

*Бура Т. С.,  
студентка 4 курсу спеціальності 081 Право історичного факультету  
Житомирського державного університету імені Івана Франка,  
Науковий керівник: Крайник Г.С.,  
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри права та публічного  
управління Житомирського державного університету імені Івана Франка*

## **ОКРЕМІ ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗА ТА УКРАЇНИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК**

На сьогодні стратегічними цілями нашої держави є досягнення європейських стандартів у всіх сферах життя, без сумніву, які на разі активно прогресують саме у трудовій. В Україні дедалі більшого значення набуває питання забезпечення гендерної рівності та дотримання прав жінок у всіх сферах суспільного життя.

Наразі у сфері наукових досліджень, що стосуються проблем трудових прав жінок як на національному та міжнародному рівні присвячено недостатньо уваги, як наслідок потребує ґрунтовного вдосконалення. Цьому питанню загалом або деяким його аспектам приділяли увагу вітчизняні та закордонні науковці, як В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, І.А. Вєтухова, К.К. Дайнеко, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, В.Г. Ротань, О.М. Потопахіна, Г.І. Чанишева. А.А. Тісецька О.О. Уварова й інші.

**Метою даного дослідження** є характеристика окремих правових стандартів Європейського Союзу та України у сфері трудових прав жінок.

Правові стандарти Європейського Союзу(далі — ЄС) та України у сфері удосконалення трудових прав жінок є одним із основних напрямків сучасної соціальної політики, які мають важливу роль у визначенні і захисті прав жінок на роботі. Цим самим забезпечуючи рівні можливості до створення демократичного суспільства, заснованого на принципах справедливості та рівності [16].

Відповідно до ст. 24 Конституції, що гарантує заборону будь-яких форм дискримінації в Україні (зокрема, дискримінації за ознакою статі у трудовому законодавстві) [1]. Проте на практиці жінки стикаються з утисками їхніх прав, які особливо чітко помітні у трудовій сфері. Це виражається в нижчій заробітній платі, дискримінації під час прийому на роботу, незначних шансах отримати керівну посаду, різноманітних перешкодах для повноцінного розвитку кар'єри тощо [15].

У ЄС та в Україні існує низка правових норм, спрямованих на захист та посилення прав жінок на роботі. Ці стандарти включають заборону дискримінації за статтю, рівень заробітної плати за різні види праці, вагітність та відпустку по догляду за дитиною, а також щодо протидії сексуальному насильству на робочому місці.

З метою фактичного забезпечення рівноправності, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав, адже жінки не повинні бути обмежені у виборі сфери діяльності або оплаті праці [13;15].

Серед найбільш яскравих прикладів вітчизняного законодавства, яке містить такі норми щодо трудових прав та гарантій жінок, що призводять до гендерної нерівності, можна назвати такі: заборона застосування праці жінок на важких та шкідливих для здоров'я роботах; обмеження щодо роботи в нічний час; заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до виконання окремих видів робіт (надурочних, нічних, направлення у відрядження); встановлення неповного робочого часу, надання різних додаткових видів часу відпочинку та соціальних відпусток: у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з усиновленням дитини; додаткові гарантії під час прийому на роботу та звільнення вагітних жінок і жінок, що мають дітей [16]

Говорячи про гендерну рівність слід зазначити, що це відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [3].

Серед позитивних змін в українському законодавстві є запровадження гендерних квот на місцевих виборах, також можна відзначити нове для юридичної практики України поняття *гендерної ідентичності*, запроваджене ЗУ «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 р. № 785-VIII, яким заборонено дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від *гендерної ідентичності* [2, 7]. Міністерство охорони здоров'я скасувало наказ №256, який визначав перелік з 450 заборонених для жінок професій. Зокрема, жінкам України було заборонено працювати у цілій низці важливих галузей таких, як підземні роботи, водіння деяких видів вантажного і пасажирського транспорту, робота в машинному відділенні корабля, ряд будівельних спеціальностей, у переліку заборонених професій були, зокрема, газозварник, муляр, машиніст екскаватора, водолаз, землекоп. Жінки були дуже зацікавлені в цих роботах, адже, ці професії добре оплачуються [18].

Процес наближення відповідності законодавства України до acquis Європейського Союзу є довготривалим процесом і таким, що мав би бути в постійному прогресі для досягнення відповідності кращим рекомендаціям (стандартам) Союзу. Нині під поняттям «стандарт захисту прав жінок» розуміються загальновизнані права жінок, саме ці стандарти передбачають мінімальний рівень, який держави повинні забезпечити у сфері прав жінок, і саме

тому такі стандарти містяться в обов'язкових до виконання нормативно-правових актах Союзу [16].

Європейські стандарти трудових прав містяться в актах Ради Європи і ЄС. Серед документів Ради Європи велике значення мають Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, яка не тільки проголосила основоположні права людини, а й створила механізм їх захисту, (а саме в статті 14 указано, що користування правами та свободами, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою (статі) та Європейська соціальна хартія (далі – ЄСХ) [9;16].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., адже саме він закріплює низку прав, які стосуються соціально-економічної сфери. Відповідно до ст. 3 Пакту держави, які беруть участь ньому, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в Пакті [11].

Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – CEDAW) називають міжнародним біллем про права жінок. Ним визначено поняття дискримінації щодо жінок і план дій на національному рівні з викорінення такої дискримінації, прийнята 18 грудня 1979 р., набрала чинності 3 вересня 1981 р. CEDAW була підписана Україною у 1980 р., ратифікована – у 1981 р. Ця Конвенція займає особливе місце – це єдиний міжнародний документ, спеціально присвячений правам жінок. Саме через її норми, які перейняла Україна, нам вдалося зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. Так, якщо у 2017 році він становив 21,2%, то у 2020 році – 20,4%. також зросло представництво жінок у Парламенті, місцевих радах обласного, міських та районних рівнів, чому сприяло введення гендерних квот [14;17].

Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р. проголошує принцип і право рівності чоловіків і жінок у сфері

праці. Ст. 16 Хартії передбачається необхідність ужиття заходів, які дозволяють чоловікам і жінкам поєднувати їхню трудову діяльність і сімейні обов'язки [5].

7 грудня 2000 р. в Європейському Союзі був розроблений і затверджений власний перелік основних прав особистості – Хартія основних прав Європейського Союзу. Цей документ містить також інші основні трудові права[4].

Сьогодні правове регулювання праці жінок в Україні здійснюється Конституцією України [1], у гл. 12 «Праця жінок» Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), регулюванню цих питань присвячені ст. 55, 63, 174, 175, 176, а також інші норми чинного КЗпП [2], ст. 10 Закону України «Про охорону праці» [6], розділом 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3], «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року[8], а також іншими нормативно-правовими актами, якими встановлюються заборони та обмеження щодо застосування праці жінок

За даними аналітичного дослідження «Гендерна дискримінація в доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних директив Ради ЄС», ситуація щодо імплементації директив непроста: ще існують невідповідності в національному законодавстві, яке потребує подальшого вдосконалення зокрема забезпечення рівності оплати праці для жінок та чоловіків; щодо відпусток по догляду за дітьми (важливо розглянути вдосконалення відпусток по догляду за дітьми, включаючи встановлення довших термінів та оплату під час таких відпусток для жінок; поліпшення можливостей для жінок у кар'єрному зростанні (має включати заходи для підтримки кар'єрного росту жінок, включаючи програми навчання та розвитку);забезпечення права на працю після вагітності та в декретній відпустці (тобто повинні гарантувати право жінок на повернення до роботи після декретної відпустки та недопущення їх звільнення через вагітність); механізми для захисту захист від сексуального

домагання на робочому місці; рівні можливості у вищому керівництві(заходи, що сприяють більшій представництву жінок у вищих посадах та керівництві);встановити механізми моніторингу та звітності, що допоможуть визначити дотримання нових норм і внести необхідні корективи [15].

Саме такі заходи можуть сприяти удосконаленню трудового законодавства та покращити становище жінок на робочому місці, наближаючи його до стандартів Європейського Союзу. Заслгове на особливу увагу створення дієвого механізму правового захисту жінок, які гарантовано Конституцією а саме права на працю через репродуктивну функцію та фізіологічні причини потребують особливого правового захисту [12].

Ураховуючі вищевикладене, можна дійти висновку, що ключовим принципом реалізації основних трудових прав в ЄС є проголошення рівності чоловіків та жінок у сфері праці. Чинне трудове законодавство України щодо праці жінок загалом відповідає європейським стандартам. Водночас, незважаючи на тривалу співпрацю в рамках Ради Європи та проголошений курс на європейську інтеграцію, але національне законодавство потребує змін і узгодження з європейськими стандартами, саме усунення дискримінаційного підходу до жінок на робочому місці та забезпечення їхньої рівності є не лише моральною, але й економічною потребою нашої держави.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

4. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/>
5. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text)
6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694–XII. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
7. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України від 12 листопада 2015 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19#Text>
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року. Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. URL: [URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#doc\\_info](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#doc_info)
9. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) від 4 листопада 1950 р. Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)
10. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)
11. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text)
12. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. Форум права. 2012. № 3. С. 139–145 URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1556/1/Grekova\\_2012\\_3.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1556/1/Grekova_2012_3.pdf)

13. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні 2016. URL: <https://www.helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/>

14. Уварова О. О., Дайнеко К. К. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні С.116 .URL:[https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/III\\_2.pdf](https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/III_2.pdf)

15. Пожарова О. В. Праця жінок: європейські стандарти та законодавство України URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2021/02/20.pdf>

16. Шевченко С. Правові стандарти Європейського Союзу у сфері захисту прав жінок <https://jurfem.com.ua/pravovi-standarty-es-prava-zhinok/>

17. Урядовий портал Виконання Україною міжнародних зобов'язань за Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок обговорено на комітетських слуханнях URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/vikonannya-ukrayinoyu-mizhnarodnih-zobovyazan-za-konvenciyeu-oon-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok>

18. Укрінформ В Україні зняли заборону на 450 професій для жінок. URL:<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2370209-v-ukraini-znali-zaboronu-na-450-profesij-dla-zinok.html>

**Черняхівський Д. В.,**  
*магістрант спеціальності 073 «Менеджмент»*  
**Науковий керівник: Самборська О. Ю.,**  
*кандидат економічних наук, доцент кафедри публічно-правових дисциплін*  
*Вінницького державного педагогічного університету*  
*імені Михайла Коцюбинського*

## **ЗАХИСТ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ: ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН**

Тема захисту інтелектуальної власності є досить актуальною в Україні та за її межами. Сьогодні захист прав інтелектуальної власності пов'язано чи не з