

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.57>

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ТРУДОВИХ ПІЛЬГАХ ТА ГАРАНТІЯХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ

Ткаченко О.М.,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки і права,
Національний університет харчових технологій
ORCID: 0000-0002-1468-8091

Негода О.А.,

доктор філософських наук,
доцент кафедри економіки і права,
Національний університет харчових технологій
ORCID: 0000-0003-3885-4880

Крамаренко О.М.,

ст. викладач кафедри економіки і права,
Національний університет харчових технологій
ORCID: 0000-0003-1531-3352

Ткаченко О.М., Негода О.А., Крамаренко О.М. Гендерна рівність в трудових пільгах та гарантіях працівників із сімейними обов'язками.

В сучасному суспільстві в силу історичних обставин існує нерівність в правовому становищі між представниками чоловічої та жіночої статей, що було викликано штучно створеними стереотипами щодо ролі жінки в суспільних сферах життя. В науковій статті наголошується, що жінка не лише виконує роль домогосподарки з догляду та виховання дітей, а також має право займатися трудовою діяльністю. Разом з тим, авторами акцентується увага, що чоловіки-батьки також займаються вихованням та доглядом неповнолітніх дітей. Тому особлива увага в статті приділяється аналізу дотримання принципів рівності та заборони дискримінації в трудових правовідносинах при поєднанні працівниками трудової функції та догляду за іншими членами сім'ї. Значна увага приділена гендерній рівності, що розглядається як складова загальної рівності та одна із засад справедливого демократичного суспільства.

Уточнено правову дефініцію «працівники з сімейними обов'язками», до яких слід віднести фізичних осіб, які виховують малолітніх та неповнолітніх осіб, а також здійснюють догляд за іншими непрацездатними членами сім'ї. В статті досліджено пільги та гарантії, що надаються у відповідності до чинного законодавства, працівникам із сімейними обов'язками, як механізму доповнення основних трудових прав працівників специфічними можливостями юридичного

характеру. Проаналізовані основні положення чинного національного законодавства щодо надання конкретних пільг працівникам із сімейними обов'язками окремо жінкам та чоловікам, надано пропозиції для удосконалення правового регулювання пільг та гарантій працівникам із сімейними обов'язками. Запропоновано використання в законодавстві категорії «працівник із сімейними обов'язками», що нівелює фактор гендеру в трудовій сфері.

Значна увага приділена історичним аспектам становлення та формування охорони праці жінок, як правовому інституту трудового права України. Зазначено, недотримання принципу паритетності та рівноправності між чоловіками та жінками є порушенням прав представників обох статей через закріплення соціальних стереотипів про їх сімейні обов'язки та розподіл сімейних і професійних ролей.

Ключові слова: рівність прав жінки й чоловіка, гендерна рівність, гендерна нерівність, паритетність, трудові відносини, права жінок, трудові пільги та гарантії, працівник з сімейними обов'язками.

Tkachenko O.M., Nehoda O.A., Kramarenko O.M. Gender equality in employment benefits and guarantees for employees with family responsibilities.

In modern society, due to historical circumstances, there is an inequality in the legal position between representatives of the male and female sexes, which was caused by artificially created stereotypes regarding the role of women

in social spheres of life. The scientific article emphasizes that a woman not only fulfills the role of a housewife in caring for children, but also has the right to work. At the same time, the authors draw attention to the fact that male are also engaged in raising and caring for minor children. Therefore, the article pays special attention to the analysis of compliance with the principles of equality and the prohibition of discrimination in labor relations when employees combine their work function and care for other family members. Considerable attention is paid to gender equality, which is considered as a component of general equality and one of the foundations of a just democratic society.

The legal definition of "employees with family responsibilities" has been clarified, which includes individuals who raise minors and minors, as well as care for other disabled family members. The article examines the benefits and guarantees provided in accordance with the current legislation to employees with family responsibilities as a mechanism for supplementing the basic labor rights of employees with specific legal opportunities. The main provisions of the current national legislation regarding the provision of specific benefits to employees with family responsibilities separately for women and men have been analyzed, and suggestions have been made for improving the legal regulation of benefits and guarantees for employees with family responsibilities. It is proposed to use the category "employee with family responsibilities" in the legislation, which eliminates the gender factor in the labor sphere.

Considerable attention is paid to the historical aspects of the establishment and formation of women's labor protection as a legal institute of labor law of Ukraine. It was noted that non-compliance with the principle of parity and equality between men and women is a violation of the rights of representatives of both sexes due to the consolidation of social stereotypes about their family responsibilities and the distribution of family and professional roles.

Key words: equal rights of women and men, gender equality, gender inequality, parity, labor relations, women's rights, labor benefits and guarantees, employee with family responsibilities.

Постановка проблеми. Довгий час в суспільстві панувало розуміння і сприйняття жінки як берегині роду, спостерігався розподіл між сімейними і професійними ролями між чоловіками та жінками. Друга світова війна та повоєнні роки відбудови стали історичним поштовхом для переосмислення ролі жінки в суспільстві, що сприяло формуванню в міжнародному праві принципів рівності та паритетності між жінками й чоловіками та підґрунтям для впровадження

ґендерної рівності, як основоположного принципу, згідно з яким жінки та чоловіки мають рівні права в усіх сферах суспільного життя, зокрема й у сфері праці.

Ми погоджуємося з О. Рудневою, яка зазначає, що гендерна рівність – це принцип правового статусу (становища) людини в державі, його складовими є рівні права, свободи та обов'язки жінки і чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей у державі [1; с. 107].

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» надає законодавче визначення поняттю ґендерна рівність як рівному правовому статусу жінок і чоловіків та рівним можливостям для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [2]. Правовий принцип рівності означає відсутність будь-якої нерівності чи обмежень прав особи та громадянських свобод. Конструкція гендерної рівності має розкриватися насамперед через категорію прав людини як універсального стандарту рівності. Права людини відбивають загальний і безумовний стандарт, єдиний для обох статей. Це досягнення цивілізації й культури суспільства знаходить свій прояв у міжнародних, конституційних та інших законодавчих нормативах, що закріплюють рівність політичних, громадянських, соціальних, економічних і культурних прав і свобод жінки й чоловіка. На базі вже існуючих політичних, економічних та соціальних прав виникає нове покоління прав, яке має гендерний вимір: права особи-жінки та права особи-чоловіка. Жінка й чоловік є рівними, але відмінними, і вони рівноправні у своїй відмінності. Їхні відмінності – це особливості тієї чи іншої статі, що повинні бути враховані шляхом надання жінкам і чоловікам особливих груп прав і відповідних механізмів реалізації цих прав. Надання жінці особливих прав порівняно з чоловіком і навпаки – чоловікові порівняно з жінкою, повинно мати чітке й вагоме підґрунтя у вигляді об'єктивних соціальних і природних відмінностей [3; с. 13].

Нерівність між жінками та чоловіками впливає з відмінностей у ґендерних ролях і спричинена існуванням ґендерних стереотипів. Тому не завжди нейтральні принципи та положення законодавства, які надають рівні можливості для чоловіків та жінок, є достатніми для того, щоб змінити ситуацію фактичної нерівності у суспільстві. В цьому контексті вживають термін «позитивної дискримінації», а також пов'язано з ним поняття "позитивних дій".

Визначення поняттю позитивних дій містять Закони України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" та "Про забезпе-

чення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, як спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України [2; 4].

На даний час можна з впевненістю стверджувати, що стійким є розуміння того, що у вихованні дітей беруть участь і жінки, і чоловіки. Наразі й чоловік має право та зобов’язаний брати участь у вихованні дитини, яке є основоположним правом обох батьків [5; с. 96]. Здебільшого батьки за власним розсудом вирішують розподіл цих обов’язків у випадку поєднання трудової діяльності та догляду за іншими членами сім’ї, що зумовлює необхідність у правовому регулюванні праці не лише жінок, а й інших працівників із сімейними обов’язками.

Сучасне трудове законодавство орієнтоване на надання пільг і переваг переважно жінкам в разі поєднання ними трудової функції та материнства. Це правове регулювання зумовлене нормою ст. 24 Конституції України, яка зазначає, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров’я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [6].

Мета дослідження. Метою статті є дослідження правового регулювання відносин, що виникають у зв’язку з реалізацією принципів гендерної рівності та недискримінації у правовому становищі працівників, що мають сімейні обов’язки, зокрема щодо дітей.

Стан опрацювання проблематики. Питанню дотримання принципу гендерної рівності та охорони праці жінок присвячені наукові праці Оніщенко Н.М., Пархоменко Н.М., Положишник В.О., Новак Т.С., Добош С.Ю. та інших. Проте, проблема дотримання рівності в правовому положенні чоловіків та жінок в трудовій сфері, захист їх прав та можливості отримання додаткових пільг для гармонійного поєднання виконання сімейних та професійних обов’язків потребує додаткових досліджень, що зумовлює актуальність обраної теми.

Виклад основного матеріалу. Україна як демократична правова держава на найвищому законодавчому рівні визнала людину найвищою

цінністю, тим самим проголосивши пріоритет прав людини і закріпивши в Основному Законі гарантії дотримання прав і свобод людини на принципах рівності та заборони дискримінації. Саме на цих двох загально правових принципах ґрунтується все національне законодавство, яке має всебічно врахувати в т.ч і гендерні фактори при здійсненні правового регулювання суспільних відносин.

Принцип рівності чоловіка та жінки має дотримуватися в будь-яких сферах суспільного буття, зокрема і в трудових правовідносинах. Згідно зі ст. 2¹ КЗпП України пряме або непряме обмеження прав працівників за різними ознаками, порушення принципу рівності прав і можливостей, будь-яка інша дискримінація у сфері праці заборонені [7].

Актуальна сьогодні проблематика гендерної рівності у сфері трудових відносин має включати такі принципи: рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату праці рівної цінності в незалежності від гендерної ознаки; компромісний баланс між роботою і сім’єю для працівників; рівні підходи для пропозицій у разі зайняття вакантних посад; рівність в правовому захисті і користування спеціальними умовами та пільгами тощо [8; с. 191].

Стаття 21 Конституції України закріпила рівність прав, їх невідчужуваність та непорушність. Вже згадувана норма ст. 24 Конституції України проголошує, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [6].

У трудовому законодавстві сформована система пільг та гарантій жінкам, які мають малолітніх та неповнолітніх дітей та чоловікам, які виховують дитину без матері. Пільги є способом юридичної диференціації прав громадян, елементом їх спеціального правового статусу у певних правовідносинах, за допомогою яких доповнюються основні права суб’єктів додатковими можливостями юридичного характеру. Правові пільги розуміються як різновид встановлених компетентними органами в нормативно-правових актах юридичних винятків, за допомогою яких формується специфічний правовий режим, який характеризується наділенням суб’єкта додатковими заходами юридичного характеру, наданням йому особливих додаткових прав і звільнення від встановлених законом обов’язків [9, с. 10].

Крім того, як ми вже зазначали, принцип рівності, який розглядається нами як один з вирішальних векторів розвитку сучасного законо-

давства в Конституції України, знайшов своє відображення і в спеціальних нормативних актах інших галузей законодавства.

Зокрема, Сімейний кодекс України (надалі – СК України) в статті 141 встановлює рівність прав та обов'язків батьків щодо дитини і закріплює за матір'ю та батьком рівні права та обов'язки щодо дитини, незалежно від того, чи перебувають вони у шлюбі між собою. У ст. 150 СК України акцентується саме на обов'язках батьків щодо виховання та розвитку дитини: батьки зобов'язані виховувати дитину в дусі поваги до прав та свобод інших людей, любові до своєї сім'ї та родини, свого народу, своєї Батьківщини; батьки зобов'язані піклуватися про здоров'я дитини, її фізичний, духовний та моральний розвиток; батьки зобов'язані забезпечити здобуття дитиною повної загальної середньої освіти, готувати її до самостійного життя; батьки зобов'язані поважати дитину [10]. З цього слідує, що і роль обох батьків щодо участі в вихованні дітей та веденні побутових справ має бути однаковою.

Перешкодою для розроблення правових конструкцій, які б забезпечували можливість повноцінної реалізації чоловіком-батьком обов'язків по вихованню дитини також є й формування усталених стереотипів на роль жінки у сім'ї, як берегині роду, що історично склалася протягом багатьох століть. Саме на жінку покладаються функції з забезпечення добробуту родини, виховання і догляду дітей, ведення домашнього господарства, догляд за хворими та непрацездатними членами сім'ї тощо. Проте, необхідно констатувати, що поступальний розвиток суспільного буття вимагає від жінки повноцінної участі також і в виробничих сферах.

Зародки національного трудового законодавства загалом, та перші норми щодо охорони праці жінок зокрема, були закладені ще на початку ХХ ст. Перша редакція Кодексу законів про працю від 1922 року містила окрему главу XIII, що об'єднувала правове регулювання праці жінок та неповнолітніх. Саме ця редакція кодексу вперше закріпила за жінками трудові пільги: заборону використання праці жінок в особливо важких та шкідливих для здоров'я виробництвах, в підземних й нічних роботах; заборону залучення вагітних та жінок, що годують дитину грудьми до надурочних робіт; заборону направлення у відрядження жінок з п'ятого місяця вагітності без їх згоди; звільнення від роботи (відпустки) протягом 8 тижнів до та після пологів для жінок, зайнятих фізичною працею, та протягом 6 тижнів – для жінок, зайнятих конторською працею; надання додаткової перерви для годування дитини [11].

Надалі держава змінювала і доповнювала трудові норми щодо регулювання охорони праці

жінок. Чимало відповідних норм було включено в кодекс з проголошенням незалежності та формуванням демократичного суспільства й відповідної правової системи.

Основним джерелом трудового права на даний час є Кодекс законів про працю, в якому враховуються фізіологічні особливості організму жінки, інтереси охорони материнства і дитинства, та, відповідно, надаються пільги та гарантії вагітним жінкам, жінкам з малолітніми дітьми та дітьми з ознаками інвалідності. Зокрема, до спеціальних норм, що стосуються охорони праці та здоров'я жінок, передбачених актами трудового законодавства, можна віднести наступні: заборона встановлення випробування для одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю (ст. 26 КЗпП); заборона на тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок та жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до 6 років, без їх згоди (ст. 33 КЗпП); можливість встановлення скороченої тривалості робочого часу для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю (ст. 51 КЗпП); заборона залучати до робіт у нічний час, до надурочних робіт і роботи у вихідні дні, а також направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком до 3-х років (ст. 55, 63, і 176 КЗпП); обов'язок роботодавця на прохання вагітної жінки чи жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю або здійснює догляд за хворим членом сім'ї, встановити їй неповний робочий день/тиждень (ст. 56 КЗпП); можливість працювати за бажанням вагітної жінки та жінки, яка має дитину віком до 3-х років, двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, а також в період її перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 6-річного віку, на умовах неповного робочого часу, вдома або на умовах дистанційної роботи (ст. 60-1, 60-2, 179 КЗпП, ст. 18 Закону України «Про відпустки»); можливість переведення вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до 3 років на легшу роботу зі збереженням середнього заробітку до досягнення дитиною 3 років (ст. 178 КЗпП); заборона залучати жінок, які мають дітей віком від 3-х до 14 років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт або направляти у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП); можливість отримання відпустки в зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, а в певних випадках і до 6-річного віку (ст. 179 КЗпП); надання одноразової оплачуваної відпустки у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів при усиновленні дитини з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування (ст. 182 КЗпП); надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки тривалістю 10 календар-

них днів жінці, яка має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка всиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері (ст. 182-1 КЗпП, ст. 19 Закону України «Про відпустки»); надання додаткової перерви для годування дитини жінкам, які мають дітей віком до півтора року (ст. 183 КЗпП); заборона відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з причин, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до 3 років, а одиноким матерям – з наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП); заборона звільняти жінок, які мають дітей віком до 3 (6) років, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, але з обов'язковим працевлаштуванням (ст. 184 КЗпП); обов'язок роботодавця у разі необхідності надати жінкам, які мають дітей до 14 років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу (ст. 185 КЗпП); право жінки на дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок (ст. 186 КЗпП); можливість жінки, яка має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, одинокій матері, що виховує дитину без батька йти в щорічні відпустки за бажанням у зручний для неї час (ст. 10 Закону України «Про відпустки») [6; 12].

Надання жінкам певних пільг за умови поєднання трудової функції та виховання й догляд за дітьми, пояснюється фізіологічними особливостями жіночого організму та його дитородної функції. Проте останнім часом в суспільстві відбувається зміна поглядів та усвідомлення, що виховувати дітей та здійснювати догляд за хворими та непрацюючими членами сім'ї можуть також і чоловіки. Однак, трудове законодавство при поєднанні трудової діяльності з материнством тривалий час передбачало надання додаткових пільг та переваг у трудових правовідносинах лише жінкам (матерям). Чоловікам-батькам такі пільги довгий час не надавалися, чим порушувалися як їх права, так і права жінок та принцип рівності за фактором гендеру. Трудове законодавство не передбачало відповідних пільг та гарантій працівникам із сімейними обов'язками. Існувало лише розуміння сімейних обов'язків, і як вбачається з норм чинного законодавства, саме жінки та необхідності особливого захисту жіночої праці [13, с. 123].

Водночас, як ми вже зазначали, відповідно до норм сімейного права, рівні права щодо виховання, догляду, утримання дітей мають обоє батьків. З огляду на це, і у всіх інших правових відносинах, зокрема і в трудових, має спосте-

рігатися рівність в правовому становищі для сімейних працівників обох статей у випадку їх обтяження сімейними обов'язками, зокрема дітьми. Мова йде про те, що якщо матері надаються певні пільги за умови наявності або догляду за дитиною, то і батько повинен мати аналогічні пільги. Саме в цьому буде спостерігатися паритетність та рівноправність обох з подружжя.

Однак, навіть сучасне трудове законодавство не завжди дотримується рівності в цьому питанні. Тим самим, з одного боку, порушуючи права батьків-чоловіків, а з іншого – закріплюючи стереотипи про сімейні обов'язки жінок та установки про розподіл сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками, що є порушенням прав жінок.

Значна кількість змін щодо надання трудових пільг та гарантій чоловікам з сімейними обов'язками було внесено до Кодексу законів про працю та інших супутніх актів лише в 2021 році [14]. На сьогодні перелік пільг для батьків, що поєднують роботу та догляд й виховання дітей, значно коротший і включає лише: можливість працювати скорочений день (за рахунок роботодавця), працювати на умовах дистанційної роботи, неповного робочого часу або вдома та можливість отримання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку (у разі, якщо цією відпусткою не скористалася мати дитини), відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, вказаною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною 6-річного віку, у випадку, якщо дитина потребує домашнього догляду та щорічної додаткової оплачуваної відпустки тривалістю 10 календарних днів у разі виховання двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, усиновленої дитини або дитини-інваліда з дитинства підгрупи А І групи. Крім того, чоловік, дружина якого народила дитину, або батько дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, має право на додаткову одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів [6].

З огляду на вищенаведене, вважаємо, що сучасне трудове законодавство вимагає суттєвих змін, які, в першу чергу мають спрямовуватись на визначенні та встановлення трудових пільг та гарантій працівникам з сімейними обов'язками в незалежності від ознаки статі. В даному контексті, доцільно використовувати термін «працівник з сімейними обов'язками» (Workers with Family Responsibilities), що був вперше запроваджений в Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок», яка ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 року [15].

Поняття «працівники з сімейними обов'язками» є не нове для української юридичної думки. Ця категорія і використовується в КЗпП України (хоча без визначення дефініції), і досліджується науковцями-правниками. Зокрема, на думку Т.С. Новак, до працівників з сімейними обов'язками належать чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Також до даної категорії, на думку Т.С. Новак, відносять чоловіків і жінок, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності [16, с. 191]. Більш влучно, на наш погляд, визначення поняття «працівник з сімейними обов'язками» надано Л.П. Гаращенко, відповідно до якого до них слід віднести осіб, пов'язаних між собою особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, що виникають внаслідок шлюбу, родства, усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання [17; с. 327].

З огляду на те, що прийняття Трудового кодексу вкотре відтермінується, бачиться доречним доповнити чинний Кодекс законів про працю України статтею, яка б надавала визначення працівників з сімейними обов'язками наступного змісту: «Працівниками із сімейними обов'язками є фізичні особи, які виховують малолітніх та неповнолітніх осіб, а також здійснюють догляд за іншими непрацездатними членами сім'ї».

Крім того, на нашу думку, вимагає вдосконалення внутрішня будова Кодексу законів про працю України. Вважаємо за доцільне об'єднати норми, що надають пільги та преференції працівникам з сімейними обов'язками, в окрему главу. В такий окремий структурний елемент слід розмістити зазначені пільги, які в свою чергу необхідно поділити на:

1) пільги, що надаються виключно та безпосередньо жінкам, і пов'язані з материнством, як фізіологічною особливістю та дітородною функцією жіночого організму – відпустка по пологах, полегшені умови праці, скорочений робочий час вагітним жінкам тощо;

2) пільги, що можуть надаватися будь-якому члену сім'ї, який фактично здійснює утримання і виховання неповнолітніх дітей та догляд за непрацездатними та хворими членами сім'ї (батьку, бабусі, дідусеві, іншому родичеві або опікуну) – відпустка по догляду за дитиною, гнучкий та зручний графік роботи та відпочинку, можливість віддаленої та надомної роботи, надання додаткових вихідних тощо.

Проте, потрібно окреслити, що пільги другої групи повинні і можуть надаватися тільки одному з батьків за узгодженням між ними та на їх розсуд. Тому законодавець має усвідомлювати та надавати вибір кожному подружжю самостійно здійснювати розподіл ролей між родинною та професійною сферами.

Імплементация у вітчизняне трудове законодавство положень Конвенції «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [15] стане позитивним чинником для посилення правових гарантій та пільг для даної категорії працівників. Національне законодавство, яке ще й досі знаходиться під значним впливом законодавства радянського періоду, будується на засадах надання пільг переважно жінкам, акцентується увага на наданні саме жінкам відповідних гарантій для реалізації ними права на працю. Наукові дослідження у сфері пільг та гарантій працівникам із сімейними обов'язками мають спрямовуватись на віднайдення дієвих механізмів для їх надання працівникам незалежно від статі, що сприятиме втіленню у законодавство принципів ст. 24 Конституції України.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна констатувати, що чинне трудове законодавство містить ряд пільг та гарантій жінкам, які поєднують трудову діяльність та сімейні обов'язки. Однак повному мірою ці гарантії не поширюються на чоловіків, які мають сімейні обов'язки, що є непослідовним впровадженням у трудове законодавство напрямів державної охорони сім'ї, визначених ст. 5 СК України, – створення людині умови для материнства та батьківства, забезпечення охорони прав матері та батька, матеріальне і моральне заохочення і підтримка материнства та батьківства.

Причиною гендерної нерівності у трудових відносинах є поширення стереотипів про роль жінки виключно у народженні та вихованні дітей, веденні домашнього господарства. Проте позитивним зрушенням сьогодення є усвідомлення суспільством, що батьки теж можуть займатися вихованням дітей та доглядом за іншими членами сім'ї. Проте, як відомо, основна роль у формуванні світогляду суспільства лежить на державі. Український законодавець має формувати таке законодавство, яке б, з одного боку, виховувало б у суспільстві повагу та паритетність до обох статей, з іншого – надавало б рівність в правовому становищі та захисті і чоловіків, і жінок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Руднева О. Гендерна рівність як принцип законодавства України. *Право України*. 2002. № 4. С. 104–108.

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
3. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні: монографія / кол. авторів; за заг. ред. Н.М. Оніщенко, Н.М. Пархоменко. К.: Юридична думка, 2010. 352 с.
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
5. Негода О.А. Правове регулювання відносин по вихованню за сімейним законодавством України. *Современные направления теоретических и прикладных исследований: сборник научных трудов по материалам междунар. науч-практ. конф.*, 16–27 марта 2009 г. Одесса, 2009. С. 94–101.
6. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
7. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n970>.
8. Добош З.А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. Вип. 7/2020. С. 190–193.
9. Мурза О. Правові пільги : загальнотеоретична характеристика : дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.01 / Харків: ХНУВС, 2013. 200 с.
10. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 р. № 2947-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2947-14#Text>.
11. Голеня Є.Ф. Радянське трудове право : курс лекцій. Київ : Київський інститут народного господарства, 1964. 267 с.
12. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
13. Положишник В.О. (2022) Правове регулювання охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками в сучасних умовах : дис. ...канд. юрид. наук : 081 / Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. 207 с.
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною : Закон України від 15.04.2021 р. № 1401-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n9>.
15. Конвенція МОП «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»: Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.
16. Новак Т.С. До проблеми визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками» та його застосування в законодавстві України. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2014. Вип. 197. Ч. 2. С. 189–195.
17. Гаращенко Л.П. Працівники з сімейними обов'язками : поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу. *Правова держава*. 2010, Випуск 21. С. 323–329.