

Єрофєєнко Л.В.,

Галіченко А.В

Харків, Україна

## **ПРАВО**

(Трудове право та право соціального забезпечення.)

# **ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ВІДНОСНО ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У ТРУДОВИХ СПОРАХ**

Ратифікована Україною Конвенція про захист прав і основоположних свобод 17 липня 1997 року визначила шлях реформування національного законодавства у відповідності до конвенційних та міжнародних норм. Слід звернути увагу на те, що рішення Європейського суду з прав людини є джерелом права в національній системі України, відповідно ст. 17 ЗУ «Про виконання рішень та застосування практики Європейського Суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року №3477-IV.

Особливу увагу потрібно приділити статті 14, в якій зазначено: «Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою: статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою».

У літературі дискримінацію за ознакою статі прийнято називати гендерною нерівністю. Досягнення гендерної рівності, втілення її у систему суспільних відносин, – це та фундаментальна цінність, яка зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному стані країни та є потужним резервом для прогресу будь-якої держави. [1]

Ухваливши нову стратегію з гендерної рівності на 2018-2023 роки, Комітет Ради Європи акцентував увагу на тому, що гендерна рівність передбачає рівні права жінок та чоловіків, дівчат та хлопчиків, а також у рівний доступ і розподіл ресурсів між ними.

Відповідно до норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. рівність за гендером – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [2].

З погляду К.Б. Левченко та О.А. Мартиненко, гендер є соціокультурною категорією і колективним уявленням, на основі яких біологічні розходження статей перекладаються на мову соціальної і культурної диференціації [3].

На думку деяких дослідників, поняття гендер слід розкривати як рольові, зумовлені впливом соціуму особливості поведінки представників обох статей, зафіксовані у поняттях «фемінність» (жіночість) і «маскулінність» (чоловічість), тлумачення яких відрізняється від біологічного трактування статі» [4].

Такі науковці як Т. Мельник та Л. Кобелянська вважають, що гендерна рівність – це однакове забезпечення рівними правами жінок і чоловіків.

Вважаємо за доцільним розглянути та проаналізувати практику Європейського Суду з прав людини щодо гендерної нерівності у трудових спорах і зробити висновок як зазначена судова інстанція вирішує дану проблему.

Розглядаючи справу «Гарсія Матеос проти Іспанії» від 19 лютого 2013 року № 38285/09, у якій заява стосувалася оскарження відмови роботодавця змінити робочий графік для жінки — працівниці супермаркету, яка доглядала малолітнього сина. Після відмови роботодавця вона порушила розгляд в трудовому трибуналі, але її скарга була відхилена. У 2007 році Конституційний суд Іспанії задовольнив скаргу заявниці в порядку конституційного судочинства. Він встановив, що був порушений принцип недискримінації за ознакою статі щодо заявниці у зв'язку з тим, що її роботодавець перешкоджав їй у поєднанні професійного життя з сімейним. Конституційний суд передав справу в трудовий трибунал на новий розгляд. У 2007 році суд відхилив вимогу заявниці, і вона подала нову скаргу в порядку конституційного судочинства. У

2009 році Конституційний суд встановив, що рішення 2007 року не було належним чином виконано, і визнав недійсним рішення трудового трибуналу. Разом з тим Конституційний суд вирішив, що передача справи на новий розгляд до трудового суду недоцільна, оскільки син заявниці досяг шестирічного віку. Європейський суд з прав людини встановив, що було порушення статті 6 (право на справедливий судовий розгляд) та статті 14 (заборони дискримінації).

У справі «Зарба Адамі проти Мальти» від 20 червня 2006 року заява стосувалася оскарження штрафу за відмову з'явлення присяжним та наставником у судовій справі. Зарба Адамі відмовився сплачувати штраф, обгрутовуючи це тим, що мала місце дискримінація, оскільки люди в його становищі не мали такого навантаження та обов'язків зі служби присяжних, і що закон та національна практика звільняла жінок від участі у суді присяжних. Заяви Зарба Адамі відхилялись Конституційним судом. Суд відзначає, що, як видно із наданих сторонами статистичних даних, у 1997 році, коли заявника залучили до виконання обов'язків присяжного засідателя, а він не з'явився на судові засідання, кількість чоловіків, внесених до списків кандидатів у присяжні засідателі (7503 особи), в три рази перевищувала кількість жінок (2494 особи).

На думку Суду, ці цифри демонструють, що громадський обов'язок виконувати функції присяжного засідателя було покладено переважно на чоловіків. З цього випливає, що у даній справі мала місце різниця у ставленні до двох груп чоловіків і жінок які щодо цього обов'язку знаходились у схожій ситуації. Суд нагадує, що, якщо державний курс або захід загального характеру наносять непропорційну шкоду групі осіб, не можна виключати можливість розцінювати їх як дискримінаційні, навіть якщо вони не спрямовані саме на цю групу, Судом було відзначено порушення статті 14 (заборона дискримінації) Конвенції у поєднанні із статтею 4 (заборона рабства і примусової праці). враховуючи непропорційні згубні наслідки політики щодо групи людей, відмінності у трактуванні чоловіків та жінок.

У підсумку вважається доречним визначити перспективи впровадження антидискримінаційних ідей Європейського суду з прав людини в українське законодавство. Бачиться за доцільне зазначити, що відповідні нововведення можна внести як до діючого Кодексу законів про працю, так і до проекту Трудового кодексу, у разі його прийняття в майбутньому.

Отже, міжнародний досвід дає такі позитивні практики утвердження гендерної рівності, як прийняття спеціалізованих законів з утвердження м гендерної рівності, внесення змін із запровадженням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до вже існуючих законів, запровадження спеціалізованої інституції омбудсмена з рівних прав і можливостей, створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій) з рівних прав і можливостей [5].

Проаналізувавши міжнародні нормативно-правові акти, окремі позиції ЄСПЛ, щодо трактування наявності чи відсутності порушення статті 14 Конвенції про захист прав і основоположних свобод, можна дійти висновку, що на сьогодні в українському трудовому законодавстві можна побачити елементи гендерної дискримінації, щодо окремих видів робіт, особливо тяжких, наприклад, але, водночас український законодавець намагається максимально мінімізувати прояви гендерної дискримінації, шляхом надання рівних прав чоловікам та жінкам, зокрема, одним із прогресивних, на нашу думку, нововведень стало надання чоловікові можливості брати відпустку для догляду за дитиною, чого не було у радянському законодавстві.

Висновки. Для удосконалення та забезпечення справедливості необхідно компенсувати соціально-історичні та психологічні перешкоди, що не дають здійснювати професійну діяльність в Україні і в рівних умовах; забезпечити однаковий соціально-правовий статус та умови для реалізації професійної діяльності працівників незалежно від статі.

## Література:

1. Nussbaum M. Women and equality: the capabilities approach / Martha Nussbaum // International Labour Review. – 1999. – Volume 138. – Number 3. – P. 227-245; Sen A. The Idea of Justice / Amartya Sen. – Penguin, 2010. – 496 p.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [текст] : офіц. текст : Закон України від 8 вересня 2005 р. No 2866-IV // [Електронний ресурс] – Режим доступу – <http://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>. – Назва титулу з екрану.
3. Мельник Т. 50/50: Сучасне гендерне мислення [текст] : [словник] / Т. Мельник, Л. Кобелянська. – К. : К.І.С., 2005. – 280 с.
4. Левченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [текст] : [монографія] / К.Б. Левченко. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 344 с.
5. Іванченко С. Багатовимірна модель гендера [текст] : / С. Іванченко // [Електронний ресурс ]. – Режим доступу – <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=72&c=1695>.

## Відомості про авторів:

1. Єрофеєнко Лариса Василівна, к.ю.н., доцент кафедри правового регулювання економіки Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця.  
т. 0997176641, [lerofeenko@ukr.net](mailto:lerofeenko@ukr.net)
2. Галіченко Аліса Вадимівна, студентка 3 курсу Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця.  
т. +380958869428, [alisegalichenko@gmail.com](mailto:alisegalichenko@gmail.com)