

надбудовуються над фундаментом і мають сформулювати ті правила, які є логічним продовженням принципових позицій і встановити юридичні гарантії забезпечення трудових прав. Саме така замкнута система дозволить ефективно працювати механізму правореалізації і надавати рівні можливості і права особам, що потребують підвищеного захисту, і якими держава має опікуватись більш якісно інтенсивно, а не формально, працюючи тільки з верхівкою айсбергу.

Колеснік Тетяна Володимирівна,
завідувач кафедри цивільного трудового права та
права соціального забезпечення Донецького державного
університету внутрішніх справ, д.ю.н., професор.
*ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ В ЄС ТА УКРАЇНІ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ*

Сьогодні проблеми зайнятості та працевлаштування як у розвинутих країнах ЄС, так і в Україні, потребують значної уваги та чітких механізмів вирішення. Формуючи практику в контексті комплексного підходу до запровадження гендерної рівності, в сфері зайнятості та працевлаштування європейська спільнота виробила перелік термінів та дефініцій, необхідних для забезпечення фактичної рівності чоловіків і жінок у різних сферах. Принцип однакового ставлення – один із найважливіших у міжнародному праві і впливає передусім із загальноправового принципу рівності можливостей і заборони дискримінації¹.

Коли йдеться про заборону гендерної дискримінації, то слід розуміти, що під нею розуміється заборона як прямої, так і непрямой дискримінації за ознакою статі. Ці поняття визначені, зокрема, в Директиві Європейського парламенту 2002/73/ЄС від 2002 р. та тлумачаться наступним чином². Пряма (безпосередня) дискримінація полягає в упередженому ставленні до особи однієї статі порівняно зі ставленням до особи іншої статі у тій самій ситуації, причому підставою для упередженості є саме стать особи. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН зазначає, що пряма дискримінація має місце, коли різниця у ставленні ґрунтується прямо та явно на різниці, пов'язаній винятково із статтю та характеристиками чоловіків і жінок, які не можуть бути об'єктивно виправдані. Директиви передбачає, що «пряма дискримінація має місце, якщо з однією особою поводяться, поводитися

¹ Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці. Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. Персонал 2007. № 4: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=483>.

² Директива 2002/73/ЄС Європейського парламенту і Ради від 23.08.2002, змінююча Директиву Ради 76/207/ЄС про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі і умов праці. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do>

або будуть поводитися гірше, ніж з іншою у порівнянній ситуації, на основі расової або етнічної приналежності». Подібна дефініція прямої дискримінації також невдовзі була застосована у «рамковій» Директиві 2000/78/ЄС про встановлення рамоквих стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності. Непряма (опосередкована) дискримінація відбувається, коли явно нейтральна норма/положення, критерії чи практика ставить осіб однієї статі у невігідне становище порівняно з особами іншої статі, крім випадків, коли це норма/положення, критерії чи практики об'єктивно обґрунтовані законною метою, а засоби досягнення цієї мети є гідними й необхідними.

Що стосується забезпечення рівності жінок і чоловіків, то за визначенням, яке міститься у статті 1 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яку різницю, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі¹.

Сьогодні ми все частіше зустрічаємося з проявами дискримінації коли роботодавець акцентує увагу не виключно на професійних та освітніх стандартах, а й упереджено ставиться до віку та статі претендента на вакантну посаду. Як жінки, так і чоловіки стикаються із труднощами під час поєднання професійної діяльності та сімейного життя. З метою збалансування трудових обов'язків і сімейних стосунків Європейські законодавчі органи прийняли ряд резолюцій і директив у галузі зайнятості та забезпечення рівних можливостей шляхом виконання сімейних зобов'язань. Проте наявність дитини більшою мірою впливає на зайнятість жінок порівняно з чоловіками через збереження нерівності між чоловіками та жінками під час розподілу сімейних зобов'язань. Проблеми, які проявилися у сфері праці жінок, пов'язані багато в чому з тим, що існуюча модель їх зайнятості була сформована як відбиток з чоловічої моделі. В цьому випадку професійна активність жінки є менш сумісна з іншими її функціями – матері, господині, яких також очікує від неї суспільство. Сфера економіки та зайнятості, як і інші сфери соціального життя, мають багато проявів нерівності жінок і чоловіків.

Отже, дискримінація – це серйозна проблема суспільства, з якою борються сторіччями, а натомість з'являються тільки нові її форми. Однією з таких форм є ейджизм (*англ. ageism, від слова age – вік*) – дискримінація людини на підставі її віку, поширена як у формальних, так і в неформальних сферах життя суспільства. Виявляється в готовності

¹ Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Від 18.12.1979.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

адекватно сприймати і співпрацювати лише з людьми, які відповідають задалегідь установленим віковим критеріям. У європейських країнах питання ейджизму є більш врегульованим, оскільки запрошення на роботу немолодих фахівців є сталою практикою з позитивним значенням для розвитку підприємства, установи чи організації. Проте на національному рівні більшість роботодавців не зацікавлені в працевлаштуванні працівників після 45 років, оскільки мають хибне переконання, що вони нездатні до стовідсотково продуктивної праці. Особливість дискримінації за віком полягає в тому, що об'єктом цієї дискримінації може стати кожен, досягнувши відповідного віку. Утім дискримінація за віком може бути законною, якщо: належність до певної вікової групи є важливою для роботи: це називається професійною вимогою¹. Утім в Україні проблема ейджизму висвітлюється не надто гостро, хоча значна кількість працездатних громадян зустрічаються з цим видом дискримінації при реалізації права на працю.

В цьому контексті слід зауважити, що у 2018 року Уряд затвердив постанову “Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року”. Основні положення якої були скореговані на збільшення кількісними показниками представниць жіночої статі у різних сферах, зокрема, у 2021 році довести представництво жінок серед народних депутатів України до 20%, серед депутатів обласних, районних і міських рад до 25% та серед посад вищого корпусу державної служби, у тому числі міністрами, до 20%. Аналізуючи виконання поставлених завдань щодо представництва жінок у вищих органах влади фактично реалізовані: наразі у 2022 році показник частки депутаток у парламенті становить біля 21%, а серед членів та членкинь Кабінету міністрів жінки займають п'ять з 23 посад, що складає біля 22%. Сьогодні перед нами постали нові виклики, які пов'язані із агресією російської федерації в Україні, що потребують координаційних змін та нових векторів розвитку у різних сферах економічної діяльності. Кабінет міністрів України ухвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердив операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки – це комплексний стратегічний документ, який визначає пріоритетні напрями консолідованих дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства².

¹ Онишко О.Б., Тополевський Р.Б. Ейджизм як латентна форма дискримінації за віком. *Соціально-правові студії*. 2021. Випуск 2 (12). С. 181-187.

² Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

Резюмуючи викладене слід зазначити, що загалом гендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні не має яскраво вираженого дискримінаційного характеру, але зумовлює потребу в проведенні гендерної політики, спрямованої на подолання гендерної професійної сегрегації. Вирішувати цю проблему потрібно враховуючи сучасні економічні та соціальні умови шляхом забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів росту рівня бідності населення, пов'язаних із агресією російської федерації в Україні.

Кучма Олена Олександрівна,
викладач кафедри цивільного та господарського
права Криворізького навчально-наукового інституту
Донецького державного університету внутрішніх справ.
*СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДО ПРОЦЕСУ ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ
В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ*

В умовах формування сучасного суспільства одним з домінуючих можна вважати процес індивідуалізації суспільства, в центрі якого перебуває людина як основний об'єкт і суб'єкт модернізаційного та глобалізаційного процесу в його сучасному розумінні.

На думку А.Колота, яка солідаризується з висновками багатьох учених, реальність є такою, що в суспільстві кінця ХХ – початку ХХІ століття соціальна пріоритетність належить вже не групам, партіям, класам, а персоніфікованим, автономізованим, індивідуалізованим особистостям¹.

У ст. 3 Конституції України зазначається, що людина, її життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність і безпека є найвищою соціальною цінністю у державі, а в ст. 46 передбачено відповідне право громадян на соціальний захист². Інакше кажучи, держава, у широкому розумінні її сутності і призначення, відповідальна за свою діяльність насамперед перед людиною та суспільством.

У сучасній науці поняття «індивідуальність» й «індивідуалізація» пов'язують з поняттями «людина», «організм», «індивід», «суб'єкт», «фізична особа», «особистість» тощо. Змістовно ці поняття переплетені між собою.

Гносеологічно «індивідуалізація» визначена через її корінь – індивід (з лат. *individum* перекладається як неподільний). Поняття «індивід» та

¹ А. Колот Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки. Україна: Аспекти праці № 2, 2014, с.3-10.

² Конституція України : від 28. 06. 1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.