6-8. [нечин.].

269. Crosby F.J., Stockdale M.S., Ropp S.A. Sex Discrimination in the Workplace: Multidisciplinary Perspectives. Malden: Blackwell Pub., 2008. 352 p.

270. Datta N. New York City legally recognizes 31 different gender identities. URL: <https://trove42.com/new-york-city-recognizes-31-gender-identities/> (дата звернення: 17.11.2022).

271. Debelak M. Diskriminacija. *Pravna praksa*. 2007. № 10 (26). S. 15-21.

272. Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive № 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions: Directive of the European Parliament and of the Council of 23.09.2002 № 2002/73/EC. *Official Journal of the European Communities*. 2002. Vol. 45. L 269. P. 15-20. [нечин.].

273. Domański H. Zadowolony niewolnik?: studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce. Warszawa: Polska Akademia Nauk, 1992. 176 s.

274. Dovranić D., Katavić I. Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo*. 2016. Vol. 6 (2). S. 35-42.

275. Enakost in Diskriminacija, sodobni izzivi za pravosodje / M. Bošnjak, M. Cerar, A. Kmecl, N. Kogovšek, T. Kuzmanić, T. Strojani; D. Zagorac (ur.). Ljubljana: Mirovni inštitut 2005. 227 s.

276. Equality bodies to combat racism and intolerance at national level: ECRI general policy recommendation № 2, adopted on 07.12.2017. Strasbourg: ECRI, 2018. 27 p.

277. Erman A., Grapow H. Wörterbuch der Ägyptischen Sprache. Berlin: Akademie-Verlag, 1957. Bd. 1. 583 s.

278. Establishing a European Pillar of Social Rights: Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European and Social Committee and the Committee of the Regions: Commission staff working document, 26.04.2017 № SWD/2017/0201 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0201&from=CS> (дата звернення: 12.01.2022).

279. Fialová E., Spoustová I., Havelková B. Diskriminace a právo. Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. 46 s.

280. Fitzgerald L.F. Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*. 1993. Vol. 48 (10). P. 1070-1076. doi:10.1037/0003-066x.48.10.1070.

281. Fogarty A.A., Zheng L. Gender ambiguity in the workplace: transgender and gender-diverse discrimination. Santa Barbara: Praeger, 2018. 192 p.

282. Fredman S. Antidiskriminační právo / překl. z angl. T. Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s.

283. Gareth D. Nationality discrimination in the European internal market. New York: Kluwer Law International, 2003. 225 p.
284. Giddens A. Sociology / P.W. Sutton (ed.); 6thed. Cambridge: Polity Press, 2009. 1194 p.
285. Gillam R.A. Priestesses of Hathor: Their Function, Decline, and Disappearance. *Journal of the American Research Center in Egypt*. 1995. Vol. 32. P. 211-237. doi:10.2307/40000840.
286. Global Gender Gap Report 2022: Insight report, July 2022. Geneva: WEF, 2022. 374 p.
287. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (дата звернення: 17.11.2022).
288. Goldman R. Here's a List of 58 Gender Options for Facebook Users. URL: <https://abcnews.go.com/blogs/headlines/2014/02/heres-a-list-of-58-gender-options-for-facebook-users> (дата звернення: 17.11.2022).
289. Grubbs J.E. Women and the Law in the Roman Empire: A Sourcebook on Marriage, Divorce and Widowhood. London: Routledge, 2002. 376 p.
290. Grunow D. Convergence, persistence, and diversity in male and female careers: does context matter in an era of globalization?: a comparison of gendered employment mobility patterns in West Germany and Denmark. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 2006. 250 p. doi:10.2307/j.ctvhktjx0.
291. Gupta D., Garg J. Sexual harassment at workplace. *International Journal of Legal Science and Innovation*. 2020. Vol. 2 (1). P. 190-211.
292. Hervey T.K. Justifications for sex discrimination in employment. London: Butterworth, 1993. 264 p.
293. Hladky V.V. Managing an organization on the verge of new dangers to employees' gender safety. *Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика: матеріали VI*

Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2022 року). Київ: КУ ім. Б. Грінченка, 2022. С. 111-114.

294. Holtmaat R. Catalysts for Change? – Equality bodies according to Directive 2000/43/EC: Existence, independence and effectiveness. Luxembourg: Office for Official Publications of the EC, 2007. 83 p.

295. Howard E. The European year of equal opportunities for all – 2007: is the EU moving away from a formal ideal of equality? *European Law Journal*. 2008. Vol. 14 (2). P. 168-185. doi:10.1111/j.1468-0386.2007.00409.x.

296. Hughes M.M. The sexual barrier: legal, medical, economic, and social aspects of sex discrimination. Washington, D.C.: Hughes Press, 1977. 843 p.

297. Johnson H.G. Mercantilism: Past, Present and Future. *The Manchester School of Economic & Social Studies*. 1974. Vol. 42. P. 1-17. doi:10.1111/j.1467-9957.1974.tb00098.x.

298. Judgment of the Court of 17.10.1995, case № C-450/93 –Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen. *European Court Reports*. 1995. № I. P. 3069-3080.

299. Jurčević V., Kvartuč D. Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti. *Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja*. 2021. Vol. 55 (107). S. 201-228.

300. Kádár T. Equality bodies: A European phenomenon. *International Journal of Discrimination and the Law*. 2018. Vol. 18 (2). P. 144-162. doi:10.1177/1358229118799231.

301. Kermode J., Fae J. Transgender employees in the workplace: a guide for employers. London: Jessica Kingsley Publishers, 2018. 211 p.

302. Klein R. Sexuelle Gewalt gegen Studentinnen. Sexuelle Gewalt / B. Bojack, T. Heitmeier (Hrsg.). Weidach: ZKS-Verlag, 2016. S. 11-25.

303. KrańskaA. Dyskryminacjakobietwpolskiejgospodarce. Elbląg: Fundacja Hutena, 2018. 123 s.

304. Kristal T., Yaish M. Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve? (It doesn't). *Research in Social Stratification and Mobility*. 2020. Vol. 68. PO. 1-15. doi:10.1016/j.rssm.2020.100520.

305. Kvapilová E., Porubánová S. Rovnosť rodov: prečojupotrebuje? Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003. 127 s.

306. Lahuerta S.B. Equality Bodies: advancing towards more responsive designs? *International Journal of Law in Context*. 2021. Vol. 17 (3). P. 390-412. doi:10.1017/S1744552321000240.

307. Lazović N. A propo diskriminacija. *Helsinška povelja*. 2012. № 163. S. 53-55.

308. Lennon K., Alsop R. Gender Theory in Troubled Times. Cambridge: Polity, 2020. 258 p.

309. LGBT equality at work. London: Trades Union Congress, 2013. 41 p.

310. Liszewski W. Persons of nonbinary gender – awareness, visibility, and health disparities. *The New England Journal of Medicine*. 2018. Vol. 379. № 25. P. 2391-2393. doi:10.1056/NEJMp1812005.

311. Lloyd C.B. Sex, discrimination, and the division of labor. New York: Columbia University Press, 1975. 431 p.

312. Maj J. Gender equality in the European Union: a comparative study of Poland and Germany. Baden-Baden: Nomos, 2017. 302 p.

313. Meador B.D.S. Inanna, lady of largest heart: Poems of the Sumerian high priestess Enheduanna. Austin: University of Texas Press, 2000. 225 p.

314. Mendzhul M. Problems of the implementation of the principle of gender equality (comparative legal aspect). *Конституційно-правові академічні студії*. 2020. Вип. 2. P. 44-51.

315. Musilová M. Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 1999. 55 s.

316. National institutions for the promotion and protection of human rights: UN Commission on Human Rights, 03.03.1992, №E/CN.4/RES/1992/54. URL: <https://www.refworld.org/docid/3b00f22a70.html> (дата звернення: 17.11.2022).

317. Oehmke T.H. Sex discrimination in employment. Detroit: Trends Pub. Co., 1974. 134 p.

318. On standards for equality bodies: Commission Recommendation (EU) № 2018/951 of 22.06.2018. *Official Journal of the European Union*. 2018. L 167. P. 28-35.

319. On the «Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation»: Opinion of the European Economic and Social Committee (COM(2004) 279 final – 2004/0084 (COD)), 15.12.2004 № 2005/C 157/14. *Official Journal of the European Union*. 2005. C. 157. P. 83-86.

320. On the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women: Council Directive of 10.02.1975 № 75/117/EEC. *Official Journal of the European Communities*. 1975. L 45. P. 19-20. [нечин.].

321. On the burden of proof in cases of discrimination based on sex: Council Directive of 15.12.1997 № 97/80/EC. *Official Journal of the European Communities*. 1998. L 14. P. 6-8. [нечин.].

322. On the extension of Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland: Council Directive 98/52/EC of 13.07.1998. *Official Journal of the European Communities*. 1998. L 205. P. 66. [нечин.].

323. On the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast):

Directive of the European Parliament and of the Council of 05.07.2006 № 2006/54/EC. *Official Journal of the European Union*. 2006. L 204. P. 23-36.

324. On the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions: Council Directive of 09.02.1976 № 76/207/EEC. *Official Journal of the European Communities*. 1976. L 39. P. 40-42. [нечин.].

325. On the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes: Council Directive № 86/378/EEC of 24.07.1986. *Official Journal of the European Communities*. 1986. L 225. P. 40-42. [нечин.].

326. On the implementation the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin: Council Directive 2000/43/EC of 29.06.2000. *Official Journal of the European Communities*. 2000. L 180. P. 22-26.

327. On the implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services: Council Directive № 2004/113/EC of 13.12.2004. *Official Journal of the European Union*. 2004. L 373. P. 37-43.

328. Ona a on na Slovensku: zaostrené na rod a vek / Z. Bútorová, M. Bosa a kol. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2008. 365 s.

329. Paz Galupo M., Pulice-Farrow L., Pehl E. “There Is Nothing to Do About It”: Nonbinary Individuals’ Experience of Gender Dysphoria. Towson: Towson University, 2021. 27 p.

330. Paz Galupo M., Pulice-Farrow L., Ramirez J.L. “Like a Constantly Flowing River”: Gender Identity Flexibility among Nonbinary Transgender Individuals. *Identity Flexibility during Adulthood: Perspectives in Adult Development* / J. D. Sinnott (ed.). Cham: Springer, 2017. P. 163-177. doi:10.1007/978-3-319-55658-1_10.

331. Petersen H. Zum Arbeitsrecht und Frauenrecht in Dänemark und Nordeuropa. København: Retsvidenskabeligt Institut B, Københavns Universitet, 1987. 23 s.

332. Pietruchová O., Mesochoritsová A. Rodová rovnosť v organizácii. Stručná sprievodkyňa. Bratislava: OKAT PLUS s.r.o., 2007. 63 s.

333. Pisár P., Jakab K., Ľapinová E. Rovnosť príležitostí na trhu práce. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum, 2008. 136 s.

334. Porubánová S. RealitaavýzvyrodovejrovnostinaSlovensku: Teóriaverzusprax. Bratislava: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005. 240 s.

335. Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey / M. Reuter, M. Wahrendorf, C. Di Tecco, T.M. Probst, A. Chirumbolo, S. Ritz-Timme, et al. *PLoS ONE*. 2020. Vol. 15 (5). P. 1-19. doi:10.1371/journal.pone.0233683.

336. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the European Social Fund, 14.07.2004, № COD 2004/0165. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004PC0493&from=EN> (дата звернення: 19.01.2022).

337. Rybak O.O. Forms of realization of the right to rest: Ukrainian realities and foreign experience. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 3. P. 50-54. doi:10.32837/chern.v0i3.97.

338. Saienko O. «Gender» as the concept of Constitutional Law. *Evropský politický a právní diskurz*. 2020. Vol. 7, Iss. 2. P. 145-151. doi:10.46340/eppd.2020.7.2.19.

339. Šaldová K., Tupá B., Vohlídalová M. Sexuální obtěžování vevysokoškolskémprostředí: zkušenostizavádění politikvzahraničí. *Gender, Rovne, Prilezitosti, Vyzkum*. 2009. № 1 (10). S. 8-15.

340. Scheidel W. The Great Leveler: Violence and the History of Inequality from the Stone Age to the Twenty-First Century. Princeton: Princeton University Press, 2016. 444 p.

341. Secretary-General's remarks at Town Hall with Young Women from Civil Society Organizations [as delivered], 31.08.2020. URL: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-08-31/secretary-generals-remarks-town-hall-young-women-civil-society-organizations-delivered> (дата звернення: 17.11.2022).

342. Sedová T., Filadelfiová J., Porubánová S. Rodová asymetriav študijných preferenciách dievčata chlapcov v oblasti informatiky a technicko-inžinierskych odborov. Bratislava: Veda, 2009. 205 s.

343. Seguino S. The global economic crisis, its gender and ethnic implications, and policy responses. *Gender & Development*. 2010. Vol. 18 (2). P. 179-199. doi:10.1080/13552074.2010.491318.

344. Sheridan V. The complete guide to transgender in the workplace. Santa Barbara: Praeger, 2009. 253 p.

345. Sheridan V. Transgender in the workplace: the complete guide to the new authenticity for employers and gender-diverse professionals. Santa Barbara: Praeger, 2019. 188 p.

346. Sielska A. Dyskryminacja instytucjonalna kobiet na polskim rynku pracy. Warszawa: CeDeWu, 2017. 176 s.

347. Spoustová I., Králíková-Lužaić A., Fialová E. Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným. Praha: Gender Studies, 2008. 98 s.

348. Standards for Equality Bodies. URL: <https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/standards-for-equality-bodies/> (дата звернення: 17.11.2022).

349. Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023. URL: <https://rm.coe.int/strategie-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2018-2023/168079125c> (дата звернення: 17.11.2022).

350. Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, za razdoblje od 2014. do 2020. godine. Zagreb: Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014. 36 s.

351. The full (?) list of genders in LGBTQ+. URL: <https://en.protothema.gr/the-full-list-of-genders-in-lgbtq/> (дата звернення: 17.11.2022).

352. The Kaleidoscope of Gender: Prisms, Patterns, and Possibilities / ed. by J.Z. Spade, C.G. Valentine. Thousand Oaks: Pine Forge Press, 2001. 579 p.

353. Titkow A. Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2003. 376 s.

354. Treaty on European Union (consolidated version), 2010. *Official Journal of the European Union*. 2010. Vol. 53. P. 13-46.

355. Treaty on the functioning of European Union (consolidated version), 2010. *Official Journal of the European Union*. 2010. Vol. 53. P. 47-200.

356. United Nations Development Programme: Gender Inequality Index 2022. URL: https://hdr.undp.org/sites/default/files/2021-22_HDR/HDR21-22_Statistical_Annex_GII_Table.xlsx (дата звернення: 12.01.2023).

357. Warat M., Krzaklewska E., Ratecka A., Slany K. Gender Equality and Quality of Life Perspectives from Poland and Norway. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, 2017. 322 p.

358. Wharton A.S. The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research. Malden: Blackwell Publishing, 2013. 261 p.

359. Zahradník P. Hlavní charakteristiky trhu práce a politiky zaměstnanosti EU. *Speciální analýzy*. Praha: EU Office ČS, 2008. 9 s.

360. Žgur M. Sovražni govor in diskriminacija v javni komunikaciji. *Pravna praksa*. 2009. № 11 (87). S. 18-25.

361. Zubović A. Implementacija ravnopravnosti spolova u partnerstvu Evropske unije sa zemljama u razvoju. *Znakovi vremena – Časopis za filozofiju, religiju, znanost i društvenu praksu*. 2014. № 65-66. S. 179-194.

ДОДАТКИ
ДОДАТОК 1

Список опублікованих праць за темою дисертації

*Статті у наукових фахових виданнях України:
(які входять до переліку МОН України)*

1. Світовенко Д.В. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134-139. doi:10.37440/soclaw.2020.04.25.
2. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121-127.
3. 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.
4. Світовенко Д.В. Нормативна основа принципу гендерної рівності у законодавстві України про працю та зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 2. № 72. С. 286-290. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.87.
5. Світовенко Д.В. Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2022. № 5 (49). С. 208-212. doi:10.51647/kelm.2022.5.35.
6. Світовенко Д.В. Сутність способів реалізації принципу гендерної рівності працівників. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 95-100. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8573.

Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:

1. Світовенко Д.В. Реформування трудового законодавства в умовах євроінтеграційних процесів в частині реалізації принципу гендерної рівності.

Сучасне право в епоху соціальних змін: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 лютого 2021 року). Тернопіль: Вектор, 2021. Т. 2. С. 136-140.

2. Світовенко Д.В. Гендерні квоти як спосіб реалізації принципу гендерної рівності у сфері зайнятості в туристичній діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року). Житомир: ПНУ, 2022. С. 18-21.

3. Світовенко Д.В. Особливості європеїзації норм трудового законодавства України про реалізацію принципу гендерної рівності працівників. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 16 листопада 2022 року). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 132-135.

4. Світовенко Д.В. Особливості реалізації політики гендерних квот в Європейському Союзі. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки: збірник тез Міжнародного форуму молодих учених; Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2022 р. С.252-254.*

5. Світовенко Д.В. Сутнісний зміст гендерних квот у сфері праці та зайнятості. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: тези доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року). Вінниця: Наука та безпека, 2022. С. 249-250.

ДОДАТОК 2

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення та висновки обговорювалися на всеукраїнських та міжнародних конференціях і форумах: «Сучасне право в епоху соціальних змін» (м. Київ, 26 лютого 2021 року); «Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети» (м. Житомир, 24-25 червня 2022 року); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року); «Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави» (м. Вінниця, 09 грудня 2022 року).