DOI https://doi.org/10.30525/978-9934-26-396-5-9

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКАМИ СТАТІ У ПРАЦІ НА РІВНІ ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ (ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ)

Леонтьєва Л. В.

ВСТУП

Проблема викорінення дискримінації за ознакою статі включає в себе захист, охорону та гарантування дотримання прав та свобод жінок в усіх сферах суспільного життя. Сьогодні вирішення питання введення антидискримінаційного законодавства в Європейському Союзі та на рівні національного законодавства стоїть досить гостро і має допомогти у розв'язанні найбільш гострих соціальних, економічних та демографічних проблем суспільства. Дана проблема привернула увагу багатьох вчених, які досліджують окремі питання стосовно викорінення дискримінації відносно прав жінок. Якщо звернути увагу то саме поняття «дискримінація» розглянуто з теоретичної точки зору в працях багато вчених, а саме: Т. Алейнікофф, Є. Бирдін, В. Вовк, Д. Гом'єн, Р. Хейнс, М. Байтін, П. Рабінович, С. Рабінович, Б. Вайс, Дж. Робертсон та ін; питання стосовно дискримінації в сфері праці жінок в рамках законодавства Європейського Союзу розглянуто в працях: О. Балакірєвої. У. Байройтер, Н. Болотіної, М. Венедиктової, А. Зіденберг, С. Іванова, О. Ісаєвої, І. Кисельова, Р.-Ж. Коломера, П. Калініченко, К. Левченко, Р. Ребхана, Д. Харріса, та ін.; питанням дискримінації прав жінок на ринку праці в Україні, присвячені праці таких вчених: О. Бандурко, Н. Болотіної, М. Венедіктової, С. Вишновецької, М. Іншина, О. Ісаєвої, М. Клименко, К. Левченко, Н. Мельничук, О. Процевського, О. Середи, Н. Щербюк, О. Ярошенко та ін.

На наш погляд, існує нагальна потреба заповнити прогалину і розглянути в комплексі питання, що таке дискримінація за ознаками статі з точки зору функціонування єдиного і цілісного механізму забезпечення прав жінок на ринку праці. А також розглянути саме трудові права жінки в розрізі законодавства Європейського Союзу та як саме це антидискримінаційне законодавство застосовується на національному рівні.

Останніми роками стратегічним напрямом розвитку України стало приєднання до Європейського співтовариства, що потребує критичного осмислення патріархальної концепції розподілу трудових та соціальних функцій між чоловіком і жінкою, перегляду законодавства та

встановлення відповідних механізмів. Реально захищати права і свободи жінок, стимулювати їх участь у суспільних процесах, активізувати їх політичну активність. Цей механізм створений на основі визнаних і ратифікованих Україною важливих міжнародних документів з прав людини.

У даній роботі необхідно провести комплексне наукове дослідження прав жінок, закріплених у міжнародному праві та чинному українському законодавстві, визначити, які саме застосовуються ефективні механізми захисту жінок органами влади на національному та міжнародному рівнях. Є багато літератури, що розглядає розглядати проблеми дискримінації, але жодна з них не висуває загальне поняття «права жінок» саме через усвідомлення цієї дефініції необхідно розглядати і все інше. Наступним завданням запропонованої роботи є визначення основних положень, необхідних для реалізації антидискримінаційної політики на національному рівні, на основі аналізу міжнародних документів щодо трудових прав жінок і враховуючи насамперед принцип рівності. Саме дана робота ставить на меті розгляд економічних прав жінок: право на працю та тісно пов'язані з ними соціальні права у світлі законодавства Європейського Союзу та національного законодавства.

Тому необхідно виділити й розглянути найважливіші питання стосовно чіткої системи правових норм захисту прав жінок в сфері праці та окремо виділяти соціальні права на ринку праці; реалізацію політики, спрямованої на забезпечення прав жінок та покращення їх статусу; надання рівних можливостей кожному члену суспільства (незалежно від статі); забезпечення вільного розвитку особистості, повага до честі та гідності жінки на засадах рівності з чоловіком для досягнення статусу демократичної і правової, соціальної держави, якою прагне бути Україна.

1. Поняття дискримінації за ознаками статі на рівні Європейського Союзу та національного законодавства

У теоретичних правознавчих колах існує думка, що сучасна міжнародно-правова система захисту прав і свобод людини і громадянина увібрала найпередовіші ідеї людства щодо забезпечення рівності та запобігання дискримінації та ґрунтується на принципах рівності та правомірності. Однак на практиці рівність реалізується по-різному і навіть вимірюється по-різному, залежно від моральних, культурних, правових та інших критеріїв. В міжнародному праві, відносно поняття «дискримінація» немає єдиного підходу, але проведено досить багато міжнародних конференцій за участю представників різних урядів держав, та прийнято досить багато міжнародних документів, які

передували прийняттю основних нормативно-правових актів на національному рівні. Уся справа в тому, що в міжнародних актах про права людини відсутній єдиний підхід до даного питання.

Розглядаючи поняття «дискримінація» багато вчених, а саме: Т. Алейнікофф, Д. Гом'єн, Р. Хейнс, М. Байтін, П. Рабінович, С. Рабінович, Б. Вайс, Дж. Робертсон та ін., приходять до висновку, що в дискримінації є і позитивні риси, але саме з негативного боку вона підлягає забороні. Саме заборона дискримінації в міжнародному та національному праві України не є чимось новим, або невивченим. Окрім закріплення в теоретичних працях та на рівні законодавства, дуже багато уваги приділено забезпеченню викорінення негативних наслідків дискримінації Комітетом ООН з прав людини, Європейським Судом з прав людини тощо. Основна проблема законодавчого визначення дискримінації є правильне визначення та надання правової характеристики тих чи інших дій (ситуацій) до дискримінаційних. І саме такі дії (критерії) найбільш повно сформульовані в практиці Європейського суду з прав людини.

Вітчизняні правові дослідження проблем дискримінації почалися ще в 1990-х роках. Складність розуміння дискримінації як правової категорії підкреслює той факт, що сьогодні в наукових і нормативних джерелах, судових рішеннях для визначення дискримінації можуть використовуватися різні словесні конструкції: «дискримінаційний», «дискримінаційна норма», «запобігати дискримінації», «дискримінаційний». правоохоронні органи», «дискримінаційна поведінка», «дискримінаційні обмеження», «дискримінаційні характеристики», «дискримінаційні умови» тощо.

Термін «дискримінація» походить від латинського слова discriminatio «(розрізнення)тобто навмисне обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян, засноване на характеристиках, що не є прийнятними»[1].

25 червня 1958 р. вперше у статті 1 Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять, визначено на міжнародному рівні нормативне закріплення поняття дискримінації Відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» говорить про таке, що « будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження

[1] Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Поняття дискримінації за міжнародними актами і законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція.* 2022 № 56. URL: http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc56/13.pdf

або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; недопустимим є інше розрізнення, перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами»[2].

Поняття «дискримінація» також згадується у Зауваженнях загального порядку № 18, які були прийняті Комітетом з прав людини ООН 1989 р. На думку даного Комітету «термін «дискримінація», як воно використовується…, слід розуміти як таке, що означає розрізнення, виключення, обмеження або перевагу, які ґрунтуються на ознаках раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, майнового стану, народження або іншої обставини і які мають на меті або наслідком знешкодження, або зменшення визнання, використання, або здійснення всіма особами, на рівних засадах усіх прав і свобод»[3].

Досить влучним, є поняття дискримінації яке надала у своєму дослідженні І. В. Янковець, яка вважає: «що це особливе порушення прав людини і громадянина, сутність такого порушення полягає у запереченні свободи, рівності та гідності особи (групи осіб), та унеможливлює втілити ці цінності у суспільних відносинах на власний розсуд у формах діяльності, які за змістом та наслідками не порушують прав інших осіб»[4].

Також необхідно звернути увагу на матеріли конференції стратегії XXI століття: від Пекіна до Нью-Йорка, де при розгляді гендерних ролей жінка розглядається не в її природному призначенні, а в соціальному – як соціальна істота. Історичний досвід доводить, що принцип рівності має включати право на відмінність, а це означає, що унікальні характеристики чоловіків і жінок повинні бути прийняті до уваги, оскільки їхні умови життя суттєво відрізняються з огляду на їхні репродуктивні функції. Питання не в тому, що ці відмінності існують, а

[2] Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять від 24.06.1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

[3] General Comment of Human Rights Committee no. 18, Nondiscrimination (Thirty-seventh session, 1989), Compilation of General Comments and General Recommendations. Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U. N. – Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 at 26 (1994). URL: http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/hrcom18.htm .

[4] Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм подолання її в Україні : дис. … доктора філософії з права. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/14440/Дисертація%20Янковець.pdf?sequence=4&isAllowed=y

скоріше, що вони не повинні негативно впливати на умови життя жінок і чоловіків, що призводить до дискримінації. Навпаки, ці відмінності слід належним чином враховувати та відображати в рівному розподілі економічних, соціальних і політичних можливостей. Рівність між чоловіками та жінками а також права особистості як її невід'ємна частина є принципами, які необхідно постійно захищати, та зміцнювати.

За необхідне вважаємо зазначити, що захист від дискримінації визнаний міжнародним правом, як один із фундаментальних і саме міжнародні акти закріплюють його забезпечення сучасними демократичними державами.

Так, Загальна декларація прав людини в статті 1 проголошує, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах»[5]. Досить вдалою, з точки зору прийняття антидискримінаційного законодавства, вважається друга половина двадцятого століття. Саме в цей час було прийнято найважливіші антидискримінаційні міжнародні конвенції та декларації в економічній і соціальній сфері стосовно захисту прав жінок. Конвенції ООН («Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації», «Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами», «Про припинення злочину апартеїду і покарання за нього», «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», «Конвенція про громадянство заміжньої жінки», «Конвенція про охорону материнства», «Додаткова конвенція про знищення рабства, работоргівлі і інститутів та звичаїв, які подібні до рабства», «Конвенція про згоду на взяття шлюбу, шлюбний вік та реєстрацію шлюбу») та Декларації ООН («Про ліквідацію дискримінації щодо жінок», «Про ліквідацію всіх форм нетерпимості та дискримінації на основі релігії або переконань»). Окремої уваги заслуговують Конвенції Міжнародної Організації праці: «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», «Про дискримінацію в галузі праці та занять», «Про політику в галузі зайнятості», «Про застосування праці жінок на підземних роботах», «Про основні мету та норми соціальної політики», «Про рівне становлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, трудящих із сімейними обов'язками».

В соціальній сфері відносно антидискримінаційного законодавства були прийняті: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Декларація ООН соціального прогресу, Декларація ООН «Про права розумово відсталих осіб», Декларація ООН «Про захист життя

[5] Загальна Декларації прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

жінок і дітей у надзвичайних обставинах і в період збройних конфліктів», Декларація ООН «Про забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей», Європейський кодекс соціального забезпечення, Європейська Соціальна Хартія, Хартія основних соціальних прав трудящих

У 2000 році були прийняті Хартія основних прав і директиви Європейського Союзу. Основні права та свободи в Хартії поділені на шість розділів, а саме: гідність; свобода; рівність; солідарність; громадянські права та справедливість. Розділ III «Про рівність» закріплює загальні положення відносно рівності перед законом та забороняє будь-які форми дискримінації. Містить конкретні положення про права дітей і людей похилого віку, залучення людей з обмеженими можливостями, гендерну рівність і мовне різноманіття[6].

Конвенція «Про захист прав людини і основних свобод (Європейська конвенція з прав людини)» вважається головним документом Ради Європи, який застосовується відносно прав людини та містить загальну заборону дискримінації за будь-якою ознакою, у тому числі за ознакою статі[7]. Дана Конвенція дала можливість Європейському Суду по правам людини, в процесі її тлумачення, виробити судову практику з питань прав жінок, а саме відносно насильства, включаючи домашнє, сексуальне, торгівля жінками, а також під час захисту репродуктивних прав.

Досить важливими при розгляді міжнародного законодавства відносно дискримінації є Конвенції Ради Європи: Конвенція про заходи щодо протидії торгівлі людьми і Конвенція про попередження і боротьбу проти насильства щодо жінок і домашнім насильством (Стамбульська конвенція), присвячені питанню насильства по відношенню до жінок.

Під час розгляду міжнародних і національних правових документів, які містять стандарти захисту жінок від дискримінації, важливу роль відіграє судова практика, а саме вирішення справ Європейським судом з прав людини, Комітету ООН з прав людини, Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок, Суду Європейського Союзу. Найвищу юридичну силу мають рішення Європейського суду з прав людини.

[6] Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text

[7] Європейська конвенція з прав людини від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

В Україні один із найпрогресивніших законодавчих актів останніх років вважається Закон України «Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини». В статті 17 даний Закон України закріплює, що «Суди застосовують Конвенцію та практику Суду як джерела права»[8]. Саме таке визначення вказує, що підлягають тлумаченню і застосуванню фундаментальні права людини і основні свободи людини, які гарантуються Європейською конвенцією, у національній правовій системі з урахуванням прецедентної практики Суду.

Розглядаючи національну систему законодавства, стосовно викорінення дискримінації, насамперед необхідно звернути увагу на ст. 3 Конституції України, в якій проголошується: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визначаються в Україні найвищою цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави»[9]. В основному законі нашої держави закріплено, що основні права не тільки прописані, але і захищаються, як і це є необхідною умовою існування і функціонування держави.

Незалежно від статі, правова держава створює умови для здійснення прав і свобод людини. Про це ми наголошували у монографічному досліджені, де розглядали здійснення прав і свобод, як «три важливі елементи державної діяльності: сприяння для здійснення прав і свобод людини; охорона прав і свобод людини; захист прав і свобод людини (відновлення порушення правомірного стану»[10]. Захист прав та обов'язків людини і громадянина визнано обов'язком держави, тому кожен суб'єкт, незалежно від статі, уповноважений вимагати його здійснення. Отже, кожна людина на рівні основ конституційного ладу набуває статусу суб'єкта загальних правовідносин, та набуває право на захист.

Стаття 24 Конституції України, в частині першій закріплює: «Громадяни користуються рівними конституційними правами і свободами і всі є рівними перед законом», а саме принцип недискримінації

[8] Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. Дата оновлення: 02.12.2012 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text

[9] Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-В. Дата оновлення: 01.01.2020. URL http://zakon1.rada.gov.ua

[10] Леонтьєва Л. В. Права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні : монографія. Харків, 2009. С. 121.

міститься в частині другій цієї статті «Не може бути привілеїв чи обмежень, заснованих на статус громадянства, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, національного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних чи інших ознак»[11]. Саме з ця стаття формулювання дифінації «дискримінація» за основним законом України, хоча прямо не дає її поняття, але розкриває зміст і виражає заборону дискримінації за різними ознаками людей.

Більшість країн світу визнають, що всі люди повинні бути наділені рівними правами та свободами від народження як члени однієї людської раси. Маючи на меті стати рівноправним членом Європейського Союзу Україна не є винятком. Рада Європи та Європейський союз мають широкий досвід боротьби із дискримінацією, який запроваджений і в Україні. Майже всі країни Європейського Союзу прийняли антидискримінаційне законодавство, яке направлене на впровадження в життя принципів та гарантій рівноправності чоловіків і жінок. Варто констатувати, що для прийняття Законів України: «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є принцип рівності, який закріплений у багатьох міжнародних актах прийнятих Організацією Об'єднаних Націй, Міжнародною організацією праці, тощо.

Відповідно до Закону України: «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» «дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними»[12]. Також дане поняття дискримінації за ознакою статі наводиться у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

[11] Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL http://zakon1.rada.gov.ua

[12] Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» в статті 6 визначає, «що дискримінацією за ознакою статі не може вважатися: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я»[13].

У вищезгаданому Законі визначаються повноваження Верховної Ради України відносно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та основні засади гендерної політики держави; застосування у законодавчій діяльності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснення парламентського контролю у межах, передбачених Конституцією України та слідкувати за виконанням законодавчих актів із відповідних питань. Також досить чітко окреслені повноваження Кабінету Міністрів України, а саме: «забезпечення проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; прийняття Національного плану дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечення його виконання; розробляти і реалізовувати державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; спрямовувати та координувати роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності та здійснювати інші повноваження у цій сфері»[14].

В Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» чітко прописано, про необхідність існування спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та окреслені його повноваження: приймати участь у формуванні та реалізовувати державну політику щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; координувати заходи міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, дії яких спрямовані на впровадження гендерної рівності; проводити інформаційно-роз'яснювальної роботу у засобах масової інформації; здійснювати контроль

[13] Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 03.08.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text

[14] Ibid.

за дотриманням ґендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади тощо[15].

Загалом українське відносно захисту жінок від дискримінації має нормативне оформлення, але немає реальних механізмів захисту для тих, хто постраждав від дискримінації. Декларативність антидискримінаційних норм призводить до неефективності протидії дискримінації.

Під час євроінтеграції України, Європейський Союз чітко наголошує, що кожна країна, яка є підписала міжнародні конвенції бере на себе зобов'язання по співробітництву щодо забезпечення політики зайнятості, надання гідної праці та оплати за неї, забезпечення гідних умов праці для жінок які мають дітей та в період вагітності, а також збереження соціального діалогу та соціального захисту під час забезпечення рівності та викорінення дискримінації. Саме це і є необхідними умовами під час забезпечення прав та рівних можливостей для всіх незалежно від статі та соціального статусу під час навчання та отримання освіти, під час працевлаштування, економічної та суспільної діяльності.

2. Дискримінація у трудових відносинах в законодавстві Європейського Союзу

Відповідно до Конвенції про дискримінацію у сфері зайнятості, будь-яка відмінність або перевага щодо певної роботи на основі її конкретних вимог не вважається дискримінацією. Для цілей цієї Конвенції терміни «зайнятість» і «заняття» охоплюють доступ до професійної підготовки, доступ до роботи та різних професій, а також винагороду та умови праці.

Загальновизнано, що свобода праці, як право на працю і заборона використовувати примусову працю, є фундаментом при забезпеченні прав і свобод людини під час реалізації права на працю. Це пов'язано з тим, що свобода праці характеризується найважливішими цінностями, які гарантують інші права і свободи людини. Більшість працездатного населення в усіх країнах світу задовольняє свої життєві потреби і бажання в процесі трудової діяльності, яка не заборонена законом. Тому свобода праці є невіддільна від необхідності забезпечення рівності всіх працездатних осіб на ринку праці (доступ до працевлаштування, рівна оплата праці тощо), що є основоположним принципом трудового права в сучасних демократичних державах.

[15] Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 03.08.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text

Вчені, які займаються питання трудового права Європейського Союзу,я кі стосуються дискримінації за ознакою статі, а саме: Н. Болотіна, О. Балакірєва. У. Байройтер, А. Зіденберг, С. Іванов, І. Кисельов, Р.-Ж. Коломер, П. Калініченко, К. Левченко, Р. Ребхан, та ін. правило, використовують дефініцію «європейське трудове право» (маючи на увазі, що мова йде про право Європейського Союзу) або безпосередньо терміном «трудове право Європейського союзу».

Однак обидва терміни не згадуються ні в установчих договорах Європейського Союзу, ні в інших правових актах, ні в правозастосовних документах.

Європейський Союз при закріпленні трудових прав жінок використав набір стандартів, які регулюють трудові відносини жінки і чоловіка з роботодавцем та інші тісно пов'язані відносини, що визначають трудові права та обов'язки шляхом гармонізації та уніфікації національних правових стандартів держав-членів Європейського Союзу. Відповідно, терміни «трудове право Європейського Союзу » і «європейське трудове право» є суто доктринальними.

Співтовариство Європейського Союзу має на меті скасувати нерівність між чоловіками і жінками на ринку праці. За допомогою статті 119 Договору про Європейський Союз і практиці Суду Європейських Співтовариств, Директив щодо рівного ставлення до чоловіків та жінок проводиться політика надання рівних можливостей для жінок і чоловіків. Дана діяльність ґрунтувалася на підтримці та доповнювалась діяльністю держав-членів у багатьох галузях, зокрема забезпечувати рівність між чоловіками і жінками в трудових правах і свободах. Прагнення жінок виконувати роботу, що приносить їм прибуток, є сильнішим за готовність чоловіків виконувати домашні обов'язки[16].

Крім того, основні принципи політики ЄС із гендерної рівності викладені у директивах Ради (слід зазначити, що всі зазначені положення мають бути перенесені до законодавства Держав-учасниць на виконання Зокрема, мова йдеться про наступні Директиви Ради: 75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. «Про рівну оплату праці», 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про рівне ставлення на робочому місці; 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року «Про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення»; 92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. «Про безпеку та здоров'я вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують, на

[16] Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

робочому місці»; 96/34 ЕС від 3 червня 1996 р. «Про відпустку для догляду за дитиною»; 96/97/ЕС від 20 грудня 1996 р. «Про рівне ставлення до жінок і чоловіків»; 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року «Щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності»; 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року «Про встановлення рамкових стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності»; 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 5 липня 2006 року «Про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості» (зі змінами) 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року «Про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю у схемах соціального забезпечення на робочому місці»; 20203/970/ЄС від 10 травня 2023 року, «Про зміцнення застосування рівності оплати праці за однакову роботу між чоловіками і жінками через прозорість в оплаті».

Крім цього, Директива Ради 92/85/ЄЕС про заходи з підвищення безпеки праці та охорони здоров'я вагітних жінок, які нещодавно народили, і жінок, які годують дітей, має на меті захистити вагітних жінок і жінок, які годують дітей, у зв'язку із застосуванням їх праці на шкідливих роботах, а також у нічний час. По своїй суті це захист материнства під час праці жінок за європейськими стандартами.

Директива Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС про імплементацію принципу рівних можливостей і рівного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості кодифікує всі положення стосовно рівного поводження щодо чоловіків і жінок у сфері праці, ухвалені з 1975 р., включаючи норми прецедентів Суду.

Директива 20203/970/ЄС від 10 травня 2023 року, про зміцнення застосування рівності оплати праці за однакову роботу між чоловіками і жінками через прозорість в оплаті. стосується усіх роботодавців приватного та державного секторів. Роботодавцю забороняється задавати питання при працевлаштуванні про їх оплату праці за поточним або попередніми місцями роботи, покладається обов'язок на роботодавців по забезпеченню дискримінаційної нейтральності при складенні вакансій на певні роботи та в процесі підбору персоналу. Окреслено право працівників отримувати від роботодавця інформацію стосовно оплати праці з урахуванням об'єктивних та гендерно-нейтральних критеріїв.

Вищезазначені директиви передбачають надання працівникам можливості поєднувати сімейне та професійне життя, вирішення проблеми працюючих вагітних жінок, створення системи соціального

забезпечення на основі принципу гендерної рівності, а також запровадження принципу гендерної рівності у доступі до товарів і послуг, засобів масової інформації, реклами та освіти для всіх працівників, включаючи само зайнятих осіб та працюючих пенсіонерів.

Договір про утворення Європейського економічного співтовариства, який виокремлює проблему рівного ставлення до жінок і чоловіків стосовно дискримінації та зосереджений на зайнятості та соціальному забезпеченні. Оскільки Союз був створений як економічне співтовариство, і мав на меті з самого початку прямий економічний вплив на принцип рівної оплати праці[17]. Отже кожна «Держава-член повинна запровадити й надалі підтримувати застосування принципу, що чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу…»[18]. Основні положення про необхідність забезпечення рівності оплати рівноцінної праці жінок і чоловіків містяться в ст. 141 вищезгаданого Договору Європейського Союзу в якій йдеться,: «Кожна держава-член протягом першого етапу повинна запровадити і надалі підтримувати застосування принципу, що чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату за рівну роботу або роботу однієї і тієї ж вартості. Якщо розглядати, що таке «рівна оплата без дискримінації, що ґрунтується на статі», то оплата за рівну працю розраховується на основі однієї й тієї ж одиниці виміру, а якщо почасова оплата праці, то повинна бути встановлена та ж сама винагорода за ту ж саму роботу.

Рада Європейського Союзу після проведення консультацій з Економічним і соціальним комітетом, взяла на себе відповідальність вживати заходів, відносно забезпечення та застосування принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професії та ключовим визнали принцип рівної оплати праці за рівну роботу або роботу однієї і тієї ж вартості. Але практика показує, що це не стало додатковим засобом захисту прав жінок від дискримінації. Дане положення, дозволяє захищати жінок лише в частині оплати праці, а не у всіх їх трудових правах. Поняття рівної оплати без дискримінації, що ґрунтується на статі, означає: що оплата за рівну відрядну працю розраховується на основі однієї й тієї ж одиниці виміру та при почасовій оплаті. Також необхідно зазначити, що питання оплати праці також зокрема в Конвенції Міжнародної

[17] Уварова О. О. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості). Харків, 2015. С. 93.

[18] Договір про утворення Європейського економічного співтовариства від 17.02.86 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text

Організації Праці (далі МОП) № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівну працю». В ній вказано, що на національному рівні, держави-учасниці, повинні прийняти всі міри по забезпеченню принципа рівної винагороди за рівну працю, але не вимагають включення цього принципу в національне законодавство[19].

Саме МОП для забезпечення рівних прав жінок у сфері праці використовує у своїй роботі, доступні їй політичні засоби. Сукупність Конвенцій і Рекомендацій, і складають нормативний контекст дій МОП, які спрямовані на поліпшення становища працюючих жінок. Захист працюючих жінок від дискримінації повинні починатися з умов праці, небезпечних для їх виробничої функції та гарантувати рівне ставлення і надавати рівні можливості для жінок і чоловіків при працевлаштуванні і вибору виду занять. Стосовно дій МОП, які спрямовані на вирішення проблем працюючих жінок, за допомогою Декларації і Резолюції визначають ключові сфери боротьби з дискримінацією жінок. Визначають першочергові проблеми, що повинні бути розглянуті МОП та надають підтримку державам-членам МОП у запровадженні рівності чоловіків і жінок при вирішенні питань пов'язаних трудовими. Також з метою надання більш істотної допомоги МОП державним органам створив План дій у забезпеченні рівного ставлення і рівних можливостей для чоловіків і жінок для влаштування на роботу, який затверджений ще у 1987 році, організаціям роботодавців і трудящих у розвитку політики і в спрямуванні зусиль на забезпечення рівності[20].

Стратегічним підходом МОП до підтримки країн-членів МОП у досягненні абсолютно рівного ставлення і рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок є включення аспекту рівності до всіх цілей програми і до всіх видів діяльності. Нормотворча робота МОП доповнюється здійсненням контролю за реалізацією прийнятих нею конвенцій та рекомендацій антидискримінаційного характеру[21].

Необхідним є відмітити Конвенції МОП Конвенції МОП, спрямовані на просування ґендерної рівності у сфері праці, формують основу для всієї діяльності МОП у цій сфері. До основних конвенцій МОП стосовно захисту прав жінок відносять наступні: Конвенція № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної

[19] Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 від 29.06.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text

[20] Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. Київ, 2001. С. 32.

[21] Леонтьєва Л. В. права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні (теоретико-правові аспекти) : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2005. С. 156.

цінності»1951 року; Конвенція № 103 «Про охорону материнства»; Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» Конвенція № 122 «Про політику у сфері зайнятості»; Конвенція № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» В них закріплюється заборона на використання праці жінок на нічних та підземних роботах та передбачені спеціальні заходи, які застосовуються під час захисту прав жінок, які тісно пов'язані з материнством і виконанням сімейних обов'язків.

На першому засіданні Міжнародної Конференції Праці у 1919 р. було прийнято Конвенцію про охорону материнства № 3. Пізніше вона повторно була підтверджена Філадельфійською Декларацією, прийнятою у 1944 р. У 1953 році було переглянуто Конвенцію № 3 і прийнято Конвенцію № 103 «Про охорону материнства». Спільною метою обох Конвенцій є впровадження дванадцятитижневої відпустки по материнству з наданням матеріальної допомоги готівкою, медичної допомоги.

У Конвенції № 103 «Про охорону материнства» чітко визначена тривалість відпустки в зв'язку з народженням дитини, грошова допомога, та заборона звільнення. Прийняття даної Конвенції посприяло вирішенню одного із важливих питань, яке стосується тільки жінок і у професійній діяльності обмежувало їх кар'єрний зріст, і саме в цьому спостерігалась дискримінація. Конвенція поширюється на жінок, які професійно працюють у промисловості, на непромисловому виробництві, сільському господарстві чи будь-якій іншій професійній сфері. Жінки, які вже працюють і збираються народити дитину, незалежно від шлюбу, віку, національності чи віросповідання, мають право залишити роботу за наявності медичної довідки про вагітність і час до пологів[22]. Як продовження до даної Конвенції було прийнято Рекомендацію № 95 «Про захист материнства» в 1952 році і Рекомендацію (№ 12) «Про охорону материнства (сільське господарство)" в 1921 році.

Конвенція № 111 МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять» забезпечила жінкам рівний доступ до професійного навчання у будь-якій сфері зайнятості, рівної оплати та умов праці. Дана конвенція мала на меті: по-перше – співпрацю між організаціями, підприємствами, працівниками та відповідними органами влади з метою забезпечення дотримання узгодженої політики щодо поліпшення відносин

[22] Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 від 28.06.1952 р. Дата оновлення 15.06.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122/card4#History

між зацікавленими сторонами; по-друге – перегляд законодавства та адміністративних важелів, які повинні забезпечувати права жінок під час виконання ними своїх трудових функцій; по-третє – створення умов для дотримання встановленої політики закладів професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державних органі та забезпечення гендерної рівності. Прийняття відповідного законодавства та розробка програм для забезпечення прийняття та дотримання політики відносно забезпечення права жінки на працю. Конвенція передбачає заходи захисту та допомоги, передбачені іншими конвенціями та рекомендаціями, прийнятими МОП, які стосуються ліквідації дискримінації за ознакою статі[23].

Наступним кроком міжнародних організацій стало прийняття Конвенції № 122 «Про політику у сфері зайнятості» що мало на меті посприяти подоланню дискримінації у сфері зайнятості. Дана Конвенція МОП сприяє прийняттю програм, метою яких є: досягнення повної зайнятості і тим самим підвищити життєвий рівень; боротьба з безробіттям тим самим гарантуючи гідну заробітну плату, що забезпечує задовільні умови життя. Основними обов'язками МОП визначає розгляд, впливу, вивчення економічних та фінансових аспектів стосовно зайнятості жінок на ринку праці. Саме цей документ гарантував жінкам рівні можливості та захист свого духовного розвитку та накопичення матеріального блага[24].

Багато правозахисників і науковців вважають, що прийняття Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» є основною при вирішенні дискримінації в галузі застосування праці жінок. Вона мала на меті досягнення рівності чоловіків і жінок в повній мірі та змінити парадигму ролі як чоловіків, так і жінок у всіх галузях суспільства й у самій сім'ї. Вирівняти можливості для працюючих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками, і вказує, що незалежно від сімейного стану всі мають право виконувати оплачувану роботу та поєднувати її з професійними й сімейні обов'язками[25].

Серед документів Ради Європи та Європейського Союзу необхідним є виділити Європейську соціальну хартію, яка створила механізм

[23] Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 24.06.1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

[24] Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 від 26.06.1984 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text

[25] Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23.06.1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010/card4#History

захисту прав людини і виокремила в ст. 8 фундаментальне право жінки, яке має велике значення «Право працюючих жінок на охорону материнства». Саме ст. 8 Європейської соціальної хартії закріпила право працюючих жінок на відпустку (14 тижнів) на період до і після пологів; можливість отримати оплату такої відпустки (або за рахунок соціального забезпечення, або з наданням допомоги державним коштом); заборонила звільнювати вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством[26]. Роботодавцям забороняється надавати повідомлення про звільнення в період між датою, коли жінка повідомила роботодавця про свою вагітність,і закінченням відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, або, якщо повідомлення про звільнення набуває чинності протягом цього періоду, надавати повідомлення про звільнення протягом цього періоду. Ця стаття також передбачає надання матерям, які мають дітей, що годують грудьми, перерви достатньої тривалості для годування дитини і регулює роботу в нічний час для вагітних жінок, які нещодавно народили,і жінок, які годують грудьми; забороняє застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, і жінок, які годують грудьми, на підземних гірничих роботах і на всіх інших роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах з підвищеною шкідливістю і небезпекою. На підземних гірничих роботах і на інших роботах зі шкідливими або важкими умовами праці, а також на всіх інших роботах, на яких забороняється застосування праці жінок у зв'язку зі шкідливими або важкими умовами праці, та вживати відповідних заходів щодо захисту трудових прав цих жінок[27].

Отже, розглянувши ст. 8 Європейської Соціальної Хартії, можемо сказати, що у разі материнства, жінка юридично захищена, бо саме ця Хартія закріплює право працюючих жінок на захист у разі зайнятості на нічних роботах і небезпечних, шкідливих для здоров'я або важких роботах. Це положення застосовується до всіх жінок, які працюють за винагороду, складають виняток тільки само зайняті жінки.

За необхідне є, звернути увагу ще на два документи Ради Європи та Європейського Союзу: Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників та Хартія основних прав Європейського Союзу.

Ст. 16 Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників проголошує принцип і право рівності чоловіків і жінок у

[26] Європейська Соціальна Хартія від 3 .05 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

[27] Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9.12.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text

сфері праці. Та передбачає необхідним вживати заходів, які дозволять чоловікам і жінкам поєднувати їхню трудову діяльність із сімейними обов'язками.

7 грудня 2000 р. в Європейському Союзі була розроблена і затверджена Хартія основних прав Європейського Союзу, яка містить власний перелік основних прав особистості та містить основні трудові права. В § 1 ст. 33 «Сімейне і професійне життя» Хартії основних прав Європейського Союзу, забезпечується правовий, економічний і соціальний захист сім'ї. Вона надає право та можливість: поєднувати сімейне і професійне життя; надає захист кожній вагітній жінці від будь-якого звільнення з мотивів, пов'язаних із вагітністю і пологами; надає право на оплачувану відпустку пов'язану з вагітністю та пологами; надає можливість відпустки по догляду за дитиною після народження або усиновлення дитини[28].

Отже, розглянувши основні документи Ради Європи та Європейського Союзу (Дерективи, Конвенції, Хартії), можемо сказати, що проведена досить велика робота відносно викорінення дискримінація в доступі до праці й послуг. Ситуація щодо імплементації Директив, основних Конвенцій відносно прав жінок досить непроста. Можемо сказати,що, як наслідок, у європейських міжнародних актах чітко відображено сформоване на практиці поняття: права на однакові можливості та права на однакове ставлення. Єдине, що відрізняє трудові права жінка від чоловіка, під час виконання своїх трудових функцій, це можливість народжувати. І саме в законодавчих актах Європейського Союзу є гарантії для жінок за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків, і працівників із сімейними обов'язками, а також у разі використання їх праці на важких і шкідливих роботах та відходом від принципу охорони праці Більшість європейських держав прийняли закони, які забороняють використовувати жіночу працю в певних галузях, або встановили умови, які встановлюють норми особливої праці для жінок з урахуванням їх репродуктивних функцій.

3. Дискримінація в трудових відносинах за законодавством України

Як вже зазначалось, існує багато літератури, присвяченої «дискримінації відносно статі», «дискримінації в трудових відносиних» та розглянуто таке поняття, як «порушення прав жінок». За необхідне

[28] Загальна Декларації прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

вважаємо при розгляді антидискримінаційного законодавства України, з'ясувати що ми маємо на увазі під самим поняття «права жінок в Україні», яке було надано нами в дисертаційному дослідженні і зазначено, що: «Права жінок – це правові можливості, проголошені в Конституції держави та міжнародно-правових документах з прав жінок, необхідні для її існування і розвитку, що дозволить жінці обирати той чи інший вид своєї поведінки; користуватися рівними з чоловіками можливостями у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; користуватися спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, при встановленні пенсійних пільг; поєднувати працю з материнством, правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства та дитинства»[29].

Дуже багато науковців, які займаються трудовим правом розглядають окремо і дискримінацію прав жінок на ринку праці, а саме О. Бандурко, Н. Болотіна, М. Венедіктова, С. Вишновецька, М. Іншин, О. Ісаєва, М. Клименко, К. Левченко, Н. Мельничук, О. Процевський, О. Середа, Н. Щербюк, О. Ярошенко та ін.

На національному рівні забезпечення рівний статус працюючих жінок і чоловіків та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі закріплено в положеннях статей 21, 24, 43, 48 Конституції України, в статтях 21–22, 176–179, 184–185 Кодексу Законів про Працю України, та в наступних Законах України: «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про рекламу» «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про засади та запобігання та протидії дискримінації», «Про забезпечення рівних можливостей прав чоловіків і жінок», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною»; Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президент Україна від 24 березня 2021 року; Постанови Кабінету Міністрів України: «Про питання поліпшення умов праці жінок», «Перелік важких робіт та робіт із шкідливо небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок»; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період

[29] Леонтьєва Л. В. права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні (теоретико-правові аспекти) : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2005.

до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки»; Лист Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 07 травня 2014 року «Про належне забезпечення рівності трудових прав громадян при розгляді спорів, що виникають у сфері трудових відносин» тощо.

Відносно дефініції дискримінації в сфері праці, досить влучним вважаємо твердження О. Ярошенко, що це «будь-які відмінності, винятки, переваги та обмеження, не пов'язані з діловими якостями працівника, якщо вони не обумовлені властивому даному виду праці вимогами або турботою держави про осіб, які потребують особливого соціального та правового захисту»[30].

Також необхідно звернути увагу на поняття дискримінації у сфері праці І. Сахарук «установлення відмінностей за антидискримінаційними ознаками, що не ґрунтуються на ділових якостях особи і змісті праці та не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям осіб, яке призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей в трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах»[31].

Перед тим, розглянути окремо законодавчі національні акти відносно викорінення дискримінації за ознаками статі необхідно зазначити, що всі громадяни України мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Виходячи з цього принципу, можемо говорити, що повинні бути застосовані однакові стандарти при використанні праці жінок.

Як зазначалось в роботі раніше, саме Конституція України, а саме стаття 24 забезпечує рівність прав жінок і чоловіків. Що стосується трудових прав жінок, то серед нагальних заходів віднесені: охорона праці і здоров'я жінок. Також до необхідних умови викорінення дискримінації в сфері праці відноситься можливість поєднувати працю з материнством; створенням умов, які дають жінкам право на матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям; встановленням пенсійних пільг.

Також статтею 43 Конституції України закріплено право кожного на працю, як невід'ємне право всіх людей і зазначено: «Кожна особа – як чоловік, так і жінка – має право на належні, безпечні і здорові умови

[30] Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 53–55.

[31] Сахарук І. С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. С. 115.

праці, на заробітну плату. Кожному працездатному громадянинові незалежно від статі гарантується захист від незаконного звільнення. Конституція гарантує рівні можливості у виборі професії та роду занять, трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб»[32].

Також у статті 48 Конституції України закріплюється право всіх громадян України, незалежно від статі, «на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло»[33].

. Право на працю нерозривно пов'язано з правом на справедливі і сприятливі умови праці. Визнаючи право на працю, ми вважаємо необхідним, включити в нього: «справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної вартості; забезпечення гідного життя для робітника і його сім'ї; умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; однакові для всіх можливості просування по службі»[34].

Розглядаючи трудове законодавство України, можемо стверджувати, що воно закріпило основні принципи прав жінок на ринку праці. Відповідно до статті 21 Кодексу Законів про Працю «держава забезпечує рівність трудових прав всім громадянам незалежно від походження, соціального, майнового становища, расової і національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин»[35].

В статті 176 Кодексу Законів про Працю розглянуті основні права жінок на ринку праці жінок, пов'язаних з материнством, які забороняють залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, понаднормових робіт, а також несуть заборону використовувати жіночу працю у вихідні дні та відправляти жінок у відрядження. Стаття 177 Кодексу Законів про Працю вводить обмеження залучати жінок до понаднормових робіт і направляти їх у відрядження, якщо вони мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей інвалідів, без їх згоди. Відповідно до статті 178 Кодексу Законів про Працю жінку можуть перевести на більш легку роботу, під час вагітності та якщо вона має дітей віком до трьох років (відповідно до медичного висновку знижують норми виробітку), але зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Саме ця стаття

[32] Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: http://zakon1.rada.gov.ua

[33] Ibid.

[34] Козакова А. В. Забезпечення рівних прав жінок та чоловіків в українському суспільстві. Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2002. Вип. 18. С. 300–306.

[35] Ibid.

містить норми, що дозволяють вагітній жінці відповідно до медичного висновку перейти на іншу роботу, яка є легшою, або якщо є вплив несприятливих виробничих факторів, то жінку мають право звільнити від роботи зі збереженням середнього заробітку, за всі пропущені пропущені робочі дні за рахунок підприємства[36]. Також законодавець надає право оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та для догляду за дитиною на підставі медичного висновку (стаття 179 Кодексу Законів про Працю). У зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю «70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів перерви для годування дитини»[37]. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Стосовно забезпечення прав жінки, що мають дітей віком до півтора року, їм також надаються додаткові перерви для відпочинку та харчування та для годування дитини. Відповідно до статті 183 Кодексу Законів про Працю перерви надають не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна., а якщо жінка має двох і більше грудних дітей, то перерва складає не менше ніж годину і. вони включаються в робочий час і оплачують за середнім заробітком.

У 2021 році було внесено низку змін у Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною». Цим законодавчим актом урівняли в правах чоловіків та жінок – працівників із сімейними обов'язками по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Зміни торкнулись частину четверту статті 51вищезгаданого Закону України і вона була викладена в такій редакції: «Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі»[38]. Даний Закон був доповнений статтею 77-3 «Відпустка при народженні дитини» де вказується, що одноразова

[36] Кодекс Законів про Працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення 01.10.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08

[37] Ibid.

[38] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною : Закон України від 15.04.2021 р. № 1401-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20/card4#History

оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається працівникам, а саме: чоловіку, дружина якого народила дитину; батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком). Але зазначено, що дана відпустка нається лише одній з осіб, які є у цьому списку і в порядку Закону України «Про відпустки». Також даний Закон зазнав змін у стаття 179 Кодексу Законів про Працю, та окремі її частини, а саме частині третій і четвертій, де замінено слово «жіка» – «матері або батька», а слово «жінкам» – «одному з бітьків дитини»; замінили слова «також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною» замінити словами «також бабою, дідом чи іншими родичами дитини, які фактично здійснюють догляд за нею, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів» частину восьму слово «жінки» замінити словами «матері, батька дитини».

Також було додано таку норму, що якщо особа має намір вийти з такої відпустки, вона повинна попередити про це власника не пізніш як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки.

Внесені зміни Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» до Закону України «Про відпустки», а саме: пункт 4 частини першої статті 4 доповнити абзацом шостим такого змісту: «відпустка при народженні дитини (стаття 19-1 Закону України «Про відпустки»)"; у статті 18 у частині першій слова «жінки їй» замінити словами «матері або батька дитини одному з них»; у частині третій слова «батьком дитини» виключити; у частині четвертій слово «жінки» замінити словами «матері, батька дитини» і т. ін». Також була добавлена стаття 19-1. «Відпустка при народженні дитини», в якій зафіксовано, що Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів надається лише одній з осіб (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам: «чоловіку, дружина якого народила дитину; батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько

якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком)»[39]. Порядок надання відпустки при народженні дитини встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Необхідним є і зазначити, що вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей в порядку статті 184 Кодексу Законів про Працю надаються, особливі гарантії при прийнятті на роботу та введена заборона на звільнення або відмову у прийнятті на роботу вагітних жінок, або якщо є діти віком до трьох років. Відносно одиноких матерів то ці норми діють до досягнення дитиною чотирнадцяти років або якщо жінка має дитину інваліда. Також держава закріпила в статті 185 Кодексу Законів про Працю гарантії на соціальний захист працюючих жінок: надання їм матеріальної допомоги, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку; організовують дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати для гігієни жінок.

Права і свободи людини і громадянина можуть бути гарантовані лише у разі дотримання вимог соціальної справедливості. Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (р. 2, гл. 1, ст.ст. 10–14), передбачена «допомога жінкам під час вагітності й у післяпологовий період, а також допомога на дітей одиноким матерям» (р. 2, гл. 8, ст.ст. 58–62)[40].

На наш погляд, заслуговує особливого розгляду питання, дискримінація при наймі та звільненні з роботи. Введення певних можливостей чи, навпаки, обмежень на роботі для працівників за ознакою статі значною мірою зачіпають саме сферу їх особистих інтересів та інтересів пов'язаних з реалізацією права на працевлаштування. Відповідно до статті 5 Закону «Про зайнятість населення», де в пунктом 8 та 9 закріплені гарантії та передбачено захист від дискримінації у сфері зайнятості. Забороняється необґрунтована відмова при прийнятті на роботу і забороняється незаконне звільнення, та наголошується на додатковому сприянні у працевлаштуванні окремих категорій громадян відповідно, а також передбачається право на захист від проявів дискримінації у цій сфері.

У відповідності до частини третьої статті 11 Закону України «Про зайнятість населення » забороняється «в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) зазначати вимоги, визначені частиною першою цієї статті, пропонувати роботу (зайнятість) лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може

[39] Про відпустки : Закон України від 15.11.96 р. № 505/96. Дата оновлення 24.03.2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text

[40] Леонтьєва Л. В. Соціальні права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні. *Форум права*. 2010. № 4. С. 572–575.

виконуватися виключно особами певної статі»[41]. Також у відповідності до Закону України «Про рекламу» вводяться обмеження відносно змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та встановлюється відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження.

Ще одним із видів дискримінації стосовно жінок є питання винагороди в заробітній платі одних працівників або груп працівників порівняно з іншими. Стаття 94 Кодексу Законів про Працю України передбачає «право жінок і чоловіків на отримання рівної винагороди за працю рівної цінності, а також на спеціальні пільги та на рівні умови праці»[42]. Зазначена стаття декларує заборону будь-якого «зниження розмірів оплати праці» незалежно від статі чи іншої приналежності особи

У відповідності до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї. Термін «винагорода», на наш погляд, «містить у собі звичайну, основну або мінімальну заробітну плату або звичайну, основну або мінімальну платню і всяку іншу винагороду, надану прямо або побічно, у грошах або в натурі, підприємством робітнику внаслідок виконання ним якісної роботи; а термін рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної вартості відноситься до винагороди, без дискримінації за ознаками статі»[43].

На роботодавця покладаються наступні обов'язки: «створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі»[44].

Також Законом від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових

[41] Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення 14.10.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

[42] Кодекс Законів про Працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення 01.10.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08

[43] Леонтьєва Л. В. Права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні : монографія. Харків, 2009.С. 150.

[44] Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

відносин» доповнили статтю 23 Кодексу Законів про Працю нормою, що «роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення»[45].

Отже, якщо робити висновок стосовно дискримінація у сфері праці на законодавчому рівні в Україні, то саме нерівність спостерігається на підставі статі статусів індивідів, віку, культурних відмінностей, політичних переваг, тощо. Досить велику перевагу в законодавстві України приділено захисту вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, дітей-інвалідів до чотирнадцяти років, та одиноким матерям. Але зробивши аналіз законодавства останніх років, можемо стверджувати, що на один рівень вивели і права одиноких батьків, та надано їм статус «працівник з сімейними обов'язками». Тобто репродуктивна функція, яка притаманна тільки жінкам, захищається на законодавчому рівні у вигляді відпустки, виплат саме жінкам, а виховання дитини покладається, як на батька так і на матір, а також інших членів сім'ї (дід, баба), які здійснюють фактичний догляд за дитиною (дітьми). Інша річ, яка особливо проявляється в нерівній оплаті однаково продуктивних груп. У практиці найму, винагороди, підвищення кваліфікації, просування по службі. Тобто це можна визначити як нерівні можливості для працівників однакової продуктивності, або нерівне ставлення до них з боку роботодавців, суспільства та держави, це свідоме обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, недопущення отримання ними рівних можливостей. на ринку праці. Трудовій дискримінації можуть піддаватися як окремі працівники, так і окремі групи.

ВИСНОВКИ

Отже ми дійшли висновку, що наразі є досить багато наукових робіт (як вітчизняних науковців так і європейських), міжнародно-правових документів які імплементовані в національне законодавство стосовно викорінення дискримінації за ознаками статі. Саме Конвенції, Декларації, Директиви Європейського Союзу, допомагають нашій державі у процесі формування національного законодавства стосовно захисту прав жінок і викорінення дискримінації на ринку праці та вироблення

[45] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text

механізмів реалізації даної політики. Обґрунтоване нами визначення загальнотеоретичного поняття прав жінок може посприяти подальшим дослідженням і дискусіям з проблематики викорінення дискримінації стосовно жінок в економічній та соціальній сфері, дати підґрунтя для узагальнення у теоретичній науці, так і в дисциплінарній юридичній науці. Дана робота, висвітлює основні засади та сутність сучасного тлумачення прав жінок, та надає можливість сформулювати рекомендації, спрямовані на більш ефективний вплив державно-правової діяльності відносно викорінення дискримінації у всіх сферах життя.

Зокрема, Україна ратифікувала ряд досить важливих конвенцій в яких закріплені основні права і свободи жінки під час реалізації свого права на працю. Ще у 2000 році Україна взяла на себе відповідальність на саміті ООН, де підписала Цілі Розвитку Тисячоліття і взяла зобов'язання за розвиток людського потенціалу, зокрема жіночих прав. З огляду на вище зазначене, забезпечення недискримінації у сфері праці потребує подальшого вдосконалення правовими засобами, а отже, необхідні подальші наукові дослідження у цій сфері. Це пов'язано з тим, що лише за наявності достатнього наукового обґрунтування можна буде якісно правовим шляхом регулювати суспільні явища. Прийняття цих законодавчих пропозицій сприятиме приведенню національного законодавства у відповідність до права Європейського Союзу та практики Міжнародної Організації праці, що, на нашу думку, матиме позитивний вплив на ринкове середовище. Ці зміни насамперед спрямовані на приведення сфери праці та трудових відносин у відповідність до вимог сьогодення.

АНОТАЦІЯ

У роботі нададо загальнотеоретичні поняття «дискримінації» та «прав жінки» і як саме інтерпретуються права жінок і чоловіків з позицій рівності, розглянуто міжнародну та національну систему нормативно-правових актів, поняття дискримінації за ознакою статі. Виокремленно, як саме в текстах даних документів розглядається особливості жінок і чоловіків Встановлено, що. проблема створення ефективно діючого міжнародного та національного законодавства, ставить на меті забезпечення для всіх незалежно від статі можливостей щодо участі у політичному, трудовому, соціальному, культурному житті, доступі до матеріальних благ. Визанчено за необхідне зауважити, що основною проблемою, яка висвітлюється в даних актах обумовлена біологічним статусом та перевагою чоловіків. Зроблено висновок, необхідним є розгляд законодавчих актів на рівні Європейського законодавства, яке ґрунтуються на природних властивостях

людини, та проведено аналіз національного законодавства стосовно дискримінації за ознаками статі.

Література

1. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Поняття дискримінації за міжнародними актами і законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. *Сер.: Юриспруденція.* 2022 № 56. URL: http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc56/13.pdf DOI https://doi.org/10.32841/2307-1745.2022.56.13

2. Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять від 24.06.1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

3. General Comment of Human Rights Committee no. 18, Nondiscrimination (Thirty-seventh session, 1989), Compilation of General Comments and General Recommendations. – Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U. N. – Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 at 26 (1994). URL: http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/hrcom18.htm. (дата звернення 09.11.2023 р.).

4. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм подолання її в Україні : дис. … доктора філософії з права. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/14440/Дисертація%20Янковець.pdf?sequence=4&isAllowed=y (дата звернення 10.11.2023 р.).

5. Загальна Декларації прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

6. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

7. Європейська конвенція з прав людини від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

8. Про виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. Дата оновлення: 02.12.2012 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

9. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВВ. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: http://zakon1.rada.gov.ua (дата звернення 12.11.2023 р.).

10. Леонтьєва Л. В. Права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні: монографія. Харків, 2009. 212 с.

11. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text (дата звернення 12.11.2023 р.).

12. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 03.08.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

13. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

14. Уварова О. О. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості). Харків, 2015. 150 с.

15. Договір про утворення Європейського економічного співтовариства від 17.02.86 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

16. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 від 29.06.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення 10.11.2023 р.).

17. Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. Київ, 2001. 70 с. (дата звернення 10.11.2023 р.).

18. Леонтьєва Л. В. права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні (теоретико-правові аспекти) : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2005. 189 с. (дата звернення 15.11.2023 р.).

19. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 від 28.06.1952 р. Дата оновлення 15.06.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122/card4#History (дата звернення 11.11.2023 р.).

20. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 24.06.1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення 12.11.2023 р.).

21. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 від 26.06.1984 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення 12.11.2023 р.).

22. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23.06.1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010/card4#History (дата звернення 12.11.2023 р.).

23. Європейська Соціальна Хартія від 3.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення 13.11.2023 р.).

24. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9.12.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text (дата звернення 13.11.2023 р.).

25. Леонтьєва Л. В. права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні (теоретико-правові аспекти) : дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2005. 189 с. (дата звернення 10.10.2023 р.).

26. Ярошенко О. Щодо дискримінації і реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 53–55.

27. Сахарук І. С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 230 с.

28. Козакова А. В. Забезпечення рівних прав жінок та чоловіків в українському суспільстві. *Вісник Національного університету внутрішніх спра*в. 2002. Вип. 18. С. 300–306. (дата звернення 10.10.2023 р.).

29. Кодекс Законів про Працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення 01.10.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08 (дата звернення 15.11.2023 р.).

30. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України від 15.04.2021 р. № 1401-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20/card4#History (дата звернення 15.11.2023 р.).

31. Про відпустки: Закон України від 15.11.96 р. № 505/96. Дата оновлення 24.03.2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення 15.11.2023 р.).

32. Леонтьєва Л. В. Соціальні права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні. *Форум права*. 2010. № 4. С. 572–575.

33. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення 14.10.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення 15.11.2023 р.).

34. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text.

Information about the author:
Leontieva Lina Vitaliivna,
Candidate of Law, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Accounting and Taxation
Kharkiv National Automobile and Road University
25, Yaroslava Mudrogo str., Kharkiv, 61002, Ukraine
https://orcid.org/0000-0002-5336-3134