

**Ліана Маляренко**  
курсант факультету підготовки фахівців  
для підрозділів превентивної діяльності

**Науковий керівник:**  
к.ю.н. **Резворович К. Р.**  
завідувач кафедри  
цивільного права та процесу  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗАРУБІЖНА ПРАКТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

Конституція України проголошує рівні права жінок і чоловіків та гарантує рівні можливості у соціально-політичній та культурній діяльності, в освіті та навчанні, у сфері праці та оплати праці; встановлює спеціальні заходи щодо захисту праці та здоров'я жінок, створення умов, що дозволяють жінкам поєднувати роботу з материнством, правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам та матері [1].

Але незважаючи на нормативне закріплення гендерної рівності, на практиці часто зустрічаються порушення прав жінок або чоловіків і використання досвіду окремих зарубіжних країн щодо правового регулювання прав жінок та чоловіків, безумовно, буде корисним для нашої держави.

Особливістю національної гендерної політики є те, що вона формується на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України, та регулюється національними нормативними актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками. Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні здійснюється законодавчими актами двох рівнів: наднаціонального та національного, і з урахуванням досвіду зарубіжних країн.

Що стосується закріплення однакових можливостей на міжнародному рівні, то відповідно до ч. 1 ст. 1 Протоколу № 12 Конвенції про захист прав людини та основних свобод, здійснення права, визнаного законом, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси чи кольору шкіри, мови, релігії, політичної чи іншої думки, національного чи соціального походження, статусу національної меншини, майнового стану, народження чи іншого права чи інших обставин. Пекінська платформа дій наголосила, що поки національне законодавство та практика - сімейні, цивільні, кримінальні, трудові та торговельні кодекси та адміністративні норми та правила - не забезпечують повного визнання та ефективного захисту, забезпечення та здійснення прав, встановлених у міжнародних договорах з прав людини, ці договори не застосовуватимуться. Тобто, іншими словами, доки законодавство не закріпить повну гендерну рівність, про дію міжнародних угод на території цієї країни говорити не можна.

Найбільш поширені порушення зустрічаються в напрямі праці.

Теоретичні та практичні проблеми жіночої праці вимагають нових підходів з урахуванням міжнародних та європейських актів, оновленого національного законодавства, сучасних тенденцій регулювання трудових відносин з жінками, позитивного досвіду деяких зарубіжних країн для забезпечення оптимального поєднання жіночих обов'язків щодо зайнятості та материнства.

Проблема роботи та батьківства, як і будь-яка інша гендерна проблема, стосується мільйонів жінок та чоловіків. Це стосується насамперед усіх, хто має сім'ю та маленьких дітей. Як член міжнародної спільноти, Україна бере участь у заходах, спрямованих на створення сприятливого середовища для жінок та матерів, в якому захист їх прав забезпечується відповідно до принципів демократії, рівності, миру та соціальної справедливості.

Наприклад, у скандинавських країнах серед жінок багато тих, хто має диплом університету і представлений у робочій силі, ніж серед чоловіків. У цих країнах жінки займають керівні посади в 30–40% компаній. Саме там жінки добре представлені і в парламентах. Наприклад, у жовтні 2016 року жінки здобули рекордні 48% місць у нижній палаті парламенту Ісландії, що свідчить про те, що гендерна рівність – це важлива цінність для Скандинавських країн і, на мою думку, саме на досвід цих країн повинен стати прикладом для на-

шої держави.

Ще, аналізуючи досвід Швеції, можна побачити, що у 1930-х роках там постало завдання збільшити рівень народжуваності. Цей період називають «контрактом домогосподарки», коли жінки повністю були відповідальні за хатню працю та догляд за дітьми. Потім цей контракт почав активно доповнюватися запровадженням бібліотек, спортивних залів тощо. Жінки поступово отримали змогу поєднувати працю з материнськими обов'язками та брати участь у суспільному житті країни. Звичайно, це не відбулося одразу, але неозброєним оком можна побачити прагнення держави порівняти в правах чоловіків та жінок.

Також у Швеції у 70-х роках було запроваджено ідею сім'ї з подвійним доходом, тобто відбулося закріплення рівних можливостей щодо роботи, хатньої праці та догляду за дітьми. Прем'єр-міністр Швеції Улоф Пальме [4] прокламував переміну чоловічої ролі та активне батьківство основними засадами успіху шведської політики подвійної кар'єри двох сімейних годувальників. Таким чином, у жінок з'явилася можливість здійснювати роботу поза межами дому. Питання «жінки чи матері» в усіх національних законодавчих документах було змінено на «батьків», що означало розподілення обов'язків в родинній сфері. Наприкінці 80-х років було запроваджене право на шестигодинний робочий день для батьків, які мають маленьких дітей, тобто обов'язки щодо догляду за дітьми закріпили не тільки за матір'ю, а й батьком, і дозволили жінкам працювати в цей період їхнього життя.

У 2017 році Кабінет міністрів затвердив Концепцію Державної соціальної програми рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків до 2021 року [5]. Визначаючи проблему, яку вирішує програма, було зазначено, що згідно з офіційною статистикою за 2015 рік середньомісячна заробітна плата жінок на 25,1% нижча, ніж у чоловіків, а механізм захисту та забезпечення жінок від дискримінації також нерегульований.

Тобто держава звернула увагу на дискримінацію в оплаті праці серед жінок та чоловіків та розробила концепцію врегулювання цієї проблеми на практиці, бо на законодавчому рівні вже дуже багато років закріплена гендерна рівність і недоліки існують лише в провадженні рівності в життя людей та в подоланні наслідків життя минулих років.

Враховуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що досвід зарубіжних країн є безперечним світовим прикладом щодо питання гендерної рівності.

Законодавство України про працю жінок загалом відповідає вимогам міжнародних документів з цього питання, а в деяких випадках навіть на знаходиться на відповідному рівні. Однак для підвищення конкурентоспроможності жінок необхідно доопрацювати національне законодавство стосовно численних заборон на певні види праці жінок, відмови від пільг, які вважаються несумісними з принципом рівності жінок і чоловіків. Досягнення рівності жінок та чоловіків у сфері праці є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії.

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Найкращі і найгірші країни ОЕСР для жінок, що працюють. URL: <https://politkrytyka.org/2017/05/27/najkrashhi-i-najgirshi-krayini-oesr-dlya-zhinok-shho-pratsuyut/>

3. Головні відповіді. URL: <https://magazine.nv.ua/ukr/journal/3326-journal-no-48/holovni-vidpovidi.html>

4. Марценюк Т., Бурейчак Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові й репродуктивні ресурси у Швеції. URL: <https://commons.com.ua/ru/skandinavska-utopiya-genderna-rivni/>

5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 р. № 229-р Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Офіційний вісник України. 2017. № 31 від 18.04.2017. Ст. 951.