

Ярошенко О.М.

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
проректор з навчально-методичної роботи
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
Заслужений діяч науки і техніки України,
місто Харків, Україна

Луценко О.Є.

кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
місто Харків, Україна

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ПІД ЧАС РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ ТА ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

*У цій статті розглядається вплив гендерної рівності під час реалізації права на працю в Сполучених Штатах Америки (далі – США) та Великобританії. Провівши дослідження, автори з'ясували, що в обох країнах жінки-працівниці страждають від багатьох гендерних проявів дискримінації (як прямої, так і непрямої) під час роботи, що призводить до ускладнень зі здоров'ям, недотриманні принципу *work-life balance*, знижує рівень заробітної плати, а також перешкоджає гарантуванню належних умов праці порівняно з чоловіками.*

Здійснивши ґрунтовне дослідження, автори встановили, що у США рівень бідності жінок майже вдвічі більше, ніж у чоловіків. Ситуація у Великій Британії схожа. Тому автори у статті розкривають та аналізують так звані «гендерні фактори», що стосується явищ пов'язаних із соціальними чи психологічними аспектами статі, такими як гендерні стереотипи та традиційно більша роль та залученість жінок у вирішенні сімейних турбот.

Авторами аналізуються роль законодавчих актів у покращенні чи навпаки загостренні гендерної дискримінації жінок щодо кожного фактору окремо і, відтак, автори вирізняють певну неузгодженість і прогалини. Автори дійшли висновку, що Сполучене Королівство більше приділяє уваги захисній правовій позиції щодо жінок у сфері праці у порівнянні зі США. Приміром, Закон США про сімейні відпустки не відповідає потребам працівниць, які забезпечують догляд, адже Закон містить положення про надання відпусток без збереження заробітної плати для догляду за дітьми, батьками чи чоловіком. А ось Сполучене Королівство надає право усім працівницям для звернення до свого роботодавця щодо зміни робочого часу або встановлення більш гнучкого робочого часу. Закон Великобританії також гарантує зручні умови для працівниць, які здійснюють догляд, зокрема, надаючи їм право на певну кількість відгулів на роботі для виконання дій, необхідних для догляду за хворим членом родини, при народженні дитини, або якщо член

родини отримав травму чи помер.

І в Сполучених Штатах, і в Великобританії працюючі жінки відчувають нестачу професійної мобільності.

Ключові слова: *гендерна рівність, право на працю, трудові відносини, працівник, роботодавець, правові гарантії, забезпечення гендерної рівності, дискримінація.*

This article examines the impact of gender equality in the implementation of the right to work in the United States of America (hereinafter – the United States, US) and Great Britain. After conducting research, the authors found out that in both countries, female workers suffer from much gender-based discrimination (both direct and indirect) during work, which leads to health complications, non-compliance with the principle of world-life balance, reduces wage level, and also hinders the guarantee of proper working conditions compared to men.

After carrying out a thorough study, the authors found that in the United States, the poverty rate of women is almost twice as high as that of men. The situation in Great Britain is similar. Therefore, the authors in the article reveal and analyze the so-called “gender factors”, which refer to phenomena related to social or psychological aspects of gender, such as gender stereotypes and the traditionally greater role and involvement of women in solving family concerns.

The authors analyze the role of legislation in improving or, on the contrary, exacerbating gender discrimination against women with regard to each factor separately, and, therefore, the authors distinguish certain inconsistencies and gaps. The authors concluded that the United Kingdom pays more attention to a protective legal position for women in the workplace compared to the United States. For example, the US Family Leave Act does not meet the needs of female caregivers because the Act includes provisions for unpaid leave to care for children, parents, or spouses. But the United Kingdom gives all female employees the right to ask their employer to change their working hours or establish more flexible working hours. UK law also guarantees comfortable conditions for female carers, in particular by giving them the right to a certain amount of time off work to carry out activities necessary to care for a sick family member, when a child is born, or if a family member is injured or dies.

In both the United States and Great Britain, working women experience a lack of occupational mobility.

Keywords: *gender equality, right to work, labour relations, employee, employer, legal guarantees, ensuring gender equality, discrimination.*

Актуальність теми. *Поєднання жінкою виконання обов'язків з догляду з оплачуваною роботою може бути складним та вимагати багато часу. Приміром, чоловіки в США (коли вони виконують цю ж функцію) в середньому витрачають менше часу на цю роль, ніж жінки, і менш готові до надання первинної медичної допомоги члену сім'ї, який її потребує. Американські чоловіки також рідше, ніж жінки, зменшують тривалість своєї оплачуваної праці або звільняються через обов'язки по догляду.*

«Надмірне опікування домашнім добробутом жінок заглиблює проблему недостатнього представництва жінок у позиціях влади та меншій їх впливовості порівняно із чоловіками» [1].

У Сполученому Королівстві піклування про родину також має високу гендерну приналежність саме до жінок. Приблизно 58-м відсотків жінок у Сполученому Королівстві

виконують функції з догляду за родиною, порівняно з 2-ма відсотками чоловіків [2]. Приблизно кожна четверта жінка у свої 30–50 років забезпечує догляд за родиною, порівняно з кожним п'ятим чоловіком. Як і у США, жінки у Сполученому Королівстві частіше ніж чоловіки звільняються з роботи через обов'язки по догляду за родиною.

Жінки стикаються з трьома основними, потенційними періодами з догляду: (1) вагітність; (2) коли жінки виховують власних дітей; (3) коли жінки доглядають за похилими або хворими членами сім'ї.

У нашу модель ми включаємо не тільки догляд за особами з особливими потребами та захворюваннями, але також відповідальність за неповнолітніх дітей без особливих потреб. Ми також включили вагітність до числа обов'язків жінки по догляду, так як такий фізичний стан є невід'ємною частиною догляду для більшості матерів, але не має прямого впливу на батьків [3].

Аналіз джерел. Науковці цікавляться проблемами гендерної рівності у широкому сенсі, не загострюючи свою увагу на окремих болючих гендерних питаннях у сфері праці. Наразі маємо теоретичні напрацювання науковців у сфері теорії держави і права, конституційного права, зокрема: О. О. Уварова [4], Т. І. Фулей [5], І. О. Грицай [6], С. С. Круглова [7] та ін. Відтак, гендерна рівність у сфері праці є нерозробленою тематикою, однак з неймовірною кількістю проблем. А тому автори цієї статті вирішили дослідити правове регулювання гендерної рівності закордоном і обрали для цього Сполучені Штати Америки та Великобританію як країни з високими соціальними стандартами.

Метою цієї статті є встановлення особливостей правового регулювання гендерної рівності у сфері праці в США та Великобританії, щоб виявити позитивні та негативні моменти для врахування здобутків та прорахунків з метою використання цього досвіду для України.

Виклад основного матеріалу. Материнство є ключовим періодом в житті для багатьох жінок. У Великобританії та Сполучених Штатах Америки батьківські ролі значно змінилися за останні 50 років [8]. Наразі батьки набагато більше займаються доглядом за дітьми та домашніми справами, ніж вони робили це в середині ХХ ст., а тому в матері є більша можливість працювати, але все ж гендерні відмінності між діяльністю батьків і матерів зберігаються [8]. Адже американській матері «проводять зі своїми дітьми приблизно вдвічі більше часу, ніж батьки». Хоча наразі розрив між часом оплачуваної роботи для матерів і батьків звужився, все ж батьки продовжують витрачати більше часу на оплачувану працю, ніж матері. Загалом американські матері та батьки у 2021 році батьки проводили в середньому 37 годин на тиждень на роботі, а матері витрачали лише 21 годину. Для порівняння – у 2021 році батьки працювали 41 годину на тиждень, тоді як матері працювали 33 години [8]. З точки зору неповного робочого часу зайнятості, у 2021 році лише 6,6 відсотка батьків працювали неповний робочий день, тоді як серед матерів працювали 26,6 відсотка саме неповний робочий день.

Така ситуація викликана гендерними факторами та стереотипами. Так, приміром опитування у Великобританії показало, що лише одна чверть батьків вважають, що догляд за дітьми є основним обов'язком матері [9]. Тоді як три чверті опитаних матерів заявили, що мають первинну відповідальність за доглядом за дитиною вдома. Також опитування показало, що на запитання – чи повинні батьки залишатися на роботі? Набагато частіше погоджувалися саме чоловіки (54 відсотки), ніж жінки (42 відсотків) [9].

Вагітність є поширеним станом на робочому місці, що є передуючим станом по догляду за дитиною. Насправді у США «більшість вагітних жінок працюють за оплату праці, яка була встановлена ще на момент працевлаштування [10]. Більшість працюючих американських жінок залишаються працювати і в третій триместр вагітності, а багато хто повертається на роботу впродовж трьох місяців після народження. Вагітність може поставити працюючих жінок у невідгідне становище. Зокрема, у секторах з низькою оплатою праці, вагітним жінкам може бути відмовлено у будь-якому коригуванні роботи, якщо вони цього вимагають або навіть об'єктивно потребують.

У Сполученому Королівстві існує кращий законодавчий захист вагітних жінок, ніж у Сполучених Штатах, але все ж вагітність створює не менше проблем. Приміром, «майже половина вагітних жінок у Великобританії пережили ту чи іншу форму невідгідного становища на роботі просто через вагітність або вихід у відпустку» [11]. За результатами аналітичних досліджень було встановлено, що приблизно 30 тис жінок щорічно втрачають роботу через вагітність. Під час дослідження у 122-х агентствах із працевлаштування було виявлено, що понад 70 відсотків цих агентств клієнти просили уникати найм вагітних жінок або жінок дітородного віку» [12].

Жінки, намагаючись збалансувати обов'язки із догляду за дітьми та членами родини, дуже часто «порушують» «заповіді ідеальних працівників» [13], які можуть «працювати повний робочий день і понаднормово без перерв протягом усієї кар'єри» [14].

Наразі більшість робочих місць не розраховані на працівниць, які здійснюють догляд за членами родини. Для таких категорій працівниць робочий час може бути нормальним, негнучким або й взагалі непередбачуваним. Політика щодо відвідуваності роботи теж жорстка – пропуски не допускаються. Оплата праці може бути настільки низькою, що працівниці, які доглядають, не можуть дозволити собі взяти відпустку, навіть якщо такий час буде в наявності.

У США законодавство про зайнятість не передбачає достатній захист працівниць, які здійснюють догляд, та захист від дискримінації щодо осіб із «сімейними обов'язками». Навіть на федеральному рівні немає чіткої заборони щодо дискримінації осіб із сімейними обов'язками [15].

Головними наразі є три федеральні закони – про обов'язковий судовий процес щодо дискримінації: розділ VII [16]; Закон про медичну відпустку (FMLA) [17]; і Закон про американців з обмеженими можливостями (ADA) [18]. Але ці закони не відповідають тому, щоб вони могли збалансувати обов'язки за місцем роботи та сімейні.

Заборона дискримінації за статтю охоплює описові статеві стереотипи. Ця заборона включає гендерні стереотипи, пов'язані з ролями матерів і батьків [19]. Претензії щодо стереотипів також можуть бути порушено згідно з іншими законами, включаючи FMLA [20, (*describing the sex stereotyping prohibition under the FMLA*)]. Як зазначають вчені: «Ці випадки безпосередньо стосуються упереджень, які є в основі сімейних обов'язків, включаючи припущення, що жінки нададуть перевагу сім'ї над роботою, а чоловіки повинні мати небагато сімейних обов'язків. Випадки, що характеризують заперечення щодо можливості підвищення за посадою матері, яка не бажає, приміром, перевезти свою сім'ю, звільняючи при цьому молоду матір через презумпцію, що матері повинні бути вдома з дітьми, а так як батька відмовляються вважати єдиним годувальником, то й він не має права на додаткову відпустку по догляду за новонародженим через ось той стереотип, що саме жінки повинні доглядати за немовлятами [19]. Тобто такі гендерні стереотипні можуть

стати основою для дискримінації через традиційні переконання про розподіл жіночих та чоловічих функцій.

Дискримінація вагітних працівниць продовжує залишатися серйозною проблемою в США, і це незважаючи на пряму заборону цієї дискримінації. Перш за все складність застосування праці вагітних жінок пов'язана із роботами, що вимагають підйому важких предметів або іншого фізичного навантаження. У той час як одні роботодавці відмовляють вагітним жінкам у наданні легшої роботи навіть на їх прохання, інші ж навпаки змушують вагітних жінок виконувати легшу роботу, навіть тоді, коли вона цього не просить чи, коли немає відповідного медичного висновку. Такий підхід базується на стереотипах щодо відповідної діяльності для цієї групи працівників.

Оскаржуючи такі відмови роботодавців, або ж навпаки примушення жінки, така вагітна працівниця, може вказати на конкретні ускладнення у стані її здоров'я чи дитини, що їй вимагало полегшення її трудової функції і тим самим зможе продемонструвати дискримінацію на підставі вагітності, або ж навіть не розкриваючи конкретні ускладнення, все рівно це має трактуватися як дискримінація. Деякі роботодавці у судах посилаються на те, що вони надають легшу роботу лише тим працівницям, які постраждали на роботі, а оскільки вагітність не є травмою на виробництві, то їй надання такої роботи не є доцільним. Джоан Вільямс з цього питання переконана, що у «таких справах жінки зазвичай програють судові справи», оскільки американські суди вважають, що рішення на користь таких жінок є преференційним поводженням з вагітними жінками [21]. І у цьому контексті дослідниця посилається на американський Закон про дискримінацію під час вагітності [22], який установлює загальне правило щодо поводження із вагітними працівницями «так само, як і до інших працівників із подібними кваліфікацією та трудовими обов'язками» і той факт, де або у який спосіб виникає непрацевдатність не має значення.

Інший можливий спосіб для вагітних працівниць, які потребують легшої роботи, отримати правовий захист через ADA, то це поправки до ADA, які ще у 2008 році збільшили шанси, щоб навіть тимчасові незручні умови для вагітних жінок, які вимагають пристосування, визнати порушенням. Хоча вагітність не є інвалідністю, чинні приписи передбачають, що «порушення, пов'язані з вагітністю, суттєво обмежують основну життєдіяльність, а тому можуть прирівнюватися до стану інвалідності». Однак Вільямс зазначає, що слід уточнити ці конкретні типи станів, пов'язані з вагітністю, як тих, що вимагають скасування обмежень або надання певних форм легких трудових обов'язків, та охоплюються ADA, адже за відсутності будь-яких засобів захисту, роботодавці будуть зобов'язані безумовно задовольняти прохання вагітних працівниць про надання легшої роботи [23].

Крім того, ADA забороняє дискримінацію працівниці, яка здійснює догляд за особою з інвалідністю. Звичайно, це положення допоможе працівниці, коли вона може зіткнутися з упередженістю на роботі через її обов'язки по догляду за членом сім'ї з обмеженими можливостями. Але, на жаль, ADA не надає чітких приписів щодо права на розумне поєднання роботи та виконання своїх обов'язків по догляду за особою з інвалідністю, приміром, гнучкий графік, адже наразі вони не мають на це законного права. І тому наразі роботодавець може на законних підставах звільнити працівницю, коли обов'язки по догляду призводять до прогулів на роботі [24].

Закон США про сімейні відпустки, FMLA, теж не відповідає потребам працівниць, які забезпечують догляд, адже Закон містить положення про надання відпусток без збереження

заробітної плати для догляду за дітьми, батьками чи чоловіком. Однак Закон не поширюється на «малих» роботодавців, тобто з кількістю працівників менше ніж 50 осіб. Більше того, охоплює лише працівниць, які працюють більше року, і які відпрацювали 1250 і більше годин протягом останніх 12 місяців [25]. Ці обмеження відсіюють багатьох жінок-доглядальниць, оскільки жінки частіше ніж чоловіки працюють на малих підприємствах, і саме неповний робочий день. Як наслідок, майже 40 відсотків працівниць США залишаються без елементарного захисту FMLA, оскільки вони працюють на «малих» роботодавців, або й в принципі не мають права на відпустку, хоча й працювали у відповідного роботодавця [26].

Але навіть надання відпуски таким працівницям передбачає 12 тижнів неоплачуваної відпуски, а це суттєво погіршує становище тих працівниць, які здійснюють догляд, але мають низький заробіток, а тому не можуть дозволити собі взяти відпустку без збереження заробітної плати [27]. Крім того, перелік працівниць, яким можна взяти відгул з метою забезпечення догляду теж досить обмежений. Приміром, FMLA поширюється на подружжя, дітей та батьків; якщо ж йдеться про догляд за дідусем чи бабусею, то працівниці не матимуть права на таку відпустку [28]. І навіть певні працівниці все ж підпадають під дію зазначеного Закону, FMLA передбачає лише відпустку, але не тимчасові гнучкі графіки роботи, які таким працівницям можуть знадобитися.

У Сполученому Королівстві існує значна кількість законодавчих актів, спрямованих на захист жінок під час вагітності та протягом усього періоду материнства, і такі законодавчі приписи спрямовані на те, щоб допомогти впоратися з обов'язками по догляду. Зокрема, приписи Закону про рівність 2010 року (*the Equality Act 2010*) захищають жінок від дискримінації під час відпуски по вагітності та пологах, дозволяючи працівницям вимагати гнучких умов праці, а батьки мають право на відпустку по догляду за дитиною та право на відгул у екстремній ситуації, пов'язаної зі станом здоров'я матері чи дитини [27].

У Рішенні Суду Європейського Союзу (далі – СЄС) [28] наголошується, що дискримінація жінки через те, що вона вагітна або потребує час на годування, або ж перебування її у відпустці автоматично прирівнюється до харазменту. Наприклад, у справі *Brown v. Rentokil Ltd.* [29], Суд ЄС розглянув звільнення співробітниці, яка була відсутня протягом більшої частини своєї вагітності та була звільнена за положенням трудового договору, яке дозволяло звільнення після 26 тижнів безперервної відсутності через хворобу. Суд постановив, що Директива ЄС про рівне ставлення «виключає звільнення за прогул працівниці в будь-який час під час вагітності через непрацездатність, що спричинена хворобою» [30].

Подібним чином у справі *Dekker* [31] заявниця подала заяву про прийняття на роботу на посаду інструктора в навчальному центрі для молоді. Згодом вона повідомила приймальну комісію, що вона на третьому місяці вагітності. Комісія передала її ім'я керівництву як найбільш підходящої кандидатки на роботу. Але керівництво повідомило місіс Деккер, що вона не буде призначена. Проблема полягала в тому, що місіс Деккер була вагітна, коли вона подавала її заяву, то керівництво вирішило, що якщо її прийняти на роботу, то страховик не відшкодував би щоденні виплати роботодавцю, а той був би зобов'язаний оплачувати їй відпустку по вагітності та пологах. Як результат, роботодавець буде фінансово не в змозі найняти заміну під час відсутності місіс Деккер, і, таким чином, буде брак кадрів. Суд постановив, що непризначення місіс Деккер сталося через пряме порушення принципу рівного ставлення. Закон Великобританії про рівність 2010 року

містить дев'ять захищених характеристик, які включають як вагітність, так і материнство і охоплюються комбінованою ознакою — статтю [32]. Закон визнає протиправними як пряму (розрізнене поводження), так і непряму (розрізнений вплив) дискримінацію за ознакою статі (at §§ 13, 19). У випадку вагітності і материнства, Закон визнає пряму дискримінацію незаконною (at §§ 13, 19).

Крім того, розділ 18(2) Закону забороняє «несприятливий» захист роботодавцем, оскільки особа або вагітна, або її хвороба, пов'язана з вагітністю (at § 18(2)). Юридичний термін «несприятливий» робить захист проти дискримінації за ознакою вагітності або материнства особливо дієвим, оскільки тим самим парламент звільнив постраждалих від необхідності доводити дискримінацію [33]. Адже подібний захист надається усім тим, хто перебуває у відпустці по вагітності та пологах [32].

Існує також право на відпустку по вагітності та пологах тривалістю максимум 52 тижні, хоча не вся відпустка оплачується, а після неї надається право повернутися на попередню роботу, або рівноцінну [34]. Багато жінок повертаються на роботу до завершення 52 тижнів, зокрема, у середньому тривалість відпустки, яку жінки використовують 39 тижнів [35].

Однак навіть такий захист може призвести до складних ситуацій як для роботодавців, так і для працівників. Так, у справі *Eversheds v. De Belin* [36], чоловік-позивач був одним із двох соліситорів, чий роботодавець зіткнувся з необхідністю звільнити одного з них. Вибір роботодавця для звільнення був між позивачем та іншим соліситором, яка на той час була у відпустці по вагітності та пологах. Роботодавець вирішив шляхом системи балів визначитися, яку особу звільнити. Один із факторів отримання балів були «блокування». Це була кількість часу між виконанням роботи та отриманням оплати. Позивачу було нараховано бали за його фактичні результати. А от працівниці, яка була відсутня через відпустку по догляду за дитиною, дали максимум можливих балів, навіть незважаючи на те, що вона не мала виплат протягом обраного періоду. Однак це дозволило їй отримати трохи більше балів, ніж позивач, і тому він був звільнений. У результаті той чоловік подав позов про дискримінацію за ознакою статі за несправедливе звільнення. Враховуючи обмеження щодо дій проти вагітних жінок або осіб, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, роботодавець стверджував, що він виконував свій обов'язок перед тією працівницею. Суд постановив, що закон, який дав вагітним жінкам особливий режим захисту, все ж вимагає, щоб цей особливий режим був би пропорційним засобом досягнення законної мети. У цьому випадку встановлення такого захисту за відсутністю працівниці був непропорційним, а отже, і в діях роботодавця прослідковується пряма статева дискримінація щодо адвоката-чоловіка.

Сполучене Королівство надає право усім працівницям для звернення до свого роботодавця щодо зміни робочого часу або встановлення більш гнучкого робочого часу [37]. Метою звернення має бути догляд за дитиною [38] або дорослим [39]. Однак роботодавець може відхилити запит за однією з кількох причин: тягар додаткових витрат, неможливість реорганізувати роботу чи найняти додатковий персонал або якщо зміна матиме негативний вплив на якість виконання зобов'язання [40]. Однак роботодавець повинен назвати конкретні причини прийняття рішення і вони повинні ґрунтуватися на фактах.

Так, справа *Commotion Ltd. v. Ratty* стосувалася працівниці, яка влаштувалася на роботу помічницею на складі [41]. Однак через деякий час вона отримала зобов'язання за

законом по догляду за онуком, а тому звернулася на роботу щодо зміни її графіку – три дні на тиждень замість п'яти. Її прохання було відхилено на підставі того, що це матиме шкідливий вплив на продуктивність на складі. Однак Суд підтримав її вимогу, оскільки роботодавець не зміг довести, що він відмовив у задоволенні цього запиту з підстав, передбачених законодавством. Суди мають право перевірити, чи є рішення відхилити заяву на основі фактів і чи міг роботодавець впоратися із задоволенням запиту працівниці без збоїв для виробництва. У цій справі Судом встановлено, що докази не підтверджують твердження роботодавця, адже роботодавець не провів розслідування, щоб побачити, чи зможе він впоратися із запропонованим працівницею графіком роботи.

Окрім розглянутих прав, батьки мають право отримати до 18 тижнів відпустки по догляду за дитиною на кожну дитину віком до п'яти років [42]. Така відпустка є неоплачуваною і, зазвичай, її можна взяти лише протягом одного періоду, і максимум чотири тижні в будь-якому році. Право на «кожну окрему дитину», означає, що працівник-батько декількох дітей матиме право на цю відпустку до 18 тижнів щодо кожної дитини. Співробітники повинні повідомити про своє бажання взяти цю відпустку, але роботодавці мають можливість перенести дату відпустки на шість місяців, якщо відпустка у запитуваний період може нашкодити бізнесу. Той факт, що відпустка є неоплачуваною, обмежує її використання на практиці [43].

Закон Великобританії також гарантує зручні умови для працівниць, які здійснюють догляд, зокрема, надаючи їм право на певну кількість відгулів на роботі для виконання дій, необхідних для догляду за хворим членом родини, при народженні дитини, або якщо член родини отримав травму чи помер [40].

Так, у справі *Qua v. John Ford Morrison Solicitors* щодо звільнення секретарки, яка мала велику кількість пропусків, точніше 17 пропусків протягом відносно короткого періоду зайнятості – менше одного року [44]. Працівниця – мати-одиначка заявила, що більшість з цих прогулів були через хворобу її маленького сина, який страждав на захворювань, пов'язаних з горлом. Обговорюючи значення «розумної тривалості пропусків», суд постановив, що не існує максимальної до кількості випадків, протягом яких працівниця може бути відсутньою. Крім того, право на такі пропуски полягало у вирішенні екстрених обставин. Коли відомо, що особа, яка потребує догляду працівниці, страждає на захворювання, яке може спровокувати регулярні рецидиви, то ситуація вже не заходить в рамки положень законодавства.

Усі ці заходи означають рішуче визнання того, що матері потребують захисту та допомоги в догляді. У цьому контексті правове регулювання у Великій Британії краще, ніж у США. Однак все ж у Сполученому Королівстві існує велика пропорція дискримінації вагітних жінок і тих, хто перебуває у відпустці, що часто шкодить їхній кар'єрі та потенційного прибутку. Так, опитування лондонської юридичної фірми *Slater&Gordon* показало, що кожна четверта мати, яка повернулася на роботу, вважає, що вона піддавалася дискримінації до або після народження дитини. Близько 51 відсотка вважають, що їхні роботодавці та ставлення колег до них змінилося, коли вони були вагітні, тоді як дві третини сказали, що для них усе було «важко» після того, як вони повернулися з відпустки. Тоді як багато жінок сказали, що вони вважають, що їхні погляди не вважаються важливими, і що вони часто відчували себе «покинутими». Майже половина працюючих матерів відчули, що народження дітей припинило їх просування по кар'єрі, тоді як третина підвищення взагалі назвала неможливим [45]. Такі висновки підкреслюють межі правового регулювання та

нерозв'язність проблем, пов'язаних з доглядом, з якими жінки стикаються на робочому місці.

І в Сполучених Штатах, і в Великобританії працюючі жінки відчувають нестачу професійної мобільності [46]. У США для захисту використовується такий інститут як колективні позови, які є засобом для того, щоб зробити видимою, а потім каталізувати відновлення структурної дискримінації жінок певної фірми [47].

Так, Верховний суд США у справі *Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes* [48], де семеро позивачів намагалися представляти інтереси жінок, які працюють у магазинах *WalMart*, на які поширювалася політика фірми щодо оплати праці та просування по службі. Позивачі стверджували, що оплати праці жінок нижче, ніж у їх колег-чоловіків на таких же посадах, а також жінок рідше призначали на посади керівників магазинів, а жінки, які отримали підвищення, чекали на нього довше, ніж чоловіки.

Верховний суд вимагав від позивачів продемонструвати «питання права або факту, загальні для всіх цих жінок фірми» [49]. Суд сформулював новий стандарт спільності, який вимагає, щоб «позивачі мали однакову ситуацію», «загальну суперечку», однак така спільність у справі не була підтверджена, а тому позов не був задоволений, оскільки у *Wal-Mart* не було загальної дискримінаційної політики, яка мала б спільну методологію, за якою здійснювалися б дискреційні повноваження [48]. У *Wal-Mart* були просто наявними багато окремих рішень щодо працевлаштування, які насправді були статтево-нейтральними, а критерії найму та просування по службі ґрунтувалися на ефективності.

У Сполученому Королівстві не передбачено колективних позовів. У цій країні, однак, на відміну від США, нестача жінок в управлінні компаній є важливою проблемою, пов'язаною з просуванням у кар'єрі жінок. Уряд Сполученого Королівства наразі уникає використання гендерних квот натомість для більш м'якого, орієнтованого на бізнес підходу управління для досягнення певними цілями [50]. Для цього Уряд Сполученого Королівства має визнати недостатнє представництво жінок у радах компаній як проблему, яку потрібно вирішити, і охопити «бізнес-кейс» щодо збільшення кількості жінок в управлінні. Більш справедливе гендерне представництво покращує ефективність компанії, надає доступ до найширшого резерву талантів, досягає більшого реагування на ринок і сприяє кращому корпоративному управлінню.

Уряд також визнає, що проблема виникає внаслідок невігідного становища жінок протягом своєї кар'єри. Хоча чоловічий і жіночий випуск випускників на ринок праці є відносно рівним, однак така рівність зберігається на молодших керівних посадах, але потім зазнає помітного падіння на рівні вищого керівництва. Причини цього падіння комплексні і стосуються таких факторів, як відсутність доступу до гнучкої роботи, труднощі в досягненні балансу між роботою та особистим життям або розчарування у відсутності кар'єрного зростання.

Ще у листопаді 2012 року Європейська Комісія запропонувала Директиву із 40-відсотковою квотою для жінок у радах компаній, які зареєстровані на біржі [51]. Однак вона й досі не запроваджена. Хоча гендерні квоти мають помітний успіх у Норвегії [52] і були прийняті в Бельгії, Ісландії, Італії, Франції, Нідерландах та Іспанії [53], але є юридично проблематичними в США. Приміром, у США расові квоти є неконституційними [54]. Більше того, у США питання гендерного паритету в управлінні корпорацій не сформульоване як актуальне. Але Комісія з цінних паперів і бірж (SEC) нещодавно змінила припис, який «визначає, які питання державні компанії повинні розкривати» [52]. Так, тепер

компанії повинні розкривати: 1) чи є різноманітність чинником при розгляді кандидатів у ради директорів компанії; 2) як відмінності розглядаються в процесі відбору кандидатів у раду; і 3) як компанія оцінює ефективність будь-якої політики та процесу, яку вирішили прийняти. Однак не завжди компанії розкривають деталі, приміром, дослідження показало, що багато компанії просто заявляють, що різноманітність за статтю враховується при виборі членів правління, не розкриваючи точно, як і чи відбувається це ефективно. Але проблема залишається ще й у тому, що розкриття інформації є обов'язковим, але наявність політики різноманітності обов'язковою не є.

Висновок. У Сполученому Королівстві існує кращий законодавчий захист вагітних жінок, ніж у Сполучених Штатах, але все ж вагітність створює не менше проблем.

Наразі більшість робочих місць у США не розраховані на працівниць, які здійснюють догляд за членами родини. Для таких категорій працівниць робочий час може бути нормальним, негнучким або й взагалі непередбачуваним. Політика щодо відвідуваності роботи теж жорстка – пропуски не допускаються. Оплата праці може бути настільки низькою, що працівниці, які доглядають, не можуть дозволити собі взяти відпустку, навіть якщо такий час буде в наявності.

У США законодавство про зайнятість не передбачає достатній захист працівниць, які здійснюють догляд, та захист від дискримінації щодо осіб із «сімейними обов'язками». Навіть на федеральному рівні немає чіткої заборони щодо дискримінації осіб із сімейними обов'язками. Дискримінація вагітних працівниць продовжує залишатися серйозною проблемою в США, і це незважаючи на пряму заборону цієї дискримінації.

Закон США про сімейні відпустки не відповідає потребам працівниць, які забезпечують догляд, адже Закон містить положення про надання відпусток без збереження заробітної плати для догляду за дітьми, батьками чи чоловіком. Однак Закон не поширюється на «малих» роботодавців, тобто з кількістю працівників менше ніж 50 осіб. Більше того, охоплює лише працівниць, які працюють більше року, і які відпрацювали 1250 і більше годин протягом останніх 12 місяців. Ці обмеження відсіюють багатьох жінок-доглядальниць, оскільки жінки частіше ніж чоловіки працюють на малих підприємствах, і саме неповний робочий день. Як наслідок, майже 40 відсотків працівниць США залишаються без елементарного захисту FMLA, оскільки вони працюють на «малих» роботодавців, або й в принципі не мають права на відпустку, хоча й працювали у відповідного роботодавця

У Сполученому Королівстві існує значна кількість законодавчих актів, спрямованих на захист жінок під час вагітності та протягом усього періоду материнства, і такі законодавчі приписи спрямовані на те, щоб допомогти впоратися з обов'язками по догляду. Сполучене Королівство надає право усім працівницям для звернення до свого роботодавця щодо зміни робочого часу або встановлення більш гнучкого робочого часу. Закон Великобританії гарантує зручні умови для працівниць, які здійснюють догляд, зокрема, надаючи їм право на певну кількість відгулів на роботі для виконання дій, необхідних для догляду за хворим членом родини, при народженні дитини, або якщо член родини отримав травму чи помер

І в Сполучених Штатах, і в Великобританії працюючі жінки відчувають нестачу професійної мобільності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. DALIA BEN-GALIM & AMNA SILIM, INST. FOR PUB. POL'Y RESEARCH, THE SANDWICH GENERATION: OLDER WOMEN BALANCING WORK AND CARE 4 (2013), available at <https://www.ippr.org/publications/the-sandwich-generation-older-women-balancing-work-and-care>
2. EQUAL. & HUMAN RIGHTS COMM'N, <https://www.equalityhumanrights.com/en>
3. Susan Bisom-Rapp, Malcolm Sargeant It's Complicated: Age, Gender, and Lifetime Discrimination Against Working Women – The United States and the U.K. as Examples. *Elder Law Journal*, Vol. 22, No. 1, p. 1, 2014 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2367859
4. Уварова, Олена Олександрівна. У18 Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.
5. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. К.: Ваіте, 2016. 180 с.
6. Грицай І.О. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ Й ГРОМАДЯНИНА В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 1. С. 47-54.
7. Кругова С.С. Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні: дис. доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (08 – Право). Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України, Київ, 2021.
8. Kim Parker & Wendy Wang, Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family, PEW RESEARCH CTR. (Mar. 14, 2013), https://www.pewresearch.org/social-trends/wp-content/uploads/sites/3/2013/03/FINAL_modern_parenthood_03-2013.pdf (“The way mothers and fathers spend their time has changed dramatically in the past half century.”)
9. GAVIN ELLISON, ANDY BARKER, & TIA KULASURIYA, EQUAL. & HUMAN RIGHTS COMM'N, WORK AND CARE: A STUDY OF MODERN PARENTS 15, 32 (2009), available at https://www.basw.co.uk/system/files/resources/basw_30553-10_0.pdf
10. Joanna L. Grossman, Pregnancy, Work, and the Promise of Equal Citizenship, 98 GEO. L.J. 567, 569 (2010) https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/faculty_scholarship/333/
11. EQUAL. & HUMAN RIGHTS COMM'N, supra note 72, at 445 (citing EQUAL OPPORTUNITIES COMM'N, GREATER EXPECTATIONS: SUMMARY FINAL REPORT EOC'S INVESTIGATION INTO PREGNANCY DISCRIMINATION 10 (2005), available at <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/pdf-greater-expectations-summary-final-report-eocs-investigation-into-pregnancy-discrimination-uk/>)
12. Smeaton, D., Hudson, M., Radu, D. and Vowden, K. 2010. The EHRC Triennial Review: developing the employment evidence base. Equality and Human Rights Commission Research Report. 84 (2010), available at <https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/item/907y7/the-ehrc-triennial-review-developing-the-employment-evidence-base>
13. Chalmers Williams, Joan, Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About it. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=194509>
14. Nicole Buonocore Porter, Synergistic Solutions: An Integrated Approach to Solving the Caregiver Conundrum for “Real Workers,” 39 STETSON L. REV. 777, 778 (2010) https://www.researchgate.net/publication/228134745_Synergistic_Solutions_An_Integrated_Approach_to_Solving_the_Caregiver_Conundrum_for_%27Real%27_Workers

15. Joan C. Williams & Nancy Segal, *Beyond the Maternal Wall: Relief for Family Caregivers who are Discriminated against on the Job*, 26 HARV. WOMEN'S L.J. 77, 93–94 (2003) https://repository.uchastings.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1804&context=faculty_scholarship (discussing a relevant study on stereotyping and pregnancy); *Unlawful Discrimination Against Pregnant Works and Works with Caregiving Responsibilities*, Hearing Before the Equal Emp't Opportunity Comm'n (Feb. 15, 2012) (written testimony of Dr. Stephen Bernard) (describing empirical studies of bias against pregnant women)
16. 42 U.S.C. § 2000e (2012) <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/2000e-2>
17. Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2601 (2012) <https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title29/chapter28&edition=prelim>
18. Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C. § 12101 (2012) <https://www.hivlawandpolicy.org/sites/default/files/ADA%20Text.pdf>
19. CYNTHIA THOMAS CALVERT, CTR. FOR WORKLIFE LAW, FAMILY RESPONSIBILITIES DISCRIMINATION: LITIGATION UPDATE 2010 10, available at <http://worklifelawblog.blogspot.com/2010/02/family-responsibilities-discrimination.html>
20. *Discrimination on the Basis of Sex: A Rule by the Federal Contract Compliance Programs Office on 06/15/2016* <https://www.federalregister.gov/documents/2016/06/15/2016-13806/discrimination-on-the-basis-of-sex>
21. JOAN C. WILLIAMS ET AL., AARP PUBLIC POL'Y INST., PROTECTING FAMILY CAREGIVERS FROM EMPLOYMENT DISCRIMINATION 2 (Aug. 2012), http://www.aarp.org/content/dam/aarp/research/public_policy_institute/health/protecting-caregivers-employment-discrimination-fs-AARP-ppi-ltc.pdf
22. Pregnancy Discrimination Act, 42 U.S.C. § 2000e(k) (2012). <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-pregnancy-discrimination-and-related-issues>
23. Interpretive Guidance on Title I of the Americans with Disabilities Act, 29 C.F.R. Pt. 1630 App. (2014) https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/appendix-to_part_1630
24. THOMAS R. HAGGARD, UNDERSTANDING EMPLOYMENT DISCRIMINATION 323 (2d ed. 2008) http://www.lexisnexis.com/documents/pdf/20080710093404_large.pdf (“[A]n employer may not refuse to hire an applicant that has a spouse or child with a disability on the supposition that the applicant would miss work frequently....Of course, if that turns out to be true, then the employer may later terminate the person for cause.”).
25. 29 U.S.C. § 2611(2)(A) (2012) <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2011-title29/pdf/USCODE-2011-title29-chap28-subchapI-sec2611.pdf>
26. Joanna L. Grossman, *Job Security Without Equality: The Family and Medical Leave Act of 1983*, 15 WASH. U. J.L. & POL'Y 17, 37 (2004) https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1279&context=law_journal_law_policy
27. Equality Act 2010, c.15, §§ 4, 18 (U.K.) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
28. Corbett, William; Blanpain, Roger; Bisom-Rapp, Susan; Josephs, Hilary K.; and Zimmer, Michael J., "The Global Workplace: International and Comparative Employment Law: Cases and Materials" (2012). Books. <https://digitalcommons.law.lsu.edu/books/1>

29. Brown v. Rentokil Initial UK Ltd., [1998] C-394/96 (H.L.) I-4185 <https://mcmahonsolicitors.ie/maternity-issues/2/>
30. Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd., [1994] C-32/93 (H.L.) I-03567 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0032>
31. HR 8 november 1990, Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, 1991, C-177/88, I-3941 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>
32. Equality Act 2010, c.15, §§ 4, 18 (U.K.) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
33. MALCOLM SARGEANT, DISCRIMINATION AND THE LAW 9–11 (2013) <https://www.wildy.com/isbn/9781138745070/discrimination-and-the-law-2nd-ed-paperback-routledge>
34. The Maternity and Parental Leave etc Regulations, 1999 SI 1999/3312 (U.K.) <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3312/contents/made>
35. JENNY CHANFREAU ET AL., DEP'T FOR WORK & PENSIONS, MATERNITY & PATERNITY RIGHTS & WOMEN RETURNERS SURVEY 2009–10 (2011), available at https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214367/rrep777.pdf
36. Eversheds Legal Servs. Ltd. v. De Belin, [2011] UKEAT 0352/101JOJ <https://employmentcasesupdate.co.uk/content/eversheds-legal-services-ltd-v-de-belin-ukeat-0352-10-joj.33256c2217ed467090df603fbc24738b.htm>
37. The Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2002 as amended by SI 2009/595 (U.K.) <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2009/595/made>
38. The Flexible Working (Eligibility, Complaints, and Remedies) (Amendment) Regulations, 2006, S.I. 2006/3314, art. 5 (U.K.) <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/3314/contents/made?view=plain>
39. Flexible Working <https://www.gov.uk/flexible-working> (last updated Apr. 30, 2014).
40. Employee Rights Act, 1996, c. 18 § 806 <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>
41. Commotion Ltd. V. Ruddy, [2005] UKEAT 0418_05_1310, (U.K.) [2006] IRLR 171, available at http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2005/0418_05_1310.html
42. Parental Leave, GOV. U.K., <https://www.gov.uk/parental-leave/entitlement> (last updated Jan. 20, 2014).
43. DIRECTORATE GEN. EMP'T & SOCIAL AFFAIRS, EUROPEANS' ATTITUDES TO PARENTAL LEAVE 18 (May 2004), available at <http://www.fatherhoodinstitute.org/uploads/publications/74.pdf>
44. Qua v. John Ford Morrison Solicitors, [2003] I.C.R. 482 (EAT). <https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff78f60d03e7f57eaf202>
45. Slater & Gordon, Mums Face Discrimination in the Workplace, (Aug. 8, 2013), available at <https://www.slatergordon.co.uk/newsroom/slater-gordon-highlights-maternity-discrimination/>
46. Kings Fund, Women Continue to Face Barriers to Taking Senior Leadership Positions in the NHS, New Research Finds (July 18, 2013), available at <https://www.kingsfund.org.uk/press/press-releases/women-continue-face-barriers-taking-senior-leadership-positions-nhs-new>

47. Michael Selmi, *The Price of Discrimination: The Nature of Class Action Employment Discrimination Litigation and Its Effects*, 81 *TEX. L. REV.* 1249, 1250 (2003) <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/tlr81&div=36&id=&page=>

48. *Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes*, 131 S. Ct. 2541 (2011) <https://www.supremecourt.gov/opinions/10pdf/10-277.pdf>

49. FED. R. CIV. P. 23(a)(2) <https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=granuleid:USC-1999-title28a-node79-node104-rule23&num=0&edition=1999>

50. LORD DAVIES OF ABERSOCH, DEPT. FOR BUSINESS, INNOVATION AND SKILLS, *WOMEN ON BOARDS* (2011), available at <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/11-745-women-on-boards.pdf>

51. Press Release, European Comm'n, *Women on Boards: Vice-President Viviane Reding and Markus Klimmer, Managing Director at Accenture Discuss Challenges and Opportunities*, (May 14, 2013), available at http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-430_en.htm

52. Douglas M. Branson, *Initiatives to Place Women on Corporate Boards of Directors—A Global Snapshot*, 37 *J. CORP. L.* 793, 799–800 (2012). <https://www.semanticscholar.org/paper/Initiatives-to-Place-Women-on-Corporate-Boards-of-Branson/ba4bc0464df69d8511cb42d4d0d024b307211f32>

53. Terry Morehead Dworkin et al., *The Role of Networks, Mentors, and the Law in Overcoming Barriers to Organizational Leadership for Women with Children*, 20 *MICH. J. GENDER & L.* 83, 87 (2013) <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=mjgl>

54. *Regents of Univ. of Cal. v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978) <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/438/265/>