

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД**

**СЕРЕДА Олена Григорівна - докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого**

<https://orcid.org/0000-0002-8252-1963>

**МИТЧИК Дмитро Романович - здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти 3 курсу факультету прокуратури Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого**

<https://orcid.org/0009-0003-3299-7191>

**УДК 349.2:[316.647.82:316.346.2]**

**DOI 10.32782/EP.2023.4.18**

У статті розглядається аспект гендерної дискримінації у сфері трудових правовідносин, а саме обмеження права жінки на вільний вибір праці, що закріплено у певних нормах національного законодавства. На думку авторів, така дискримінація серйозно впливає на права жінки та демократичні цінності в цілому, а також сприяє підтриманню вставлених суспільством гендерних ролей для кожного з представників протилежних статей. Наслідком такої дискримінації автори називають відомий науковому колу перелік проблем, що пов'язаний з меншою оплатою праці жінок, мінімальною зацікавленістю роботодавців у працівниках жіночої статі, великою гендерною сегрегацією ринку праці, складнощами просування кар'єрними сходами з боку жінок тощо.

У дослідженні проаналізовано праці науковців у відповідній сфері, національні та міжнародні стандарти щодо регулювання питання заборони дискримінації. Особливу увагу приділено міжнародним зобов'язанням, які Україна взяла на себе ратифікацією відповідних актів, зокрема Загальної декларації прав людини та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Автори стверджують, що заборона жінкам працювати на шкідливих та важких роботах прямо порушує імперативні міжнародно-правові норми згаданих вище актів, а враховуючи те, що Україна прагне розвивати правову державу, такі порушення слід усувати.

Велику увагу було приділено наслідкам зрівняння чоловіків та жінок у правах. Автори стверджують, що таке зрівняння сприятиме

покращенню економічного, соціального, культурного та правового стану в країні, а певні результати зрівняння чоловіків та жінок у правах ми бачимо і зараз, враховуючи кількість жінок у складі різних типів оборонних інституцій.

У прикінцевій думці автори пропонують шляхи розв'язання проблеми, враховуючи інтереси жінки та зобов'язання держави. Знайдений підхід, на думку авторів, сприятиме розвитку демократичних цінностей у державі та руйнації гендерних стереотипів, які вже століттями паразитують у суспільстві.

Ключові слова: гендерна нерівність, професійна сегрегація, заборона дискримінації, шкідливі та важкі роботи, місце роботи, правова політика, трудові правовідносини, умови праці, демократичні цінності.

### **Постановка проблеми**

Історія людства пронизана взаємодією двох існуючих статей: жіночої та чоловічої. У силу багатьох факторів, у ранніх формах суспільства склалася певна соціальна модель, що затвердила ролі для кожного з представників цих груп. Проте, навіть за умови повної зміни нашого життя усталені соціальні ролі залишаються закріпленими й надалі.

З одного боку, здається, що такий розподіл є нормальним, однак саме через ці традиційні установки виникають великі труднощі щодо взаємодії та співвідношенні прав гендерних груп. Зокрема, як стверджує Добош З. А., ми маємо меншу оплату праці жі-

нок, мінімальну зацікавленість роботодавців у працівниках жіночої статі, велику сегрегацію ринку праці та інші чисельні проблеми [2, с. 192]. У своєму дослідженні Клименко М. В. зазначає, що ми також маємо вертикальну сегрегацію, тобто таку ситуацію, коли жінки обіймають лише 23% керівних посад, а також приріст чисельності жінок без роботи, які становить близько 52,4% загальної кількості безробітних [10, с. 32-33]. На нашу думку, ці проблеми беруть свій початок саме з гендерних стереотипів, тих традиційних установок, які вказують що є суто «жіночим», а що «чоловічим».

Законодавець не розв'язує ці проблеми. Навпаки, у сфері розподілу робіт на суто «чоловічі» та «жіночі» у правовому полі функціонує низка норм, які закріплені положеннями статті 43 Конституції [11], статтями 174 та 175 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [14] та Наказом Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» (далі – Наказ МОЗ) [16]. Враховуючи прагнення України розвивати демократичну та правову державу, яке встановлено Конституцією [11], а також взяті на себе міжнародно-правові зобов'язання, така політика повинна бути широко проаналізована на відповідність демократичним принципам та нормам.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Проблемні питання недопущення дискримінації у сфері праці свого часу тією чи іншою мірою висвітлювалися різними авторами, які зробили вагомий внесок у їх дослідження. Питання гендерної дискримінації, зокрема у сфері робіт, на яких заборонено використовувати працю жінок, досліджували такі науковці, як Вапнярчук Н. М., Добош З. А., Коваленко О. О., Шабанов Р. І., Клименко М. В., Ольховська Є. О., Костюченко Т. С. та інші. Попри кількість досліджень сьогодні не існує загальної концепції, яка запропонувала б шляхи розв'язання цієї проблеми.

**Метою статті** є аналіз сучасного стану гендерного обмеження права жінок на вільний вибір роботи, яка кваліфікується як тяжка та шкідлива, та формування пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства України у відповідності до міжнародних стандартів.

#### **Виклад основного матеріалу**

Поняття «дискримінація» є складним, бо науковці мають різні погляди на нього. Це підтверджується багатостороннім дослідженням Вапнярчук Н. М. [1], однак нам слід використовувати законодавче визначення, яке має юридичну силу. Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінація – це ситуація, коли особа (група осіб) за її певними ознаками зазнає обмежень у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі. Однак, не визнаються дискримінацією випадки, коли такі обмеження мають правомірну мету [13]. Для справедливого дослідження слід проаналізувати й міжнародне визначення поняття «дискримінація». Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», терміном «дискримінація» охоплюється «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять» [18]. Цей документ також зазначає, що «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається» [18]. Таким чином, національне визначення поняття «дискримінації» відповідає міжнародним стандартам.

На наш погляд, слід відрізнити дискримінацію юридичну та фактичну, бо в цьому контексті існує певна розбіжність між «de-jure» та «de-facto» [10, с. 31]. Відповідно до зазначеного вище Закону, будь-яке обмеження, яке є об'єктивно виправданим, вважається легітимним, тобто правомірним

[13]. На нашу думку та на думку Клименко М. В., будь-яке обмеження є обмеженням фактично [10, с. 31], а для досягнення загальної рівності особи повинні бути рівні як юридично, так і фактично.

Клименко М. В. зазначає, що «гендерна дискримінація та гендерна нерівність у світі праці залишаються, причиною тому – стійкі гендерні стереотипи...» [4, с. 79]. Якщо стверджувати, що юридично чоловіки та жінки рівні, як зазначено у положеннях статті 24 Конституції України, то таких тенденцій не могло б бути, проте на практиці, тобто фактично, ми досить часто стикаємося з дискримінацією, яка може не визнаватися нею юридично [11]. Відповідно, тільки у тісному взаємозв'язку юридичного та фактичного рівноправ'я можливо досягти усунення дискримінації та встановлення реальної рівності.

Дискримінація за статевою приналежністю найчастіше зустрічається у сфері трудових відносин [2, с. 190]. Так, Вапнярчук Н. М. з цього приводу виділяє одну з найбільш розповсюджених її форм: гендерна, професійна сегрегація, яка юридично не визнається обмеженням прав гендерних груп [1, с. 154]. Така проблема бере коріння з тих традиційних установок, про які ми згадували раніше, а також з окремих статей Конституції та КЗпП, які забороняють використовувати працю жінок на чітко визначених роботах, та відповідного Наказу МОЗ, який встановлює вичерпний перелік цих робіт [11; 14; 16].

Відповідно до положень статті 43 Конституції: «Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється», а відповідно до статті 174 КЗпП: «Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (не фізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню)» [11; 14]. Перелік таких важких робіт затверджується актом центрального органу виконавчої влади, а саме Наказом Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими

та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» [16]. Відповідно до цих положень, жінки не можуть працювати на певних видах робіт, що, на думку Клименко М. В., є юридичним корінням професійної сегрегації [10, с. 32]. Погоджуючись з думкою Клименко М. В., хочеться додати, що фактичним корінням професійної сегрегації виступають ті гендерні ролі та стереотипи, які встановлюють для представників кожної з протилежних статей певні права та обов'язки, що визнаються державою та населенням як суспільна норма та звичай.

Така сегрегація є досить небезпечною через те, що вона закріплює та підтримує ті традиційні установки у сфері «жіночих» та «чоловічих» професій, які, на думку Ольховської Є. С., негативно впливають на кожного з представників цих статей [5, с. 145]. Звідси бере свій початок розрив у заробітній платі, переривання трудової кар'єри, складнощі у просуванні кар'єрними сходами у жінок та інші численні проблеми у сфері трудових праввідносин [2, с. 192]. Слід зазначити, що такий розподіл не може впливати тільки на жінок, бо так чи інакше він зачіпляє права чоловіків. На думку Ольховської Є. С., цей розподіл негативно впливає на чоловіків у тих ситуаціях, коли вони не можуть займати певні посади або коли це різко та негативно сприймається суспільством [5, с. 145]. Складно погодитися з Ольховською Є. С., бо дійсно існує певний перелік професій, де праця чоловіків зустрічається набагато частіше за працю жінок. Як наслідок, згідно з дослідженням Т. С. Костюченко, переважна кількість жінок знаходиться в одній сфері зайнятості, а чоловіків – у протилежно іншій, що погано впливає на економічну та культурну ситуацію в країні [6, с. 11]. Дійсно, помітною є тенденція збільшення відсотка чоловіків на роботах, що пов'язані з фізичною працею або важкою промисловістю та виробництвом, та зменшення відсотка жінок на подібних роботах, та навпаки, збільшення відсотка жінок на роботах, що пов'язані з інтелектуальною або іншою діяльністю, що не вимагає великого фізичного навантаження, та зменшення відсотка чоловіків на подібних роботах. Н. М. Вапнярчук перекона-

на, що внаслідок усунення таких відмінностей між статями утвердяться демократичні принципи, а також відбудеться позитивний вплив на соціальні та економічні відносини в суспільстві, що дозволить більш ефективно використовувати людські ресурси [1, с. 155], а Клименко М. В. у своєму дослідженні приходить аналогічного висновку [10, с. 33]. Погоджуючись з думкою Н. М. Вапнярчук та Клименко М. В., слід додати, що і зараз ми спостерігаємо позитивний вплив усунення відмінностей між гендерними групами, коли жінки долучилися до захисту Батьківщини від агресора. Дійсно, роль та вплив жінок у цій війні набагато більші, ніж за інші часи, як раз унаслідок усунення таких відмінностей, що, як ми бачимо, має лише позитивні наслідки для держави та суспільства. Слід додати, що принципи державної політики, які зазначені у преамбулі Конституції України, а саме положення: «прагнути розвивати і зміцнювати демократичну, соціальну, правову державу», цілком співвідносяться з результатами, про які ми зазначаємо [11].

Прихильники політики заборони праці жінок на певних видах робіт, зокрема Коваленко О. О. та Шабанов Р. І., стверджують, що держава має обов'язок піклуватися про життя і здоров'я людини, що закріплений у Конституції [3, с. 130]. Дійсно, відповідно до положень статті 3 Конституції України, здоров'я людини визнається однією з найвищих соціальних цінностей, на рівні з життям, честю та гідністю, а у статті 24 закріплено застосування спеціальних заходів щодо охорони праці та здоров'я жінок [11]. На думку цих науковців, держава, встановлюючи перелік робіт, на яких заборонено використання праці жінок, піклується саме про репродуктивне здоров'я жінки, відповідно, визначені у Наказі МОЗ роботи різко та негативно впливають на здатність жінки до народження дитини [3, с. 131].

Коваленко О. О. та Шабанов Р. І. у своїй роботі вдаються питанням: «Чи залишиться жінка жінкою, працюючи на цих роботах, чи зможе виконати свою природну функцію?» [3, с. 132]. Коваленко О. О. стверджує, що професійні патології є актуальними та складними проблемами, які негативно впливають на жіноче здоров'я, і через це держава

повинна дбати про збільшення чисельності населення шляхом підтримки здатності жінок продовжувати рід [8, с. 75]. Аналізуючи думки Коваленко О. О., слід погодитися, що в Україні дійсно існують демографічні проблеми, які почалися ще з моменту проголошення незалежності, проте вони пов'язані не з великою кількістю патологій, внаслідок яких жінка втрачає здатність народжувати, а з іншими чинниками, зокрема економічними, соціальними та політичними. Однак, не можна спростувати тезу про те, що ці патології так чи інакше впливають на демографічні показники.

Учасники сьомого Європейського Конгресу з трудового права та права соціального забезпечення визнали, що встановлення певних вимог виконання роботи особам жіночої статі є допустимим в інтересах самої жінки та її безпеки [4, с. 80]. Також учасники Конгресу відмітили, що тенденція країн Європейського Союзу, які пішли шляхом скорочення переліку заборонених для жінок робіт, є негативною [4, с. 80]. Однак, як ми бачимо, Конгрес визнає, що ряд країн Європейського Союзу все ж таки пішов шляхом дозволу жінкам працювати на заборонених раніше роботах. Враховуючи європейський курс України, якій встановлений у преамбулі Конституції, нам слід брати до уваги законодавчі ідеї країн Європи як зразкові та авторитетні, бо Європа є одним з найбільших осередків демократичних цінностей у світі [11].

Узагальнюючи, прихильники такої правової політики держави підтримують її, аргументуючи таке втручання у права жінок обов'язком держави у збереженні здоров'я населення, зокрема репродуктивного здоров'я жінки.

Зазначимо, що жінка, в першу чергу, фізична особа, людина [9, с. 6]. Аналізуючи релігії, більшість жінок народжує дітей, однак презюмувати або створювати концепцію «природної функції жінки» є неправильним. Згідно зі згаданими вище концепціями науковців, держава покладає на жінку уявний обов'язок, і внаслідок його виконання захищає її репродуктивне здоров'я, однак, народжувати дитину це особливе право особи [9, с. 14]. Дослідження 2021 року показує

ють, що у нашому суспільстві відсоток осіб, які підтримують рух «чайлдфрі», дорівнює 1,2% серед осіб обох статей [21]. Відповідно, кількість осіб, які не бажають народжувати або мати дітей, становить близько 500 тис., серед них приблизно половина це жінки. У такому випадку постає питання доцільності з боку держави обирати жінці її «природню функцію», якщо народжувати є правом жінки, яке вона може і не реалізовувати за власним бажанням.

Слід зазначити про існування досить великого прошарку суспільства, що охоплює жінок, які народили та більше народжувати не планують. Згідно з дослідженням, у середньому на жінку в Україні припадає 1,2 дитини [21], відповідно, українська жінка зазвичай народжує 1-2 дитини, після чого право та можливість жінки на народження фактично не використовується. Також до цієї категорії слід віднести безплідних жінок та жінок, які у силу свого віку не можуть виносити дитину, або це є небезпечним як для матері, так і для самої дитини, внаслідок чого жінки не планують і не будуть народжувати. У своїй сукупності, кількість таких жінок є досить великою, а заборона працювати їм на роботах, де не допускається праця жінок, залишається попри те, що своє право народжувати вони не реалізують.

Аналізуючи тенденції розвитку сучасного суспільства, виникає питання як бути з чоловіками, які змінили статеву належність та стали жінками. Відповідно до статі 51 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», в Україні можлива корекція статевої належності, а також існує певна процедура визнання такої особи жінкою [12]. У цьому випадку жінка об'єктивно не може реалізувати свою можливість народжувати через те, що не всі операції дозволяють змінити стать та отримати таку можливість.

Відповідно до вищезазначеного, існує великий прошарок суспільства, що охоплює жінок, які не планують, не можуть або не будуть народжувати, проте, відповідно до Наказу МОЗ, положень Конституції та КЗпП, працювати на заборонених роботах вони права не мають [11; 14; 16]. У такому випадку займатися забороненими роботами вони

не можуть лише через те, що вони жінки. Клименко М. В. стверджує, що така політика держави є дискримінаційною [10, с. 32]. Погоджуючись з Клименко М. В., нам слід звернутися до згаданої вище законодавчої регламентації дискримінації.

Відповідно до Закону України «Про заходи запобігання та протидії дискримінації в Україні», не вважається дискримінацією ситуація, «коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [13]. Об'єктивно обґрунтована мета, яка стосується захисту репродуктивного здоров'я жінки, не існує в цих випадках, відповідно до наведених аргументів, і, згідно з законодавством України та міжнародних стандартів, заборона працювати на шкідливих та важких роботах жінкам, які охоплюються наведеним вище прошарком, є як фактичною, так і юридичною дискримінацією. У своїх документах Міжнародна організація праці зазначає, що такі захисні механізми (щодо впровадження переліку робіт, на яких забороняється використання праці жінок) повинні реалізовуватися лише в рамках збереження репродуктивного здоров'я [7, с. 230], однак, у цьому випадку, збереження репродуктивного здоров'я вже не може бути обґрунтованою метою в силу зазначених вище причин. Узагальнюючи, жінки, які охоплюються згаданим вище прошарком, не можуть працювати на тяжких та шкідливих роботах, визначених Наказом МОЗ, лише через те, що вони належать до певної гендерної групи, тобто є жінками. Як наслідок, така політика є дискримінаційною як з юридичного, так і з фактичного боку.

Також, на нашу думку, суперечливою є позиція імперативного характеру норм щодо встановлення переліку робіт, на яких забороняється праця жінок. На думку Добош З. А., з якою ми погоджуємося, така політика повинна бути диспозитивною, а не імперативною [2, с. 193]. До того ж, на нашу думку, якщо держава хоче забезпечити жінок від такого роду робіт, їй слід створити такі умови, за яких жінкам, або більшості з них, не треба буде займатися важкою роботою. Таких напрямів є декілька, зокрема, на думку Клименко М. В., має місце збільшен-

ня робочих місць, при цьому такі роботи повинні бути більш вигідними для жінок, тобто з рівною оплатою праці, рівною можливістю просування кар'єрними сходами тощо [10, с. 32]. Таку систему створити реально, й існують приклади застосування відповідних механізмів у законодавстві зарубіжних країн. Гарним механізмом є контрольна модель у Франції, яка передбачає обов'язок підприємств публікувати інформацію щодо просування по службі, оплати праці та підвищення заробітної плати за ознакою статі. Ця інформація оцінюється за 100-бальною шкалою, і якщо компанія отримує менше ніж 75 балів, на неї накладаються досить вагомні санкції.

Також ця політика має й інші проблемні місця, зокрема, аналізуючи аргументи прихильників такої політики, можна зробити висновок, що держава, захищаючи репродуктивне здоров'я жінки, має на меті захистити не її особисто, а ймовірний плід, тобто дитину [3, с. 130]. Таким чином, вона захищає права ненародженої дитини, якої може і не існувати. Згідно з Цивільним кодексом України, є випадки, коли плід всередині матері має певні права [15], проте існування прав у суб'єкта, якого не існує у будь-якому вимірі неможливе. Тому якщо немає іншої особи, права якої держава намагається захистити, законодавець забороняє жінці працювати на підставі власного бажання, що не співвідноситься з принципами демократичної та правової держави, які закріплені в Конституції [11].

На нашу думку, кращим кроком є надання жінці права вільного вибору праці. Щодо цього Клименко М.В. стверджує, що нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій є дискримінаційним відповідно до низки міжнародно-правових документів [10, с. 32], тому слід звернутися до положень цих актів. Відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [17]. Також у частині 1 статті 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права вказано: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає пра-

во кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права» [19], а в положеннях пункту 1 «Рекомендації щодо політики в галузі зайнятості №169», яка видана Міжнародною організацією праці, вказано: «Сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості, передбачене Конвенцією та Рекомендацією 1964 року щодо політики в галузі зайнятості слід вважати засобом забезпечення на практиці здійснення права на працю» [20]. Таким чином, як ми бачимо, ця правова політика держави прямо порушує імперативні вимоги Загальної декларації та Міжнародного пакту, а також рекомендації Міжнародної організації праці. Зазначимо, що це не вичерпний перелік актів, норми яких порушуються досліджуваною правовою політикою держави.

Для реалізації наведеної ідеї та виконання зобов'язань держави у сфері виконання положень міжнародно-правових актів та сфері захисту здоров'я жінки, слід створити достатній інформаційний простір, що допоможе жінкам усвідомити небезпечність таких робіт. На думку юридичних консультантів адвокатського об'єднання «Юбікон» та ТОВ «Калашнік і партнери», право на достатнє інформування особи є фундаментальним [9, с. 7], з чим ми погоджуємося.

На нашу думку, такий механізм може існувати в наступному вигляді: при прийнятті на небезпечні роботи для жінок слід створити систему інформування про шкідливі наслідки таких робіт. Таким механізмом може бути обов'язковий курс, проходження якого стане підставою для прийняття жінки на роботу, а для полегшення реалізації такої моделі інформування, можна зобов'язати роботодавців організовувати проведення таких курсів при прийнятті жінок на ці види робіт. Для контролю за реальним вивченням курсу слід створити тест, і за умови проходження курсу та ефективного складання тесту жінку можна буде допускати до цих робіт, бо вона буде повністю усвідомлювати та розуміти наслідки своїх рішень. Форма курсу може бути різною, але повинна бути стандартизованою. На нашу думку, гарним

варіантом є створення уповноваженим органом влади одного уніфікованого відеокурсу, який разом із затвердженим тестом буде передаватися керівникам тих підприємств, на яких робота, відповідно до Наказу МОЗ, кваліфікується шкідливою для жіночого організму [16]. Також слід запровадити відповідальність за різноманітні порушення цих вимог і покласти на певний орган функції контролю за виконанням цього процесу.

Клименко М.В. зазначає, що у кожній сфері життя повинен бути присутній як чоловічий, так і жіночий елемент [10, с. 32], бо, як ми вже згадували раніше, це має лише позитивні наслідки. На наш погляд, така політика держави буде вигідна як для жінок, так і для держави. Жінки отримають свободу вибору професії, відповідно до положень Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Рекомендацій Міжнародної організації праці [17; 19; 20], зможуть працювати на тих роботах, які наразі є забороненими для них, отримають можливість реалізуватися у бажаній галузі, і в цьому випадку вони будуть повністю розуміти, які це буде мати наслідки. За таких умов, їх рішення буде виваженим і держава не має права втручатися в цей вибір. З боку зобов'язань держави забезпечувати збереження здоров'я жінок, вона їх виконає у формі належного інформування жінки про шкідливі наслідки такого роду діяльності, проте, остаточне рішення щодо розпорядження своїм життям та здоров'ям повинна приймати сама особа, а держава повинна допомогти їй у прийнятті цього рішення [11]. Також з боку держави будуть виконані зобов'язання, взяті на себе ратифікацією Загальної декларації та Міжнародного пакту, що буде сприяти покращенню міжнародного іміджу країни та зміцнення демократичних цінностей. Як ми вже довели, встановлення реальної рівності між чоловіком та жінкою, зокрема у сфері трудових відносин, буде сприяти економічному і соціальному процвітанню країни, з чим погоджується низка науковців. Цей крок буде одним з сотні інших, які потрібно зробити для створення реальної гендерної рівності в Україні.

### **Висновки**

В Україні існують норми, які встановлюють перелік робіт, на яких забороняється праця жінок. Прихильники такої правової політики держави стверджують, що такі норми ґрунтуються на зобов'язанні країни піклуватися про здоров'я населення, у тому числі у сфері репродуктивного здоров'я жінок.

У ході нашого дослідження ми встановили, що певні категорії жінок не використовують свої можливості народжувати дітей у силу багатьох факторів: як об'єктивних, заснованих на неможливості або небезпеці народжувати, так і суб'єктивних, які засновані на небажанні народжувати. У такому випадку забороняти цим категоріям жінок працювати на таких роботах є як юридичною, так і фактичною дискримінацією.

Для подолання реальної, а в зазначених вище випадках і юридичної, дискримінації держава повинна відмовитися від імперативності норм, які встановлюють заборону жінкам працювати на шкідливих та важких видах робіт. Ці норми повинні регулювати модель поведінки країни, а не жінки.

Слід створити механізм, який буде сприяти жінкам обирати нешкідливу роботу, що також буде допомагати покращенню стану економіки та утвердженню демократичних принципів.

Держава повинна направити зобов'язання у сферу належного інформування жінок про шкідливість такого роду зайнятості. У цьому випадку держава надає жінкам більшу свободу вибору та прав і одночасно виконує свої зобов'язання з приводу захисту здоров'я населення, зокрема у сфері репродуктивного здоров'я, а також не забуває про зобов'язання, взяті на себе ратифікацією міжнародних актів. Проаналізувавши ці аргументи, ми встановили, що цей варіант буде враховувати інтереси як держави, так і жінок.

Реалізувавши таку політику, країна почне руйнувати старі стереотипи, які базуються на сегрегації ринку праці та розподілу робіт на «жіночі» та «чоловічі», внаслідок чого ми отримаємо позитивні показники у правовій, соціальній, культурній та еконо-

мічній сферах. Реальна рівність – гарантія розвитку країни у всіх сферах життя.

### Література

1. Вапнярчук Н.М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*: електрон. наук. фахове вид. 2022. Серія: Право. Том 1. №73. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/11/28.pdf> (дата звернення 11.09.2023)

2. Добош З.А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*: електрон. наук. фахове вид. 2020. №7 URL: [http://lsej.org.ua/7\\_2020/50.pdf](http://lsej.org.ua/7_2020/50.pdf) (дата звернення 11.09.2023)

3. Коваленко О. О. Шабанов Р. І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*: електрон. наук. фахове вид. 2018. № 6. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/6/23.pdf> (дата звернення 11.09.2023)

4. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. *Актуальні проблеми держави і права*: електрон. наук. фахове вид. 2021. Вип. 90. URL: <http://www.apdp.in.ua/v90/12.pdf> (дата звернення 11.09.2023)

5. Ольховська Є. О. Окремі теоретичні та практичні проблеми забезпечення гендерної рівності у трудових відносин. *Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди*: електрон. наук. фахове вид. 2022. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/61a76b65-cd08-47be-bf74-d4a478aee186/content> (дата звернення 11.09.2023)

6. Костюченко Т. С. Гендерованість ринку праці: порівняння кейсів України і Литви: дослідження. *Український Центр Європейської Політики*: електрон. наук. фахове вид. 2019. URL: <https://ucerp.org.ua/doslidzhennya/labor-market-gender-comparison-of-the-cases-of-ukraine-and-lithuania.html> (дата звернення 11.09.2023)

7. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України. *Центр Разумкова*: електрон. наук. фахове вид. 2016. URL: [https://gazumkov.org.ua/uploads/article/2016\\_Gender\\_rivn.pdf](https://gazumkov.org.ua/uploads/article/2016_Gender_rivn.pdf) (дата звернення 11.09.2023)

8. Коваленко О.О. Чи сприяє встановленню гендерної рівності скасування МОЗ переліку важки робіт та робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок? *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: електрон. наук. фахове вид. 2018. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4e9b82ad-14ff-4c84-96ae-90f5054e3072/content> (дата звернення 11.09.2023)

9. Сальникова А. Горбенко О. Кубах Є. Петровська Г. Права жінки у пологах та їх реалізація в Україні. *Громадська організація «Природні Права Україна»*. 2018. URL: [https://pryrodni.org.ua/wp-content/uploads/2018/05/Права\\_m.pdf](https://pryrodni.org.ua/wp-content/uploads/2018/05/Права_m.pdf) (дата звернення 11.09.2023)

10. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: правове забезпечення в Україні. *The Scientific Heritage*: електрон. наук. фахове вид. 2021. VOL 4, No 59 (59). URL: <http://www.scientific-heritage.com/wp-content/uploads/2021/02/VOL-4-No-59-59-2021.pdf> (дата звернення 11.09.2023)

11. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96\\_vr/ed20200101/sp:max50:nav7:font2#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96_vr/ed20200101/sp:max50:nav7:font2#Text) (дата звернення 11.09.2023)

12. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> (дата звернення 11.09.2023)

13. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення 11.09.2023)

14. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 11.09.2023)



15. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 11.09.2023)

16. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): Наказ МОЗ України від 29.12.1993 р. № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text> (дата звернення 11.09.2023)

17. Загальна декларація прав людини: Декларація, Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення 11.09.2023)

18. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111: Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 р. № 111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text) (дата звернення 11.09.2023)

19. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text) (дата звернення 11.09.2023)

20. Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості N 169: Рекомендації, Міжнародний документ від 26.06.1984 р. № 169. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_278#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_278#Text) (дата звернення 11.09.2023)

21. Корба Г. «Жодних «за», щоб народжувати»: чому українці не хочуть мати дітей. *BBC NEWS Україна*. 2021. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-59656166> (дата звернення 11.09.2023)

#### **CURRENT ISSUES OF OVERCOMING GENDER DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR: INTERNATIONAL STANDARDS AND DOMESTIC EXPERIENCE**

The article focuses on the aspect of gender discrimination in the field of labor relations, namely limiting a woman's rights of free choice of work, which is enshrined in norms of the national legislation.

According to the authors, such discrimination seriously affects women's rights and democratic values in general, and also contributes to the support of gender roles enforced by society for each of the representatives of the opposite sex. As a result of such discrimination, the authors name a list of problems known to the scientific community, which is connected with lower wages for women, minimal interest of employers in female employees, major gender segregation of the labor market, difficulties for women in advancing up the career ladder, etc.

The study analyzes works of scientists in the relevant field, and national and international standards regarding the regulation of the prohibition of discrimination. Special attention is paid to the international obligations that Ukraine undertook by ratifying the relevant acts, in particular the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. The authors claim that banning women from working in harmful and difficult jobs directly violates the imperative international legal norms of the above-mentioned acts, and given that Ukraine strives to develop a rule of law, such violations should be eliminated.

Much attention was paid to the consequences of equal rights between men and women.

The authors claim that such equalization will contribute to the improvement of the economic, social, cultural and legal situation in the country. And certain results of the equalization of rights between men and women can be seen even now, considering the number of women in various types of defense institutions.

In the concluding paragraph, the authors suggest ways of solving the issue at hand, taking into account the interests of women and the obligations of the state. According to the authors, the found approach will contribute to the development of democratic values in the state and the destruction of gender stereotypes that have been a parasite in society for centuries.

**Key words:** gender inequality, occupational segregation, prohibition of discrimination, harmful and difficult work, workplace, legal policy, labor relations, working conditions, democratic values.