

ЗМІСТ ФОРМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена встановленню актуального змісту форм реалізації принципу гендерної рівності працівників в Україні. Уточнюючи в сучасному трудовому контексті поняття «гендер» і «гендерна рівність у контексті сфери дії трудового права» автор визначає поняття «форми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості». Під такими формами пропонується 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 – їх обов'язки щодо належного забезпечення умов гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації у сфері праці та зайнятості, виправлення ситуацій такої дискримінації. Встановлено, що основними рисами форм реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості є те, що ці форми, зокрема: постають в якості зовнішнього виразу сукупності напрямів реалізації цієї засадничої ідеї у сфері праці та зайнятості; відображають мету та сприяють виконанню завдань відповідного принципу; реалізують також завдання і функції суб'єкта забезпечення (сприяння) реалізації такого принципу; об'єктивуються на підставі норм законодавства, що прямо чи опосередковано передбачають реалізацію цього принципу в сфері праці та зайнятості. Форми реалізації принципу гендерної рівності працівників в Україні мають два типи вираження, а саме активний та пасивний. Активні форми передбачають вчинення дій та/або прийняття рішень, спрямованих на реалізацію принципу гендерної рівності. Пасивні форми, котрі зводяться до дотримання трудових прав і можливостей працівників, незалежно від їх статі. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: *гендер, гендерна рівність, дія права, принцип гендерної рівності, реалізації принципу гендерної рівності, сфера праці.*

This article examines the forms of implementation of the principle of gender equality among Ukrainian employees. The author clarifies the concepts of "gender" and "gender equality" in the context of labor law and defines the concept of "forms of implementation of the principle of gender equality in the field of labor and employment." The forms of implementation of the principle of gender equality in the fields of labor and employment offer insight into the ways in which this principle is executed according to Ukrainian labor legislation. The forms offer insight into the ways in which the principle of gender equality is executed in accordance with Ukrainian labor legislation, including the exercise of labor rights and freedoms by employees, regardless of gender, and the fulfillment of duties by all subjects of labor law to provide equal conditions and prevent discrimination in the workplace. These duties also involve rectifying any instances of gender discrimination. According to the study, the forms of implementation of the principle of gender equality in the field of labor and employment should demonstrate the guidelines for implementing this fundamental idea in the field of labor and employment, reflect the objective, facilitate the attainment of the goals associated with this principle, carry out the tasks and functions assigned to entities responsible for implementing this principle, and be established based on regulations that directly or indirectly prescribe its implementation in the field. The study finds that there are two forms of implementation of the principle of gender equality among employees

in Ukraine, active and passive. Active forms involve actions and/or decision-making directed towards realizing the principle, while passive forms involve ensuring the exercise of labor rights and opportunities for employees without discrimination. The article concludes by summarizing the findings of the study.

Keywords: *action of law, field of work, gender equality, gender, implementation of the principle of gender equality, principle of gender equality.*

Постановка проблеми. Загальна значимість реалізації принципу гендерної рівності виявляється в тому, що вона є однією з форм справедливості, яка наразі є не лише «сподіванням людства», але й нагальною потребою системної гуманізації сфери праці та зайнятості, ігнорування задоволення якої унеможлиблює забезпечення належного рівня соціальної безпеки жінок і чоловіків, блокує сталий розвиток суспільства, а також знижує рівень національної безпеки держави. Таким чином, хоча «нерівність, а також явище дискримінації у сучасному його розумінні існувала впродовж всієї історії людства, починаючи з появи держав» [1, с. 79], сучасний розвиток правової, соціальної та демократичної держави засвідчує спроможність існувати в умовах юридичної та соціальної справедливості.

Оскільки реалізація принципу гендерної рівності постає в якості складного соціально значимого та системного процесу, що має також юридичне значення, цілком закономірним буде припустити наступне: 1) цей процес передбачається законодавством на загальноправовому та галузевому рівнях, а перш за все – в трудовому законодавстві; 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. Відтак, становлення актуальної та комплексної наукової думки про реалізацію принципу гендерної рівності в Україні неможливе без встановлення концептуальної сутності форм реалізації цієї засадничої ідеї. Додатково актуалізується це питання тією обставиною, що форми реалізації принципу гендерної рівності ще не досліджувались в межах вітчизняної та зарубіжної теорії трудового права, що є проблемою, котру слід вирішити, приймаючи до уваги соціально-правове значення гендерної рівності у сфері праці та зайнятості.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Слід констатувати, що багатьма науковцями приділялась увага сутнісному змісту та проблематиці форм реалізації права (зокрема, суб'єктивного права), зокрема, М. О. Борисенко [2], В. В. Єрмоєнко [3], О. В. Легка [4], Ю. О. Остапенко [5], Ю. П. Пацурківським [6] та ін. Враховуючи наукові напрацювання цих та інших вчених вбачається можливим у межах цього наукового дослідження окреслити сутнісний зміст форм реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

Отже, **метою** статті є встановлення змісту форм реалізації принципу гендерної рівності працівників. Для досягнення поставленої мети слід виконати такі завдання: 1) окреслити визначення поняття «гендер», «Гендерна рівність», приймаючи до уваги трудово-правовий контекст наукового осмислення цих понять; 2) проаналізувати тлумачення українськими вченими юридичної сутності форми; 3) виокремити основні ознаки форм реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України; 4) сформулювати визначення поняття «форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України».

Виклад основного матеріалу. Україна на конституційному рівні окреслила свої євроінтеграційні прагнення, а в 2022 році набула статусу кандидата в члени ЄС, в результаті чого повинна адаптувати національну правову систему до європейської, зокрема, й в частині розуміння гендеру та гендерної рівності (зокрема, враховуючи відповідні директиви ЄС, які можуть застосовуватись третіми державами, котрі бажають набути членства в ЄС). Попри це, критичний аналіз європейських 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 би забезпечити створення повноцінних сприятливих умов, за яких чоловіки та жінки в дійсності не будуть зазнавати на ринку праці тих чи інших дискримінаційних утисків. Разом із тим, слід мати на увазі, що гендер та гендерна рівність – це об'єктивні категорії, що мають цивілізаційну та наукову форму осмислення, просування в практиці яких може засвідчувати готовність держави набути членства в ЄС, як в об'єднанні державі, що сповідують ідеї права, рівності та справедливості. У зв'язку із цим слід зазначити, що гендер в сучасному трудовому контексті доцільно розуміти в якості визначених суспільством й відображених у трудовому законодавстві ролей чоловіка та жінки у сфері праці та зайнятості, які нормотворець без мети дискримінувати працездатну людину вважає належним для чоловіка (працівника) та жінки (працівниці). Враховуючи викладене можемо дійти думки, що гендерна рівність в контексті сфери дії трудового права – це однакова значущість чоловіка та жінки в сфері праці та зайнятості, що виявляється в обов'язкову представлені для чоловіка та жінки однакових можливостей в трудовому житті, рівного доступу до ресурсів і благ у сфері праці та зайнятості, а також в усіх сферах особистого життя.

Окреслені висновки випливають з того, що гендер в трудовому законодавстві України тлумачиться в традиційному контексті (цей контекст узгоджується з поточним превалюючим розумінням на законодавчому рівні гендеру в державах-членах ЄС, хоча все більшої популярності в цих державах набуває постмодерністська гендерна теорія), в результаті чого гендерна рівність означає рівність можливостей чоловіка та жінки в сфері праці та зайнятості, яка зазнає об'єктивних коректив, коли жінка чи чоловік знаходяться у стані (зокрема, виконує соціальну роль матері, батька тощо) й потребують позитивної дискримінації. У такому контексті слід мати на увазі, що на сьогоднішній день юридична теорія гендерної рівності не пов'язує гендерну рівність із так званою «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 в жіночі команди професійних спортсменів біологічних чоловіків, які декларують свою гендерну ідентичність в якості жіночого гендеру тощо).

Враховуючи викладене, а також комплексно аналізуючи підходи українських правників до загального розуміння сутності форм [7, с. 37], а також загального змісту форм реалізації трудових прав, можемо дійти висновку, що в узагальненому вигляді форми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості слід розуміти в якості практичної реалізації працівниками, роботодавцями та іншими зобов'язаними суб'єктами положень трудового законодавства України, що закріплюють стандарти гендерної рівності. Конкретизувати таку інтерпретацію можемо попередньо визначивши особливі ознаки таких юридичних форм.

У зв'язку із цим слід зауважити, що критичний аналіз наукової літератури дозволяє дійти висновку, що попри те, що особливі риси форм реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України ще не досліджувались українськими вченими, правниками вже зверталась увага визначенню загальних рис форм юридично значимої діяльності [8, с. 207; 9], а також особливих ознак форм певного суб'єкта чи об'єкта [див., напр.: 10, с. 247; 11, с. 268; 12, с. 110]. Враховуючи відповідні позиції науковців можемо дійти думки, що форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України характеризуються наступними *особливими рисами*:

1. Форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України 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. Форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України 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 реалізації принципу дозволяє учасникам такого процесу зорієнтуватись в тому, які саме методи, способи та засоби реалізації принципу гендерної рівності в сфері праці та зайнятості в конкретних обставинах слід застосовувати, сприяючи таким чином ефективному, раціональному та повноцінному досягненню гендерної рівності;

3. Форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України реалізують не лише завдання цієї засадничої ідеї, але й також завдання та функції суб'єкта забезпечення (сприяння) реалізації такого принципу. Так, наприклад, профспілка на підприємстві, виконуючи покладені на неї завдання, прямо (зокрема, захищаючи 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) реалізує принцип гендерної рівності, що окреслюється відповідною формою реалізації вказаної засадничої ідеї.

4. Форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України об'єктивуються на підставі норм законодавства, що прямо чи опосередковано передбачають реалізацію цього принципу в сфері праці та зайнятості, а також таким чином, щоби методи та способи відповідної діяльності не суперечили діючому законодавству, а навпаки – узгоджувались із засадами правопорядку.

5. Форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України характеризуються відносною універсальністю, диференціацією, залежно від комплексу підстав і умов їх об'єктивації. Це означає, що формам реалізації досліджуваного принципу в цілому властива:

1) однорідність (типовість) дій, які передбачаються формою реалізацію принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. Тобто, діяння з реалізації 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 зобов'язаними сприяти гендерній рівності суб'єктами у сфері праці та зайнятості, вчиняються ними у вигляді типових і конкретних дій в межах правового чи неправового (організаційного) напрямку їх діяльності;

2) виключність дій, які передбачаються формою реалізацію принципу гендерної рівності в сфері праці та зайнятості у певних обставинах дійсності. Конкретна життєва ситуація їх застосування об'єктивно вимагає того, щоби вони застосувались не формально, а із 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 принципу гендерної рівності 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 – їх обов'язків щодо належного забезпечення умов гендерної рівності та недопущення гендерної дискримінації у сфері праці та зайнятості, виправлення ситуацій такої дискримінації.

З викладеного визначення форм реалізації принципу гендерної рівності 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) реалізація 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 [13, с. 255-256]. Відповідний підхід щодо осмислення видової структури форм реалізації (прав, норм законодавства, принципів) наразі є домінуючим [див., напр.: 4, с. 30; 14, с. 133–135; 15, с. 24–25, 28]. При цьому Ю. О. Остапенко це різноманіття форм (на прикладі форм реалізації трудових прав працівника) цілком справедливо пропонує поділяти на два види, а саме на: 1) групу активних форм реалізації трудових прав; 2) групу пасивних форм реалізації трудових прав [5, с. 61–63]. Таким чином, доходимо думки, що форми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості *за способом їх динамічного об'єктивного вияву* поділяються на такі групи:

1. Група *активних форм* реалізації принципу гендерної рівності, що передбачає вчинення дій та/або прийняття рішень, шляхом яких відбувається дійсна об'єктивація вказаного принципу у відповідності до норм, передбачених законодавством: а) виконання норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти гендерної рівності; б) використання норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти гендерної рівності; в) застосування норм трудового законодавства, які закріплюють стандарти гендерної рівності;

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

Висновки. Підводячи підсумок викладеному, можемо дійти висновку, що форми реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України служать зовнішнім вираженням найважливіших напрямків реалізації 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 принципу гендерної рівності в трудовому законодавстві України відображають мету та сприяють реалізації завдань відповідного принципу, демонструючи таким чином конкретний напрямок, в якому здійснюється реалізація цієї основоположної ідеї. Означена властивість розглянутих форм обумовлена тим фактом, що реалізація розглянутого принципу є юридично значущим процесом. Відтак, цей процес (враховуючи вимоги принципу верховенства права) має характеризуватися належною правовою визначеністю, чому сприяє той факт, що конкретизація певної форми реалізації принципу гендерної рівності супроводжується розробкою відповідних правових норм. Крім того, важливо зазначити, що форми реалізації цього принципу можна розуміти як прямо чи опосередковано передбачені українським трудовим законодавством напрями об'єктивації гендерної рівності серед працівників. При цьому дані форми мають два типи вираження: по-перше, активні форми, які передбачають дії або рішення щодо реалізації принципу гендерної рівності; 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 принципу гендерної рівності 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).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сахарук І. С. Становлення та розвиток міжнародно-правових стандартів рівності та недискримінації у сфері праці. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 78-90.
2. Борисенко М. О. Поняття та форми реалізації права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 274-276.
3. Єрмоменко В. В. Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 1999. № 1. С. 16-19.

4. Легка О. В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30-33.
5. Остапенко Ю. О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. *Правова позиція*. 2021. № 2(31). С. 60-63
6. Пацурківський Ю. П. Реалізація права: поняття, зміст та співвідношення з суміжними категоріями. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство*. 2012. Вип. 636. С. 59-64.
7. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37-42.
8. 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 р.). Житомир : ПНУ, 2022.
9. Rybak O. O. Forms of realization of the right to rest: Ukrainian realities and foreign experience. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 3. P. 50-54.
10. 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.
11. 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.
12. Ярмакі 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.
13. Общая теория советского права / Н. Г. Александров, С. Н. Братусь, П. С. Грацианский, О. Е. Лейст и др.; под ред. С. Н. Братуся, И. С. Самощенко. Москва : Юрид. лит., 1966. 491 с.
14. Тищук Т. І. Конституційно-правовий аналіз форм реалізації рішень Конституційного Суду України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. № 1. С. 132-137.
15. Харитоновна О. І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2004. 36 с.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-04-20

Юзишен М. С.

аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Доведено, що можливість кар'єрного росту служить дієвим стимулом для одержання від працівників Служби безпеки України повної віддачі для забезпечення ефективної діяльності вказаного правоохоронного органу. Зазначене обумовлює необхідність належного правового регулювання та правозастосування у цій сфері. Вивчено надбання науковців щодо сутності категорій «кар'єра» та «правове регулювання».

Надано авторське визначення термінам «правове регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України» та «кар'єрний рост працівників Служби безпеки України». Правове регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України – це здійснюване за допомогою юридичних засобів упорядкування суспільних відносин щодо переведення працівників Служби безпеки України на вищі посади, підвищення їх кваліфікації