

6. Текст проєкту нового Кримінального кодексу України/Draft of the new Criminal Code of Ukraine. URL: <https://newcriminalcode.org.ua/criminal-code>

КРАЙНИК Григорій,

кандидат юридичних наук, доцент,

Житомирський державний університет

імені Івана Франка,

НОВІЦЬКА Олександра,

здобувачка вищої освіти,

Житомирський державний університет

імені Івана Франка

м. Житомир, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Європейський Союз (далі – ЄС) славиться своєю прихильністю до принципів рівності та рівних прав для всіх громадян, зокрема в контексті прав жінок у сфері праці та професійного розвитку. У цій роботі розглядаються ключові аспекти та досягнення, які стосуються правового регулювання праці жінок в ЄС.

Законодавство ЄС встановлює заборону будь-якої форми дискримінації на робочому місці, включаючи гендерну дискримінацію. Наприклад, Директива № 2006/54/ЄС про рівність статей у справах зайнятості гарантує рівні умови для жінок і чоловіків у справах зайнятості та професійному розвитку [4]. Це важливий крок у забезпеченні рівних можливостей та прав жінок на працю.

Додатково, законодавство регулює права матерів на відпустку та відпочинок після народження дитини. Наприклад, Директива № 92/85/ЄС надає

право на відпустку для вагітних та матерів, що народили. Це надає матерям необхідний час для відновлення після пологів та забезпечує оптимальні умови для догляду за новонародженою дитиною.

ЄС активно підтримує ініціативи для забезпечення рівності у професійному розвитку жінок. Ці ініціативи спрямовані на підвищення представництва жінок у керівних посадах та інших ключових галузях. Заходи включають підтримку жіночого підприємництва, просування жінок на керівні посади та створення сприятливих умов на ринку праці.

Важливим аспектом є принцип рівної оплати за рівну роботу. Директива № 2006/54/ЄС забороняє дискримінацію в оплаті праці на підставі статей [4]. Це сприяє зменшенню гендерного розриву в оплаті праці та підтримує право на справедливу оплату за однакову роботу.

ЄС демонструє відданість рівноправ'ю та рівності статей на ринку праці та в сфері зайнятості. У цій роботі розглядаються ключові аспекти та досягнення щодо правового регулювання праці жінок в рамках ЄС.

По-перше, ЄС визначив нульову терпимість до стереотипів, які обмежують можливості жінок на робочому місці. Особлива увага приділяється профілактиці гендерного насильства в робочому середовищі. Також законодавство ЄС надає правову підтримку та ресурси для боротьби з сексуальним та гендерним насильством, яке може мати місце на роботі. Крім того, сприяє розвитку ініціатив та програм для підтримки сімей та догляду за дітьми, що полегшує поєднання материнства та професійної кар'єри [2]. Ці програми включають у себе доступні дитячі садки, відпустки для батьків та інші заходи, які полегшують обов'язки матерів на робочому місці.

По-друге, ЄС активно співпрацює з іншими країнами та міжнародними організаціями для спільної роботи над питаннями гендерної рівності. Це охоплює підтримку у країнах-партнерах та розширення глобального впливу для захисту прав жінок.

По-третє, інші країни-члени вживають заходи для підтримки сімей на робочому місці, включаючи декрети для догляду за дитиною, допомогу для

догляду за старшими людьми, гнучкі графіки роботи та інші ініціативи. ЄС також підтримує різні програми та ініціативи для підвищення гендерної свідомості та освіти, що сприяють створенню рівних можливостей для жінок і чоловіків на робочому місці.

Всі ці механізми та інструменти становлять важливу частину правового регулювання праці жінок в ЄС. Рівноправ'я та захист прав на робочому місці є фундаментальним завданням ЄС для забезпечення справедливості та рівності в сфері праці. Окрім цього, ЄС прагне до усунення гендерних стереотипів та дискримінації на робочому місці через інформаційні кампанії, освіту та нагляд за дотриманням антидискримінаційних правових норм.

Виходячи з того, що Україна має зобов'язання в рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і його державами-членами щодо імплементації норм ЄС і певну невідповідність окремих норм національного законодавства [7; 8] у сфері охорони праці існує необхідність модернізації національного законодавства у цій сфері. При цьому в Україні діє закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р., що складається з 7 розділів (три з яких стосуються забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у громадсько-політичній, соціально-економічній сферах, сфері освіти та медіа) та 24 статей [9]. Також особливості трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану передбачені законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р., що складається з 16 статей та прикінцевих положень і діє з 24 березня 2022 р. у період дії воєнного стану, введеного згідно з Законом України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім ч. 4 ст. 13 та ст. 15 зазначеного Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України [10].

Угода про асоціацію між Україною та ЄС була підписана, виходячи з низки спільних цінностей: демократія, повага до прав людини і основоположних свобод та верховенство права.

Незважаючи на те, що Україна ще не стала членом ЄС, визначені стандарти представляють для України інтерес через те, що відповідні норми ЄС підлягають застосуванню на даний момент в 28 державах, куди дедалі частіше виїжджають громадяни України, особливо за період з 24 лютого 2022 р.

Таким чином, саме ЄС виступає як лідер у справах захисту та підтримки прав жінок у сфері праці, свідченням чому є нормативні акти, зокрема, директиви, спрямовані на боротьбу з дискримінацією, забезпечення рівних можливостей та прав жінок, а також на підтримку їх у професійному зростанні [11]. Гендерна рівність залишається однією з головних цілей для ЄС, і досягнення у цій сфері стають необхідними для подальшого розвитку суспільства. Значна кількість питань у сфері праці вирішуються в рамках директив. Наприклад, директива № 92/85/ЄС надає право на відпустку для вагітних та матерів, що народили; директива № 2006/54/ЄС про рівність статей у справах зайнятості гарантує рівні умови для жінок і чоловіків у справах зайнятості та професійному розвитку; директива № 2006/54/ЄС забороняє дискримінацію в оплаті праці на підставі статей [2; 3; 4].

На нашу думку, ключовими аспектами щодо правового регулювання праці жінок в рамках ЄС є:

1) ЄС визначив нульову терпимість до стереотипів, які обмежують можливості жінок на робочому місці. Особлива увага приділяється профілактиці сексуального та гендерного насильства в робочому середовищі [3; 4];

2) надається сприяння розвитку ініціатив та програм для підтримки сімей та догляду за дітьми, що полегшує поєднання материнства та професійної кар'єри [5-6]. Ці програми включають у себе доступні дитячі садки, відпустки для батьків та інші заходи, які полегшують обов'язки матерів на робочому місці;

3) ЄС співпрацює з іншими країнами й міжнародними організаціями для спільної роботи над питаннями гендерної рівності. Це охоплює підтримку у країнах-партнерах та розширення глобального впливу для захисту прав жінок;

4) країни-члени ЄС вживають заходів для підтримки сімей на робочому місці, включаючи декрети для догляду за дитиною, допомогу для догляду за старшими людьми, гнучкі графіки роботи та інші ініціативи. ЄС також підтримує різні програми та ініціативи для підвищення гендерної свідомості та освіти, що сприяють створенню рівних можливостей для жінок і чоловіків на робочому місці [2-6].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. ETS № 163. Відомості Верховної Ради України. 2019. № 51.

2. Директива Ради 92/85/ЄЕС про заходи з підвищення безпеки праці та охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, і жінок, які годують дітей, від 19 грудня 1992 р. (десята окрема Директива у значенні ст. 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС). URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45891 (дата звернення: 24.10.2023).

3. Директива 2006/54/ЄС Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості від 05.07.2006. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/XI01204K> (дата звернення 25.10.2023).

4. Директива Ради № 2006/54/ЄС про дискримінацію в оплаті праці від 05.07.2006. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (дата звернення 25.10.2023).

5. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 27.10.2023).

6. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 26.10.2023).

7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. Відомості Верховної Ради Української Радянської Соціалістичної Республіки. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

8. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694–XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668; Відомості Верховної Ради України. 2003. № 2. Ст.10.

9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866–IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561.

10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. Голос України. 23 березня 2022. № 64.

11. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. Київ: Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с.