

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2023.38.17>[orcid.org/0000-0003-5424-6081](https://orcid.org/0000-0003-5424-6081)

© Олендарьов О.В., 2023

**О.В. Олендарьов****ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ОСНОВНЕ  
ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВ-УЧАСНИЦЬ РАДИ  
ЄВРОПИ: ПРОБЛЕМИ ПРИВЕДЕННЯ  
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ  
ДО ACQUIS ЄС****О. Olendarov****GENDER EQUALITY AS THE MAIN TASK  
OF THE MEMBER STATES OF THE  
COUNCIL OF EUROPE: THE PROBLEMS OF  
BRINGING THE LEGISLATION OF UKRAINE  
INTO EU ACQUIS**

**Анотація.** Метою статті є характеристика гендерної рівності як основного завдання Держав-учасниць Ради Європи, визначення проблем приведення законодавства України до *acquis* ЄС у цій сфері та надання пропозицій щодо їх вирішення. Проаналізувавши національне законодавство України, автор констатує, що на першому місці в нормах права зазначено жінок, а на другому чоловіків. А от на європейському рівні, у Директивах ЄС навпаки, на першому місці згадуються чоловіки. Зазначається, що таке положення речей свідчить про очевидне досягнення балансу в правовому регулюванні прав і чоловіків, і жінок у Європі – той стан, коли суспільство сприймає гендерну рівність як цивілізований підхід у правовому регулюванні. А от в Україні така вказівка спочатку саме на жінок дозволяє констатувати все ж певні настрої суспільства, коли є стереотипи, що в пріоритеті знаходяться чоловіки й тому законодавці для підкреслення гостроти проблеми, доцільності приділення до неї уваги акцентують увагу на необхідності встановлення гендерної рівності, зайвий раз наголошуючи саме на правах жінок. Робиться висновок, що наукова доктрина має паритетно підходити до досліджень проблем гендерної рівності, приділяти увагу проблемам рівного доступу чоловіків, зокрема як осіб з сімейними обов'язками і без такого статусу до користування різними правами, що має утверджувати сучасне цивілізоване право. Очевидно, що європейська правова доктрина гендерної рівності підлягає ще більшому дослідженню в Україні для правильного усвідомлення принципових положень її змісту, транспонування положень *acquis* ЄС до національного законодавства України та утвердження дійсної гендерної рівності, а не відстоювання прав жінок за рахунок зрушень прав чоловіків на друге місце.

**Ключові слова:** єдність і диференціація норм трудового права, гендерна рівність у трудових відносинах, жінки, трудові права, права жінок, дискримінація, заборона дискримінації, гідна праця, право на працю, гендерна нерівність, зайнятість, соціальний захист.

**Annotation.** The purpose of the article is to characterize gender equality as the main task of the member states of the Council of Europe, to identify the problems of bringing Ukrainian legislation to the EU acquis in this area and to provide proposals for their solution. Having analyzed the national legislation of Ukraine, the author states that women are listed in the first place in the legal norms, and men in the second place. But at the European level, on the contrary, men are mentioned in the EU Directives in the first place. It is noted that this state of affairs indicates the obvious achievement of a balance in the legal regulation of the rights of both men and women in Europe - the state when society perceives gender equality as civilized approach in legal regulation. But in Ukraine, such an indication, first of all, of women allows us to ascertain certain attitudes of the society, when there are stereotypes that men are the priority, and therefore legislators, in order to emphasize the acuteness of the problem, the expediency of paying attention to it, emphasize the need to establish gender equality, once again emphasizing precisely the rights of women. And, in the opinion of the author, such a situation has a somewhat disproportionate effect on the implementation of gender equality. It is concluded that the scientific doctrine should approach the research of gender equality problems equally, not be interested only in the usual problems of women's gender equality, which are passed from mouth to mouth, but also pay attention to the problems of equal access of men, in particular, as persons with family responsibilities and without such a status to the use of various rights that should be established by modern civilized law. It is obvious that the European legal doctrine of gender equality is subject to even greater research in Ukraine in order to correctly understand the principle provisions of its content, to transpose the provisions of the EU acquis to the national legislation of Ukraine and to establish real gender equality, and not to defend women's rights at the expense of shifting men's rights to second place.

**Key words:** unity and differentiation of norms of labor law, gender equality in labor relations, women, labor rights, women's rights, discrimination, prohibition of discrimination, decent work, right to work, gender inequality, employment, social protection.

*Постановка проблеми.* Визначений Україною шлях свого розвитку у європейському вимірі зобов'язує нашу державу привести своє законодавство до acquis ЄС та транспонувати положення Директив ЄС у національне законодавство. Це, зокрема, підтверджується укладенням Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі Угода) [1]. Значний зміст acquis ЄС займають положення щодо гендерної рівності, про що нагадує Європейський Суд з прав людини, у справі Konstantin Markin проти Росії – 30078/06, зазначаючи у своєму Рішенні від 22.3.2012 р., що «на сьогодні просування гендерної рівності є основним завданням Держав-учасниць Ради Європи» [2].

І таке питання також залучено до зобов'язань сторін Угоди. Зокрема в ст. 419 Угоди зазначено: «сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [1]. Отже, питання, що стосується впровадження гендерної рівності є вельми актуальним і потребує наукових

досліджень задля формування ефективного правового регулювання, що відповідає європейській доктрині. Зокрема мова йде про гендерну рівність у трудових відносинах.

*Аналіз останніх досліджень.* Гендерна рівність у трудових відносинах, з огляду на визначальне значення цього питання у світлі руху України в європейському напрямі, достатньо широко досліджується в науці. Серед робіт, у яких започатковано розгляд проблем гендерної рівності, роботи М. В. Клименко, де аналізується міжнародно-правовий аспект регулювання гендерної рівності [3], роботи О. О. Коваленко, у яких розглянуто витoki гендерної рівності в трудових відносинах [4], через принцип справедливості досліджено реформування трудового законодавства [5], схарактеризовано зміст принципу заборони дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркер гідності праці [6]; О. О. Коваленко та Р. І. Шабанов доводять не обхідність диференційованого підходу до регламентації праці жінок, щоб не допустити дискримінації [7], Т. В. Красюк Т. В., В. І. Тітова аналізують чинне національне законодавство, установлюючи його успіхи й прогалини крізь призму міжнародних норм [8] тощо.

Однак варто констатувати, що доки Україна не отримала статус члена Європейського Союзу – актуальність наукових досліджень питань гендерної рівності в трудових відносинах буде залишатися, бо це означає, що національне законодавство повною мірою не відповідає європейським стандартам, а отже потребуватиме наукових досліджень у цій сфері, що мають стати підґрунтям для прийняття відповідних норм права.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є характеристика гендерної рівності як основного завдання Держав-учасниць Ради Європи, визначення проблем приведення законодавства України до *acquis* ЄС у цій сфері та надання пропозицій щодо їхнього вирішення.

*Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.* Преамбула Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV визначає, що «метою цього закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [9]. І ми бачимо, що на першому місці зазначено жінок, а на другому чоловіків у нормах українського законодавства. А от на європейському рівні навпаки, на першому місці згадуються чоловіки. І таке положення речей є характерним щодо Директив ЄС, у назві та змісту яких першими названі

чоловіки, наприклад: Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про реалізацію принципів рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг, Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступове запровадження принципу однакового підходу до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення [10].

Таке положення речей, видається, є показовим. Воно свідчить про очевидне досягнення балансу в правовому регулюванні прав і чоловіків, і жінок в Європі – той стан, коли суспільство сприймає гендерну рівність як цивілізований підхід у правовому регулюванні. А от в Україні така вказівка спочатку саме на жінок дозволяє констатувати все ж певні настрої суспільства, що відображено в стереотипах, що начебто в пріоритеті знаходяться чоловіки й тому законодавці для підкреслення гостроти проблеми, доцільності приділення до неї уваги акцентують увагу на необхідності встановлення гендерної рівності, зайвий раз наголошуючи саме на правах жінок. І така постановка речей, на мій погляд, дещо диспропорційно впливає на впровадження гендерної рівності.

Важливо усвідомлювати, що проблеми гендерної нерівності стосуються не тільки жінок. Так, проблеми жінок існують у реалізації права на працю, адже історична роль жінки в суспільстві пов'язана із виконанням нею ролі берегині домашнього вогнища, яку важко поєднувати із реалізацією свого права на працю. Однак чоловіки також потерпають від усталених поглядів, традицій, зокрема в пострадянських країнах на їхню роль у суспільстві. Це демонструє відоме Рішення Європейського Суду з прав людини від 22.03.2012 р. у справі Konstantin Markin проти росії – 30078/06. Де Європейський Суд у обставинах справ зазначає, що за російським законодавством, батьки і матері, мають право на трирічну відпустку по догляду за дитиною для догляду за малолітніми дітьми, а також на щомісячні виплати за частину цього періоду. Але це право надане жінкам-військовослужбовцям і не поширюється на чоловіків-військовослужбовців. Заявник, оператор радіорозвідки збройних сил, розлучений, на утриманні 3 дітей, подав прохання про надання трирічної відпустки по догляду за дітьми, народженими в шлюбі, але йому відмовили на тій підставі, що його вимога не передбачена національним законодавством. Національні суди відмовили йому в задоволенні позову, а Конституційний суд, до якого він подав скаргу, встановив, що заборона чоловікам-військовослужбовцям брати відпустку по догляду за дитиною ґрунтується на особливому правовому статусі військовослужбовців і на необхідності уникнути ситуації, яка увільнить велику кількість військовослужбовців від виконання своїх обов'язків. Європейським судом з прав людини було встановлено, що заявлена Урядом росії мета охорони національної безпеки як підставу ненадання чоловікам-військовослужбовцям відпустки по догляду за дитиною, по суті,

законна. Але правило щодо пропорційності обмежень переслідуваної мети було порушено, оскільки є інші засоби гарантування національної безпеки, крім вилучення чоловіків-військовослужбовців з числа осіб, які мають право на відпустку по догляду за дитиною (§ 147 Рішення Великої палати ЄСПЛ). «На сьогодні просування гендерної рівності є основним завданням Держав-учасниць Ради Європи, і тому необхідні дуже вагомі підстави, аби така відмінність у ставленні могла вважатись сумісною з Конвенцією. Зокрема, посилення на традиції, загальні припущення або існуючі соціальні відносини в певній країні є недостатніми» [2]. Тобто ця справа є показовою щодо обмеження свого права, бо суспільство звикло, що роль матері – піклувалися про дітей.

Цікаво, що, аналізуючи гендерну рівність у трудових відносинах, навіть науковці акцентують увагу на проблемах жінок, на впровадженні політики держави щодо доступу жінок до публічної служби, на тому, що «нормативно-правова база впровадження державної політики щодо жінок та гендерної політики в Україні є досить широкою» [3, с. 238, с. 240]; що «проблема гендерної нерівності й соціально-економічна та політична дискримінація жінок не може бути вирішена лише реформами з боку держави, оскільки система норм, що забороняють будь-яке погіршення прав жінок, навряд чи працюватиме без дієвої системи контролю за виконанням цих норм» [11, с. 69]. Отже, сама наука настільки захоплюється проблемами прав жінок, висувуючи їх як пріоритет, що, на мій погляд, сприяє якраз руху назад – не до гендерної рівності, а до гендерної нерівності. А це так само є прямим шляхом до дискримінації, адже Конвенція про захист прав і основоположних свобод у ст. 14 наголошує: «користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою» [12].

Очевидно, що надмірна захопленість відстоюванням прав тільки однієї статі призводить до нівелювання проблем іншої, що зумовлює прояв дискримінації. Проблеми чоловіків щодо гендерної рівності наче й не існує. Але це вочевидь не так.

У питаннях вирішення домінанти соціальної ролі в сім'ї, вирішенні, хто має матеріально забезпечувати сім'ю – має бути вибір за самою людиною, яка погодить своє рішення в подружжі.

*Висновки з цього дослідження та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.* Таким чином, варто констатувати, що наукова доктрина має паритетно підходити до досліджень проблем гендерної рівності, не захоплюватись лише звичними, що переходять з уст в уста, проблемами гендерної рівності жінок, а й приділяти увагу проблемам рівного доступу чоловіків

зокрема як осіб із сімейними обов'язками і без такого статусу до користування різними правами, що має утверджувати сучасне цивілізоване право.

Очевидно, що європейська правова доктрина гендерної рівності підлягає ще більшому дослідженню в Україні для правильного усвідомлення принципів положень її змісту, транспонування положень *acquis* ЄС до національного законодавства України та утвердження дійсної гендерної рівності, а не відстоювання прав жінок за рахунок зрушень прав чоловіків на друге місце. Тому цей напрям має перспективи в наукових пошуках.

### Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода, Міжнародний документ від 27.06.2014 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011/).
2. Case of Konstantin Markin v. Russia. European Court of Human Rights. Strasbourg. March 2012. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:\[%22001-109868%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:[%22001-109868%22]}).
3. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2021 №65. С. 171–175. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/10/33.pdf>.
4. Коваленко О. О. Єдність та диференціація як правова категорія. України: зб. наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди. Право. Харків, 2017. Вип. 27. С. 85–90.
5. Коваленко О. О. Знецінення принципу справедливості чи спроби його підміни правом сильного: перспективи реформування трудового законодавства проектом закону Про працю: зб. наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди. Право. Харків, 2020. Вип.31. С. 58–65.
6. Коваленко О. О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці: зб. наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С.Сковороди. Право. Харків, 2021. Вип. 34. С. 24–31.
7. Коваленко О. О. Шабанов Р. І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 6. С. 128–135.
8. Красюк Т.В., Тітова В.І. Гендерна рівність у трудових відносинах. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. №8. С.237-240. URL: [http://lsej.org.ua/8\\_2020/61.pdf](http://lsej.org.ua/8_2020/61.pdf).
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
10. Перелік Директив Ради Європейського Союзу. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/7824.html?PrintVersion>.
11. Колеснік Т.В. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах: актуальні питання. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Харків 5 квіт. 2019 р. Харків : Юрайт. 2019. С. 66–69.
12. Конвенція про захист прав і основоположних свобод. 04.11.1950. Рада Європи. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)