

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.39.11>

orcid. org / 0000-0001-5932-6329

© Новіченко Н.В., 2024

Н.В. Новіченко**ЗАСОБИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТА
ПРАВАЗАСТОСУВАННЯ, ЩО ФОРМУЮТЬ
ЗАГАЛЬНІ РАМКИ ДЛЯ ОДНАКОВОГО
СТАВЛЕННЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА
УПЕРЕДЖУЮТЬ ГЕНДЕРНУ НЕРІВНІСТЬ
У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ:
ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ТА
УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО****N. Novichenko****MEANS OF LEGAL PROTECTION AND
ENFORCEMENT THAT FORM A GENERAL
FRAMEWORK FOR EQUAL TREATMENT IN
THE FIELD OF EMPLOYMENT AND
PROFESSIONAL ACTIVITY AND PREVENT
GENDER INEQUALITY IN LABOR
RELATIONS: EUROPEAN STANDARDS
AND UKRAINIAN LAW HORSEMANSHIP**

Анотація. Метою статті є характеристика засобів правового захисту та правозастосування, що формують загальні рамки для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності та упереджують гендерну нерівність у трудових відносинах, а також стану українського законодавства у цій царині та відповідність його європейським стандартам. Автор зазначає, що невикорінність проблеми гендерної нерівності в Україні, очевидно, стосується не тільки оплати праці. Просто це найбільш явна складова загальної проблеми і найбільш наочна. Однак, є питання, які також не сприяють викорінненню проблеми гендерної нерівності, бо взагалі вони або не згадуються або майже не використовуються у вітчизняному законодавстві на відміну від європейських стандартів, передбачених в асquis ЄС. Відмічається важливість однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, що упереджує гендерну нерівність у трудових відносинах у сучасному світі в цивілізованих країнах. Цьому питання присвячені норми асquis ЄС, які Україна взяла на себе зобов'язання поступово транспонувати у вітчизняне законодавство. Робиться висновок, що повномасш-

табне вторгнення РФ в Україну та всі ті жахи, які випали на долю українського народу, не змінили рішучого українського вибору цивілізованого напрямку свого розвитку щодо заборони дискримінації за гендерною ознакою в трудових відносинах. Українське законодавство поповнюється нормами, спрямованими на досягнення гендерної рівності в трудових відносинах, з урахуванням європейських стандартів прав людини. Однак, наразі, варто констатувати наявність в чинному українському законодавстві лише визначення дискримінації, встановлення її заборони за різними ознаками, у тому числі і за гендерною, окреслення форм дискримінації, але фактичну відсутність засобів правового захисту та правозастосування, що формують загальні рамки для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності та упереджують гендерну нерівність у трудових відносинах так, як це сформовано за європейськими стандартами.

Тому, крім змін, що очікують у Верховній Раді України на друге читання щодо доповнення українського законодавства терміном «віктимізація», пропонується його доповнити відповідними нормами, що містять засоби правового захисту та правозастосування, що формують загальні рамки для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності та упереджують гендерну нерівність у трудових відносинах.

Ключові слова: гендерна рівність, трудові права, права жінок, дискримінація, заборона дискримінації, мобінг, право на працю, працівник, роботодавець, гендерна нерівність, гарантії, оплата праці.

Abstract. The purpose of the article is to describe the means of legal protection and enforcement, which form a general framework for equal treatment in the field of employment and professional activity and prejudice gender inequality in labor relations, as well as the state of Ukrainian legislation in this area and its compliance with European standards. The author notes that the ineradicability of the problem of gender inequality in Ukraine obviously concerns not only wages. It is simply the most obvious component of the general problem and the most visible. However, there are issues that also do not contribute to the eradication of the problem of gender inequality, because in general they are either not mentioned or hardly used in domestic legislation, in contrast to the European standards provided for in the EU acquis. The importance of equal treatment in the field of employment and professional activity is noted, which prejudices gender inequality in labor relations in the modern world in civilized countries. The norms of the EU acquis, which Ukraine undertook to gradually transpose into domestic legislation, are devoted to this issue. It is concluded that the full-scale invasion of the Russian Federation in Ukraine and all the horrors that befell the Ukrainian people did not change the decisive Ukrainian choice of a civilized direction of its development regarding the prohibition of gender discrimination in labor relations. Ukrainian legislation is supplemented by norms aimed at achieving gender equality in labor relations, taking into account European human rights standards. However, for the time being, it is worth noting that the current Ukrainian legislation only defines discrimination, establishes its prohibition on various grounds, including gender, outlines forms of discrimination, but the actual absence of legal remedies and enforcement, which form a general framework for equal treatment in the field of employment and professional activity and prejudice gender inequality in labor relations as it is formed according to European standards.

Therefore, in addition to the changes pending in the Verkhovna Rada of Ukraine for the second reading regarding the addition of the term "victimization" to the Ukrainian legislation, it is proposed to supplement it with relevant norms containing legal protection and enforcement, which

form a general framework for equal treatment in the field of employment and professional activity and prejudice gender inequality in labor relations.

Keywords: gender equality, labor rights, women's rights, discrimination, prohibition of discrimination, mobbing, right to work, employee, employer, gender inequality, guarantees, wages.

Постановка проблеми. Вирішення проблем впровадження гендерної рівності залишається актуальним пріоритетом для України і в умовах дії режиму воєнного стану. Беззаперечним доказом цього є схвалення Кабінетом Міністрів України Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року, розроблену Міністерством економіки України, яка акумулювала перелік, прийнятих Україною на себе зобов'язань у питаннях впровадження гендерної рівності щодо оплати праці, визначивши, що «важливу стримуючу роль у зменшенні нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків відіграють поширені у суспільстві стереотипи, найбільш яскравими наслідками яких є пряма дискримінація за ознакою статі, недооцінка жіночої праці (в тому числі хатньої праці та праці з догляду) та упереджене ставлення роботодавців до жіночої зайнятості» [1]. Деталізуючи перелічені причини стримування зменшення гендерної нерівності наголошується зокрема і на такій причині як недосконалість законодавства про рівну оплату праці, що проявляється саме через «неімплементованість у національне законодавство сучасних міжнародних стандартів рівної оплати за працю рівної цінності» [1].

Невикорінність проблеми гендерної нерівності в Україні, очевидно стосується не тільки оплати праці. Просто це найбільш явна складова загальної проблеми і найбільш наочна. Однак, є питання, які також не сприяють викоріненню проблеми гендерної нерівності, бо взагалі вони або не згадуються, або майже не використовуються у вітчизняному законодавстві на відміну від європейських стандартів, передбачених в *acquis* ЄС.

Аналіз останніх досліджень. Варто зазначити, що українська юридична наука, в цілому, приділяє багато уваги питанням правового регулювання гендерної рівності в трудових відносинах. Це роботи О. О. Коваленко, де характеризуються питання дискримінації, зокрема і за гендерною ознакою [2], розглядається принцип єдності та диференціації трудового законодавства, завдяки чому досягається юридична рівність громадян [3], М.І. Світенко, яка аналізує проблеми українського трудового законодавства і наголошує на необхідності імплементації міжнародних стандартів щодо забезпечення гендерної рівності [4], Д.В. Світовенко, яка дослідила принцип гендерної рівності як засадничу ідею [5], [6] та інші. Однак, засоби правового захисту та правозастосування у питаннях забезпечення гендерної рівності залишилися поза увагою науковців. Зазначене обумовило вибір мети даної статті.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика засобів правового захисту та правозастосування, що формують загальні рамки для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності та упереджують гендерну нерівність у трудових відносинах, а також стану українського законодавства у цій царині та відповідність його європейським стандартам.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Важливість однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, що упереджує гендерну нерівність у трудових відносинах, у сучасному світі в цивілізованих країнах не викликає питань. Цьому питання присвячені норми *acquis* ЄС, які Україна взяла на себе у якості зобов'язання поступово транспонувати у вітчизняне законодавство. Зокрема норми Директиви Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р. про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності (далі Директива), що було передбачено у Додатку XL до розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей 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) [7].

Як і для всіх інших директив, було визначено термін виконання відповідно до графіку, а саме: «Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності» Угоди [7].

В цілому, слід погодитись із Д.В. Світовенко, що «на сьогоднішній день принцип гендерної рівності сформувався в Україні в якості важливого соціально-правового феномена, котрий реалізується в сфері праці та зайнятості» [5, с. 127] та зазначити, що заборона дискримінації визначена законодавством України за різними ознаками, зокрема і за ознакою статі. Базовим у цьому питання є Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» ще 2012 р. Крім визначення дискримінації, її форм, встановлення заборони дискримінації, він зазначає механізм забезпечення та протидії дискримінації, в якому вказано на суб'єктів, які наділені відповідними повноваженнями. Однак, у цьому Законі та й в інших нормативно-правових актах практично відсутні ті норми, які, у вказаній Директиві, визначені як засоби правового захисту та правозастосування.

Під захистом прав розуміються «дії з попередження, припинення порушення прав або відновлення порушених прав громадян і організацій» [9]. А от «правозастосування ... прийнято пов'язувати із діяльністю спеціально уповноважених суб'єктів (судів, органів державної влади та їх посадових осіб, арбітражів), сутність якої полягає в застосуванні до конкретних обставин спра-

ви (відносин) приписів нормативних положень норм права, які врегульовують такі відносини.

Правозастосування є кінцевою стадією реалізації права. Саме через механізм правозастосування зміст норм права реалізується в правозастосовчих актах (рішеннях, постановах, наказах). Наслідком цього є врегулювання та впорядкування відповідних відносин» [10]. Відповідно, у контексті наближення до європейських стандартів щодо однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, що упереджує гендерну нерівність у трудових відносинах, мова має йти не тільки про закріплення визначення такого негативного явища як дискримінація, його характеристики та форм, його заборони, а й про запровадження відповідного визначення діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, які б застосовували норми права до конкретних обставин справи чим би попереджали, припиняли порушення прав або відновлювали порушені права людини у цій площині. Варто погодитись із думкою зарубіжної науковиці Е. Говард, яка наголосила на тому, що «заборони дискримінації, так само як і приписів рівного поводження, недостатньо для усунення моделей нерівності, від яких страждають певні групи суспільства» [11, с. 183] (переклад мій – Н.Н.).

Прикметним у цьому контексті є термін, який застосовується у ст. 11 Директиви за назвою «Віктимізація» і визначає, що «держави-члени повинні впровадити у свої національні правові системи заходи, які є необхідними для захисту найманих працівників від звільнення чи іншого несприятливого ставлення роботодавця у результаті подання скарги в межах підприємства або ініціювання будь-яких судових проваджень, спрямованих на забезпечення дотримання принципу однакового ставлення» [11].

В українському законодавстві такого терміну як віктимізація немає, рівно як і не розвинено законодавство у цій частині, крім, власне, заборон негативних явищ дискримінації як за гендерною, так і за будь-якими іншими ознаками. Так, ст. 2-1 КЗпП України визначила «рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці», закріпила можливість звертатися із скаргою для осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці до відповідних органів, однак, ніяких заходів, які є необхідними для захисту найманих працівників від звільнення чи іншого несприятливого ставлення роботодавця у результаті подання скарги, вона не містить. Не містить цього і жоден інший український нормативно-правовий акт.

Більше того, навіть на практиці мало хто з працівників вирішує боротися за своє право на рівні можливості та однакове ставлення незалежно від статі, скажімо, на етапі укладення трудового договору. Д.В. Світовенко наголошує,

що «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» [6, с. 130]. Це, вочевидь, свідчить і про проблему розуміння потенційними працівниками таких справ як безперспективних. Тобто такий стан питання звернення зі скаргами на прояви дискримінації за ознакою статі, таким чином, свідчить і про невпевненість працівників у можливості закону захистити їх права.

Крок вперед на приведення у цій частині українського законодавства до європейських стандартів була спроба зробити у проєкті внесення змін до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» з тим, щоб доповнити його терміном віктимізація, під якою запропонували розуміти ситуацію, «за якої з причини звернення особи із скаргою щодо порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації ця особа або інші особи, які виступили на її підтримку, зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами» [13]. Однак, проєкт і досі очікує на друге читання.

Звичайно, закріплення лише терміну «віктимізація» є недостатнім. Практики вже зазначали, і в цьому із ними варто погодитись, що «аналіз Законопроєкту свідчить, що окрім визначення поняття «віктимізація», законопроєктом не пропонується більше жодного інструменту щодо посилення охорони працівників за подання скарг проти дискримінаційного ставлення... ініціатори Законопроєкту пропонують доповнити новими поняттями антидискримінаційне законодавство, однак у той же час відсутній механізму дії таких категорій на практиці» [14]. У цій ситуації необхідним є не тільки доповнення українського законодавства терміном «віктимізація», але й закріплення норми, яка б не дозволяла звільняти працівника з роботи, який подав скаргу про порушення щодо нього заборони дискримінації.

У нашому ж законодавстві навпаки з'явилася норма, яка подає вихід із ситуації якщо до працівника було застосовано одну з форм дискримінації – мобінг – у вигляді розірвання трудового договору за власним бажанням. Так КЗпП України було доповнено ч.3 ст.38, яка передбачає можливість, у визначений працівником строк, розірвати трудовий договір за власним бажанням, «якщо роботодавець... чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили». Тобто, як бачимо, звільнення з роботи позбавляє

працівника, який і так постраждав від незаконних дій роботодавця, ще й можливості заробляти собі на життя працею.

Видається, варто встановити заходи механізму додаткової правової охорони осіб, які зазнали дискримінації, щоб вони отримали б ще й можливість законного зупинення роботи таким працівником, можливості вимагати переведення на іншу роботу і звичайно, що потрібно це закріпити у КЗпП України, Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Варто наголосити, що лише заходу, передбаченого ст.60-2 КЗпП України – що працівник «може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації» [15] явно недостатньо для захисту прав працівників.

Ч.2 ст.14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» містить припис, що реалізація права особи, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, звернутися зі скаргою до відповідних органів «не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб» [8].

Однак, на мою думку, таке визначення є занадто розпливчастим і не містить головної заборони – на звільнення роботодавцем такого працівника, рівно, як і конкретики, яка б попередила можливі негативні наслідки. А тому не створює цілісного механізму для убезпечення такої особи від віктимізації, а отже і не утворює ефективних засобів правового захисту та правозастосування. Таку ситуацію необхідно виправляти якнайшвидшими змінами до чинного українського законодавства шляхом приведення у відповідність до європейських стандартів.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Таким чином, варто констатувати, що повномасштабне вторгнення рф в Україну та всі ті жахи, які випали на долю українського народу не змінили рішучого українського вибору цивілізованого напрямку свого розвитку щодо заборони дискримінації за гендерною ознакою в трудових відносинах. Українське законодавство поповнюється нормами, спрямованими на досягнення гендерної рівності в трудових відносинах з урахуванням європейських стандартів прав людини. Однак, на разі, варто констатувати наявність в чинному українському законодавстві лише визначення дискримінації, встановлення її заборони за різними ознаками, у тому числі і за гендерною, окреслення форм дискримінації, але фактичну відсутність засобів правового захисту та правозастосування, що формують загальні рамки для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності та упереджують

гендерну нерівність у трудових відносинах так, як це сформовано за європейськими стандартами.

Тому, крім змін, що очікують у Верховній Раді України на друге читання щодо доповнення українського законодавства терміном «віктимізація», пропонується ще доповнення нормами наступного змісту:

Ч.5 ст.2-1 КЗпП України у редакції:

«Забороняється розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з працівником, що звернувся із скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду, до прийняття рішення відповідного органу чи набрання законної сили рішення суду».

Ч. 2 ст. 14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» викласти у наступній редакції: «Реалізація зазначеного права не може бути для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків, зокрема у вигляді розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця до прийняття рішення відповідного органу чи набрання законної сили рішення суду».

Засоби правового захисту та правозастосування, що здатні забезпечити гендерну рівність у трудових відносинах є складним питанням для впровадження, а тому мають перспективи для наукових досліджень у майбутньому.

Література

1. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року. Кабінет Міністрів України. Розпорядження від 15 вересня 2023 р. №815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>.
2. 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.
3. 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.
4. Світенко М.І. Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. Держава і право. №48. С. 365–372. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/34400/09-Sv%20d1%20tenok.pdf?sequence=1>.
5. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. Соціальне право. 2021. №2. С. 121-127. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/1c3de9e2-d733-45a0-9be6-05856cb2687b/content/CdsnjdyrjL/D/>
6. Світовенко Д.В. Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. дис. на здобуття наук. ступ. Доктора філософії у галузі знань 08 Право, спеціальність 081 Право. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ. 2023. 249с. URL: https://scc.knu.ua/upload/iblock/b83/6nvh22son3hn_07b1k7

[gkufrdid3hu17z/dis_Svitovenko.pdf](#). 7. Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf. 8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>. 9. Способи захисту цивільних прав та інтересів. Безоплатна правнича допомога. URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%A1%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8_%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%83_%D1%86%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2_%D1%82%D0%B0_%D1%96%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B2. 10. Нагнибіда В. Теоретичні засади правозастосування: поняття, ознаки, види. Університетські наукові записки. 2019. Т.18. №3 (71). С. 33–42. URL: <file:///D:/user/Downloads/52-Article%20Text-86-1-10-20200602.pdf>. 11. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text. 12. 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. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-0386.2007.00409.x>. 13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу)». Проект Закону. Реєстраційний номер 0931, дата реєстрації 29.08.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66561. 14. Аналітичний огляд законопроекту про гармонізацію законодавства із правом Європейського Союзу. Аналітичний центр ЮрФем. UA. URL: <https://jurfem.com.ua/analitichnyi-opys-zakonoproektu-pro-garmonizaciyu-iz-pravom-evropeyskogo-soyuzu/>. 15. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.