

а й з наданням можливості працівникові права вимагати від роботодавця спростування наклепів, видається очевидною.

Гоц-Яковлєва О. В.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди*

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ

Одним із напрямків захисту трудових прав працівників можна вважати подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі.

У вересні 2015 року у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН зі сталого розвитку. Підсумковим документом Саміту «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» було затверджено 17 Цілей сталого розвитку, до яких доєдналась і Україна. Однією з Цілей є гендерна рівність. Для її досягнення було вироблено ряд завдань, зокрема – заохочувати спільну відповідальність чоловіків і жінок за ведення господарства та виховання дитини. Поняття гендерної рівності є багатоаспектним. Тож, треба, щоб воно було відображене і в трудовому праві. Це стає можливим у разі зрівняння правового становища працівників обох статей.

Європейська спільнота вже тривалий час приділяє увагу питанням правового врегулювання гендерної рівності працівників. Так, в низці Директив ЄС набуло самостійного значення зрівняння правового становища чоловіка і жінки шляхом гарантування надання відпусток за сімейними обставинами для працівників обох статей. Реалізація такого зрівняння в національних законах країн ЄС гарантується шляхом закріплення в трудовому законодавстві видів відпусток без диференціації прав жінки і чоловіка. Тобто визначається право працівника на відпустки, зокрема ті, які надаються особам із сімейними обставинами, незалежно від його статі.

У законодавстві ЄС рівність жінок та чоловіків займає ключове місце, а її правове забезпечення простежується у шляхах подолання гендерної дискримінації. Рівність жінок і чоловіків в ЄС закріплюється у директивах Європарламенту та Ради ЄС 2000/43/ЄС, 2000/78/ЄС, 76/207/ЄЕС, в яких гарантується забезпечення рівності статей, включаючи, зокрема, можливість надання відпусток за сімейними обставинами як для жінок, так і для чоловіків.

Задля захисту прав жінок від дискримінації в певних життєвих обставинах в Європейському Союзі діє Директива Ради 92/85/ЄЕС «Про вживання заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують». Важливим положенням Директиви є те, що поняття «вагітна працівниця», «працівниця, що народила» і «працівниця, що годує груддю», тлумачаться відповідно до національного законодавства та практики. Водночас, правові норми надають можливість працівнику чоловічої статі скористатися певними правами, пов'язаними із народженням дитини та доглядом за нею. Тобто йдеться про права жінок лише у випадках, коли це пов'язано з їхніми фізіологічними особливостями, в усіх інших випадках диференціація відсутня. Необхідно зазначити, що за своїм змістом директиви ЄС у частині забезпечення гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі спрямовані на зрівняння правового становища працівників обох статей, а диференціація умов праці зумовлена швидше життєвими обставинами, аніж статевими відмінностями.

Видається, що Директива 92/85/ЄЕС є прикладом зрівняння правового становища чоловіка і жінки в трудових відносинах, в якій закріплене не просто проголошення формальної рівності, а забезпечується реальне зрівняння статусу працівників через визначення їхніх додаткових прав. При цьому ці додаткові права не є перевагою порівняно з правами працівника іншої статі, а є додатковими в контексті конкретних життєвих обставин (фактичних, фізіологічних). Саме таке зрівняння повинне забезпечуватися національним законодавством і Україна тут не є винятком.

У контексті цього гендерна проблематика в царині соціального захисту також потребує уваги в українському суспільстві. Її вирішення сприятиме укріпленню верховенства права та поваги до прав людини незалежно від її статі. Питання гендерної рівності та подолання дискри-

мінації за ознаками статі, згідно з позицією МОП, належить до однієї із проблем реалізації основоположних принципів і прав людини.

Європейське законодавство щодо забезпечення гендерної рівності формує підґрунтя для вдосконалення вітчизняного законодавства. Так, 15.04.2021 був прийнятий Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною», який покликаний забезпечити рівні можливості матері та батька у догляді за дитиною та поєднання трудової діяльності з сімейними обов'язками; усунути законодавчі прогалини, які обмежують права чоловіка на відпустку для догляду за дитиною; створити передумови для посилення ролі батька у процесі виховання дітей та розвитку відповідального батьківства в Україні.

В українському законодавстві і раніше була закріплена можливість для чоловіка взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Однак її могли надати тільки за наявності довідки з місця роботи матері про те, що вона вийшла на роботу до закінчення такої відпустки. «Таким чином, закріпився дискримінаційний підхід, згідно з яким право батька на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку розуміється як похідне від права матері на таку відпустку, тобто тільки мати може делегувати право на відпустку батькові й іншим родичами», – йшлося в пояснювальній записці до нового закону. Тож, зміни до ст. ст. 179, 181, 182¹ КЗпП України та ст. ст. 18, 19, 20 Закону України «Про відпустки» передбачають, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є рівним правом кожного з батьків дитини (матері та батька).

Окрім цього з'явилася й новела в системі відпусток – ст. 77³ КЗпП та ст. 19¹ Закону «Про відпустки» – одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, якою може скористатися чоловік, дружина якого народила дитину чи батько 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. Тобто, закріплюється рівність чоловіка та жінки шляхом надання додаткових прав особам із сімейними обов'язками.

Разом з тим, слід мати на увазі, що будь-які зміни в трудовому законодавстві, спрямовані на надання рівного обсягу прав чоловікам та жінкам, мають враховувати диференціацію умов праці жінок, оскільки

тільки жінка спроможна виконувати функції материнства, що підлягає захисту з боку держави.

Греченков А. А.,
*канд. юрид. наук, доцент,
профессор кафедры гражданского и трудового права
Академии Министерства внутренних дел
Республики Беларусь*

О ПОНЯТИИ ТРУДОВОГО ПРАВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время трудовое право является одной из ведущих отраслей права, играющей важную, все более возрастающую роль в обеспечении социально-экономического развития современных государств.

Характерно, что имеющие место в литературе определения трудового права традиционно увязываются только с трудовыми и связанными с ними отношениями в сфере наемного труда, которые входят в предмет трудового права. Полагаем, что данный подход не в полной мере отражает реальное содержание и социальное назначение трудового права в современных условиях и требует корректировки. При этом такая корректировка обусловлена в первую очередь существенным расширением сферы применения трудового права в регулировании трудовой деятельности различных категорий работающих граждан.

Общепризнанно, что сфера действия трудового права – понятие более широкое, чем его предмет. Оно включает в себя как общественные отношения, входящие в предмет трудового права, так и общественные отношения, не входящие в него. В предмет трудового права традиционно включаются трудовые и связанные с ними отношения, складывающиеся в сфере наемного труда (труда несобственников). Эти отношения возникают в результате заключения трудового договора (найма), сторонами которого выступают работник (физическое лицо) и наниматель (юридическое или физическое лицо) (ст. 3 и ч. 1 ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – ТК).

В сферу действия (но не в предмет) трудового права попадают многообразные общественные отношения, связанные с различными