

Світовенко Д. В.,
аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка

ОСНОВНІ ОЗНАКИ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті визначається сутнісна характеристика принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України на основі критичного аналізу основних ознак цього цивілізаційного принципу. Автором встановлюється мета, завдання, функції, а також нормативно-правова основа гендерної рівності в сфері праці та зайнятості. У висновках до статті вказується, що досліджуваний принцип є цивілізаційною засадничою ідеєю, згідно якої держава та роботодавці створюють умови, за яких будь-яка особа, незалежно від її гендерної належності, розуміється в якості такої, що має загальний трудовправовий статус, а також гарантії набуття та реалізації цього правового статусу, наслідком чого має стати створення та існування, з одного боку, максимально рівних (для чоловіка і жінки) умов реалізації свободи праці, трудового потенціалу, а також захисту від гендерної дискримінації у сфері праці та трудової експлуатації за ознакою гендеру.

Ключові слова: гендерна дискримінація, гендерна рівність, принципи права, соціальна справедливість, сфера праці та зайнятості.

The article defines the essential characteristics of the principle of gender equality under the labor legislation of Ukraine on the basis of a critical analysis of the main features of this civilizational principle. The author defines the purpose, tasks, functions, as well as the regulatory framework for gender equality in the field of labor and employment. The conclusions to the article indicate that the principle under study is a civilizational fundamental idea, according to which the state and employers create conditions under which any person, regardless of his gender identity, is perceived as a person who has a basic legal status in the field of labor and employment, as well as guarantees of obtaining and implementing this legal status. In view of this, favorable conditions are created for ensuring the social security of the employee, which are characterized by the most equal (for men and women) conditions for the realization of freedom of work, the embodiment of labor potential, as well as protection of the employee from gender discrimination in the field of labor and protection from labor exploitation on the basis of gender.

Keywords: gender discrimination, gender equality, principles of law, social justice, sphere of labor and employment.

Постановка проблеми. Соціальне призначення трудового права України прослідковується вже на початку його зародження, результатом чого стало те, що ця галузь права в якості своєї основної мети переслідує переважно захист законних інтересів найманих працівників як економічно слабшої сторони трудових відносин» [1, с. 92], що є метою, котра «поряд з необхідністю створення сприятливих умов праці, узгодження та захисту інтересів обох сторін трудових відносин зумовила функції та характер методу

трудового права як приватно-публічної галузі права» [1, с. 92]. З огляду на це, «сучасне трудове право ґрунтується на ідеї гуманізму навіть не в соціальних державах» [2, с. 278], хоча «саме в усіх соціальних державах гуманістичний характер цієї галузі права виводиться у ціннісний абсолют» [2, с. 278], а трудове право тлумачиться в таких державах в якості «надійного гаранта збереження людського здоров'я та життя, стоячи на сторожі інтересів працівника» [3, с. 338]. Вказані обставини формують людиноцентристську парадигму розвитку трудового права, в межах якої «галузь трудового права повинна бути динамічною, такою, що тонко вловлює зміни в соціально-економічному житті суспільства та стимулює його правильний розвиток» [1, с. 96]. Крізь призму цього заслуговують справедливої критики заходи поступової лібералізації сфери праці, вираженій в десоціалізації цієї сфери, що в дійсності деформує мету трудового права та таким чином спотворює саму сутність цієї галузі права. Вказане постає в якості актуальної проблеми забезпечення соціальної безпеки населення, адже в такому контексті держави поступово переглядають робітничі та феміністичні здобутки у сфері праці та зайнятості попередніх поколінь, які вимагали забезпечення належної соціальної безпеки у сфері праці та зайнятості жінок і чоловіків, зокрема, за рахунок додаткових (в аспекті загальних гарантій працівника) гарантій, «тягар» забезпечення яких покладається на роботодавця та/або на державу. Відповідна державна політика десоціалізації широко підтримується бізнес-середовищем, орієнтованим на меркантицентричні мотиви у сфері праці та зайнятості. Все це засвідчує надзвичайну актуальність питання забезпечення принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України, а саме в умовах переосмислення доктрини національного трудового права, балансу публічного та приватного інтересу в сфері праці та зайнятості, а також врахування євроінтеграційних прагнень Українського народу в процесі поточного реформування законодавства про працю. Поряд із тим, формуванню комплексної та актуальної наукової думки про принцип гендерної рівності за трудовим законодавством повинен передувати процес критичного аналізу його сутності, яка може бути сформована на підставі дослідження основних ознак такого принципу.

Аналіз останніх досліджень та невирішені раніше питання. Проблематиці забезпечення гендерної рівності в сфері праці та зайнятості вже тривалий час приділяють увагу українські юристи-трудовики, серед яких: С. Г. Білоус, В. М. Венедіктова, С. В. Вишновецька, С. В. Дріжчана, М. І. Іншин, М. В. Клименко, Н. О. Мельничук, І. С. Сахарук, М. І. Світенко, О. Г. Середя, О. В. Старчук, Н. Ю. Щербюк та інші вчені (серед іншого, економісти, соціологи). Наукові напрацювання цих та інших вітчизняних юристів-трудовиків, фахівців в інших галузях наукових знань будуть теоретичною основою для формування актуальної наукової думки щодо концептуальної сутності принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України.

Отже, **метою статті** є аналіз сутності принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості в Україні. Ця мета досягатиметься шляхом виконання таких завдань: 1) виокремити та проаналізувати сутнісні риси принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України; 2) у рамках з'ясування сутності гендерної рівності в трудовому праві встановити мету, завдання та функції досліджуваного принципу; 3) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу. До основних сутнісних ознак принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості слід віднести такі його особливі риси:

1. Принцип гендерної рівності – це індикатор цивілізованості суспільства та правопорядку в сфері праці та зайнятості. Гендер, на думку вчених, слід розуміти «як суспільний процес, що характеризується соціокультурністю в суспільстві, суть якого розкриває соціально-рольовий статус особистості, визначає соціальні правомочності й можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сексуальності, а також сімейні ролі та репродуктивну поведінку» [4, с. 115]. Цілком очевидно, що в сучасній соціальній, правовій та демократичній державі недопустимим буде нерівне ставлення до людини, яке засноване на упередженнях, пов'язаних із гендерною належністю особи. Саме тому, феномен гендерної рівності наразі є загальнолюдською та історико-культурною нормою, а тому сталий розвиток суспільства сьогодні виявляється неможливим без досягнення гендерної рівності людей загалом та працівників, зокрема. Вказане є цілком закономірним, адже рівність людей, заснована на ігноруванні їх статі, є метою сталого розвитку суспільства. У зв'язку із цим, гендерна рівність, а саме її рівень об'єктивності в суспільних відносинах відображає те, наскільки справедливо, не керуючись стереотипами та забобонами суспільство та держава надає можливість в рівній мірі розкритись потенціалу чоловіка та жінки. Вказане безпосереднім чином стосується також і трудового потенціалу чоловіка та жінки, що впливає з п. 42 Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. Отже, можемо дійти висновку, що принцип гендерної рівності, як цивілізаційний принцип, вимагає від держави та усіх учасників ринку праці бути вільним від стереотипів і забобон в контексті осмислення гендерних ролей чоловіка та жінки, впливу гендеру на трудовий потенціал працівника тощо.

2. Принцип гендерної рівності в контексті праці переслідує особливу мету у сфері праці та зайнятості. Поточний стан неоіндустріалізації засвідчує, що гендер працівника взагалі не повинен мати значення, адже основними в контексті сфери праці та зайнятості виступають: а) рівень професійних вмінь працівника; б) його трудовий потенціал; в) здатність працівника до вдосконалення власних умінь та навичок тощо. Таким чином, у загальному контексті мета гендерної рівності в трудовому праві виявляється у наступному: створення, забезпечення та охорона умов виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин, за яких будь-яка особа, незалежно від її гендерної належності, має змогу в однаковій (жінки відносно чоловіка й чоловіка відносно жінки) та в повній мірі реалізувати свою свободу праці в рамках стандартів гідної праці, котрі враховують особливі потреби жіночої та чоловічої природи, що повинні враховуватись в трудових правовідносинах, не вважаючись гендерною дискримінацією з боку держави, суспільства, роботодавця та трудового колективу. Відтак, мета досліджуваного принципу може бути зведена до створення сприятливих умов для належної реалізації трудового потенціалу людини в її трудовому житті, незалежно від того, якої статі є людина, котра бажає реалізувати належну їй свободу праці.

3. Принцип гендерної рівності виконує комплекс завдань, обумовлених її метою, що взаємокорегується також із метою трудового права України та унеможливають будь-які прояви гендерної дискримінації. Оскільки досліджуваний принцип переслідує певну мету, цілком закономірним буде припустити, що ця мета конкретизується в межах певних напрямів її об'єктивності, а саме в таких завданнях:

1) забезпечення, охорона та захист рівності прав і обов'язків чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості. Суб'єкт, зобов'язаний забезпечувати, охороняти та захищати гендерну рівність, повинен створювати та всіляко підтримувати умови, за яких працівники чоловічої

та жіночої статі повинні мати рівні права та обов'язки, однак, при цьому не тлумачити таких працівників в якості однакових, адже цілком очевидно, що поза гендерними стереотипами працівники та працівниці, будучи рівнозначними за людською цінністю, не є в повній мірі однаковими за своїми психофізіологічними можливостями;

2) забезпечення, охорона та захист рівності можливостей чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості. Досліджуваний принцип вимагає, щоби усі блага сфери праці та зайнятості були в однаковій мірі доступними для усіх працездатних осіб, які реалізують свою свободу праці, незалежно від того, чи є такий працівник чоловіком або ж жінкою;

3) корегування конкуренції можливостей чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості. Чинне законодавство, «встановлюючи принцип гендерної рівності та забороняючи дискримінацію за ознакою статі, під якою розуміють дію чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі» [5, с. 144], «одночасно містить і такі правові норми, які закріплюють певні пільги та гарантії для жінок, зумовлені особливостями їхньої біологічної природи, зокрема репродуктивною функцією жіночого організму» [5, с. 144]. Вказане є закономірним, адже цілком природньо, що чоловіки та жінки можуть характеризуватись різним набором прав і обов'язків. У цьому контексті жінки за законом визначених обставин повинні отримувати певні додаткові трудові гарантії в сфері праці та зайнятості, пов'язані із додатковими витратами з бюджету роботодавця (при цьому роботодавець, як це передбачено у ст. 9-1 Кодексу законів про працю (КЗпП) України, може також встановлювати додаткові гарантії для жінок-працівниць). Вказані обставини можуть обумовлювати меркантицентричні мотиви роботодавців дискримінаційного характеру (запитування на етапі добору кадрів про плани жінки вступу до шлюбу, стати матір'ю, наявність стану вагітності; звільнення вагітної працівниці тощо), що: по-перше, спрямовані на економію обсягу видатків на найманих працівників; по-друге, негативним чином позначаються не на об'єктивному, а на суб'єктивному стані конкурентоздатності жінки-працівниці. Зазначимо, що вказаний «суб'єктивізм» конкурентоздатності в практичній дійсності обумовлений не об'єктивними даними про ті чи інші професійні якості працівниці, а тим, яким чином певні психофізіологічні процеси жінки позначаються на виробничому процесі роботодавця. З огляду на це, принцип гендерної рівності у сфері праці та зайнятості вимагає, щоби роботодавці утримувались від прийняття (вчинення) тих чи інших рішень (дій, бездіяльності) стосовно трудової діяльності працівника, виходячи із будь-яких гендерних стереотипів, що панують в суспільстві;

4) запобігання гендерній дискримінації та відновлення стану, що існувало до моменту такої дискримінації. Як відомо, «правовий принцип рівності означає відсутність будь-якої нерівності чи обмежень» [6, с. 195], а відтак, будь-які нерівності, обмеження та заборони на ґрунті гендерної належності особи, до якої вказане застосовується, можуть бути інтерпретовані в якості гендерної дискримінації, якщо таке дискримінування не є позитивним, об'єктивно обумовленим, а також передбаченим законодавством про працю. При цьому слід зазначити, що у відповідності до Модельного закону про державні гарантії рівних прав та рівних можливостей для чоловіків і жінок 2005 року гендерна дискримінація тлумачиться в якості «будь-якої відмінності, виключення чи переваги, яка обмежує або заперечує здійснення прав людини за ознакою статі». Крім того, основними ознаками дискримінації вчені називають: «упереджене ставлення; наявність образ, хамської поведінки, приниження та насильства; необґрунтована відмова у прийнятті на роботу,

навчанні та розвитку професійних навичок; неповага до чужої думки, релігійних, політичних, моральних поглядів; перебільшення власних досягнень перед оточуючими, приниження чужих чеснот тощо» [7, с. 103].

4. Принцип гендерної рівності в процесі реалізації, як акт реалізації права, виконує певний обсяг функцій. Зазначені функції: 1) обумовлюються сутнісним змістом досліджуваного принципу, особливостями його реалізації, в ході якої досягається мета принципу гендерної рівності; 2) виявляють динамічну природу принципу гендерної рівності (напрями активної дії цього принципу) в соціальній системі, що наявна в сфері праці та зайнятості; 3) характеризують усі необхідні та можливі напрями легального впливу на суспільні відносини (процеси), учасників таких відносин (процесів), реалізуючи завдання принципу гендерної рівності; 4) є стабільними в своєму вияві (безперервно виконуються).

Серед функцій принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України особливого значення набувають: 1) просвітницька (виховна) функція принципу гендерної рівності, яка дозволяє скоротити обсяг пануючих в суспільстві гендерних стереотипів, знизити їх вплив на сферу праці (у практичній дійсності вказане досягається шляхом визнання на законодавчому рівні принципу гендерної рівності чоловіка і жінка у сфері праці та зайнятості, а також систематичного виконання відповідних норм законодавства, що обумовлює реалізацію вказаного принципу); 2) установча функція принципу гендерної рівності, у відповідності до якої положення законодавчих та підзаконних (також локальних) актів у сфері праці та зайнятості, положення колективних та індивідуальних трудових договорів (контрактів) повинні бути узгоджені із цим принципом, розширювати та впроваджувати концепцію гендерної рівності в усіх аспектах регулювання праці та зайнятості людини (важливість цієї функції досліджуваного принципу наразі важко недооцінити, адже «життя кожного сучасного суспільства, держави та людини без винятків тісно пов'язане з регулюванням» [8, с. 87]); 3) регулююча функція принципу гендерної рівності, котра полягає в тому, що розглядувана засаднича ідея є регулятивною основою впорядкування відносин і процесів у сфері праці та зайнятості, що у конкретний момент часу є: а) неврегульованими законодавством про працю; б) врегульованими у спосіб, в результаті якого норми законодавства не можуть бути однозначно інтерпретованими (у цьому сенсі тлумачення таких норм повинні відбуватись в контексті регулятивного впливу принципу гендерної рівності); 4) превентивна (профілактична) функція принципу гендерної рівності, що виявляється у вимозі щодо постійного моніторингу, контролю, зокрема: а) стану дотримання гендерної рівності: діючого законодавства, змін до законодавства (так само вказане застосовується до трудових договорів, контрактів, колективних договорів, локальних норм загалом); правореалізаційній діяльності суб'єктів, які повинні в своїх діях (бездіяльності) та рішеннях дотримуватись принципу гендерної рівності; б) фактів зародження, формування гендерних стереотипів у сфері праці та зайнятості, а також стану викорінення таких стереотипів; 5) охоронна функція принципу гендерної рівності, яка виявляється в спонуканні суб'єктів, зобов'язаних забезпечувати дотримання гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, створювати умови, за яких унеможливується гендерна дискримінація, а тоді, коли така має місце – здійснення відповідними суб'єктами дій щодо її припинення, відновлення права, яке було дискримінаційним чином обмежене тощо.

5. Принцип гендерної рівності ґрунтується на певній нормативній основі, яку складають нормативно-правові акти таких «рівнів»:

1) міжнародно-правовий рівень актів, що містять норми, котрими закріплюється гендерна рівність людей в сфері праці та зайнятості, а саме: а) міжнародно-правові акти у сфері міжнародного правопорядку, прав людини, що стосуються гендерної рівності у сфері праці та зайнятості (Устав ООН, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, переглянута Європейська соціальна хартія); б) міжнародно-правові акти у сфері праці та зайнятості, які проголошують гендерну рівність людей у відповідній сфері (конвенції Міжнародної організації праці від 30 травня 1935 року № 45, від 29 червня 1951 року № 100, від 28 червня 1952 року № 103, від 25 червня 1958 року № 111, від 09 липня 1964 року № 122, від 23 червня 1981 року № 156);

2) національний рівень актів, що містять норми, котрими закріплюється гендерна рівність людей в сфері праці та зайнятості, а саме національні нормативно-правові акти, в яких врегульовуються окремі аспекти гендерної рівності у сфері праці та зайнятості (Конституція України, КЗпП України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Висновки та пропозиції. Підводячи підсумок викладеному, зазначимо, що на сьогоднішній день принцип гендерної рівності сформувався в Україні в якості важливого соціально-правового феномена, котрий реалізується в сфері праці та зайнятості, будучи закріпленим в нормах чинного законодавства про працю, що також констатується українськими вченими [див., напр.: 9; 10]. При цьому в загальному контексті принцип гендерної рівності є цивілізаційною засадничою ідеєю створення та підтримання умов існування та взаємодії людей, за яких будь-яка людина, незалежно від своєї статі спроможна реалізувати себе в суспільному житті й не зазнавати будь-яких неправомірних утисків лише на тій підставі, що вона належить до певної статі. Конкретизуючи окреслене тлумачення в трудовправовому контексті зазначимо, що принцип гендерної рівності у такому значенні – це принцип, за яким будь-яка особа, незалежно від її гендерної належності, розуміється в якості такої, що має загальний трудовправовий статус (щонайперше, права та обов'язки), гарантії набуття та реалізації цього правового статусу, наслідком чого має стати створення та існування, з одного боку, максимально рівних (як для чоловіка, так і для жінки) умов реалізації свободи праці, трудового потенціалу, а також захисту від гендерної дискримінації у сфері праці та трудової експлуатації за ознакою гендеру, а з іншого боку – умов, за яких гендерно обумовлені характеристики особи, що знижують показники конкурентоздатності такої особи на ринку праці повинні бути компенсовані державою та толерантно сприйняті роботодавцем, трудовим колективом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бондаренко К. А. О соотношении договорного и нормативного методов трудового права. *Современное право*. 2009. № 4. С. 92-96.
2. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2018. С. 278-280.

3. Козіна М. В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці спортсменів. *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Кн. 2. С. 338-343.
4. Юровська Г. В., Жданкіна Л. К. Людська гідність і гендерна рівність: конституційні метаморфози. *Вісник Конституційного Суду України*. 2021. № 1. С. 103-119.
5. Білоус С. Г. Забезпечення гендерної рівності в трудовому праві України. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія : Право*. 2010. № 14. С. 142-146.
6. Дріжчана С. В. Дотримання принципу гендерної рівності при реалізації громадянами права на працю. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 195-200.
7. Царенко О. М., Царенко С. І. Гендерна дискримінація жінок-військовослужбовців. *Правова позиція*. 2020. № 3 (28). С. 102-107. doi:10.32836/2521-6473.2020-3.19.
8. Яковлев О. А. Поняття централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6, Т. 4. С. 87-90.
9. Кушнір Н. В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2020. 208 с.
10. Сердюченко О. В, Коваленко Ж. А. Механізм забезпечення гендерної рівності при працевлаштуванні в органи прокуратури України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 300-304.

УДК 349.2

Стратю А. Ю.,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

СУТНІСТЬ ПРОЦЕДУР МЕДІАЦІЇ ТА ПОРЯДОК ЇХ ПРОВЕДЕННЯ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті розкрито види процедур медіації та порядок їх проведення при вирішенні трудових спорів. Розкрито їх сутність та специфіку. Охарактеризовано зміст кожної із процедур. Визначено особливості порядку проведення процедур медіації при вирішенні трудових спорів. Деталізовано основні правові норми у вказаній царині.

Ключові слова: процедури медіації, порядок проведення, трудові спори, суд, праця.

In the article the types of mediation procedures and the procedure for conducting them in resolving labor disputes are revealed. Their essence and specificity are explored. The content of each of the procedures is described. The peculiarities of the procedure of mediation procedures in resolving labor disputes are determined. The basic legal norms in the specified sphere are detailed.

Key words: mediation procedures, procedure, labor disputes, court, labor.