

Удовенко Ю. О.,
к.ю.н., доцентка,
доцентка кафедри приватного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ В ФОРМУВАННІ УМОВ КОНТРАКТУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Проблема гендеру в Україні донедавна мала теоретичний характер. На початку 90-их років вітчизняні науковці почали застосовувати термін «гендерна рівність» у різних сферах життєдіяльності. Однак, лише з моменту підписання та ратифікації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, Україна взяла на себе зобов'язання – «враховувати питання рівності між чоловіками і жінками при розробці та впровадженні законів, постанов, адміністративних положень, політики і заходів».

У науковій площині проблематикою гендерних питань займалися науковці різних сфер: юристи, економісти, філософи, психологи тощо. Враховуючи площину досліджень зазначимо про те, що питання гендерної нерівності у соціально-трудовах правовідносинах потребують подальшого наукового вивчення.

Конституція України, як Основний Закон України, гарантує громадянам права та свободи, включаючи гендерну рівність [1]. Забезпечення рівності чоловіка та жінки в усіх сферах суспільного життя, зокрема від початку працевлаштування, на весь період роботи до його звільнення. Поняття «гендерна рівність» закріплено в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де «гендерна рівність» - це «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [3]. Ми вважаємо, що гендерна рівність не означає, що чоловіки та

жінки повинні бути ідентичними, навпаки, потрібно враховувати біологічні потреби жінки, наприклад, в народженні дитини, її догляді, вихованні тощо. Такі потреби повинні бути враховані при формуванні умов контакту, зокрема й науково-педагогічних працівників.

Питання гендерної рівності у трудових правовідносинах регулюються Кодексом законів України про працю (далі - КЗпП України). Так, ст.2-1 КЗпП України визначає недопущення будь-якої дискримінація у сфері праці. Крім того, окрема його глава (XII) присвячена праці жінок (ст. 174 – 184) [2]. У цих нормах закріплені «полегшені умови», за яких жінка має право суміщати роботу і материнство, зокрема, закріплені пільги та гарантії вагітним жінкам, тим, які мають малолітніх дітей та дітей з обмеженими можливостями. Проте, всі інші жінки, які не мають права користуватися «полегшеними умовами», не мають законодавчого захисту у разі припинення трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України, п. 1 ст. 40 КЗпП України). Підприємство, установа чи організація у разі закінчення строку дії трудового договору зобов'язані працевлаштувати таку особу, що на практиці майже не реалізується.

Під час працевлаштування жінка не може відчувати себе вільною, рівною та захищеною. Адже поширеною є практика відмови у прийнятті на роботу на підставі сімейного стану або віку, як правило, це стосується незаміжніх жінок, або тих, які мають малолітніх дітей. Не менш важливою проблемою з якою зіштовхуються науково-педагогічні працівники вишів – це проблема вибору між материнством та професією, адже соціальні обов'язки, пов'язані з доглядом за членами сім'ї можуть створювати перешкоди у щоденній роботі. У деяких країнах світу не існує такого поняття як «декретна відпустка», мати після пологів виходить на роботу залишаючи дитину з нянею. Однак, за сучасних соціально-економічних умов та низької оплати праці, реалізувати це в нашій державі майже неможливо.

У цілому, трудове законодавство України відображає принцип гендерної рівності. Однак, проблема здебільшого полягає не лише у наявності норм, а й у практиці їх застосування. Так, не зважаючи на існування гарантій, які передбачені законодавством України, роботодавці часто ігнорують певні положення або формально на них посилаються. Наприклад, ст. 184 КЗпП України присвячена виключно жінкам, але від гендерної нерівності можуть страждати й чоловіки [2]. Надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди може стосуватися й чоловіків. Проте, на практиці існують випадки коли батько дитини зазнає дискримінації щодо реалізації свого права на відпустку. Крім того, питання звільнення чоловіків, які мають дітей до трьох років окремо не врегульовані в КЗпП України. У контексті порушеного права чоловіка на відпустку необхідно згадати позицію суду, який відмовив військовослужбовцю в наданні відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку чим порушив його права (постанова Львівського окружного адміністративного суду від 09.06.2015 р. у справі № 813/2538/15). Така ситуація пов'язана з стереотипами суспільної свідомості та гендерними установками, які породжують гендерну нерівність в Україні [4].

На характер трудових правовідносин вплинула фінансово-економічна криза та пандемія Covid-19, які внесли свої корективи, зокрема й в освітній процес. Адже дистанційне навчання вимагає батьківського контролю освітнього процесу, догляду за дітьми, що відповідним чином покладається на жінок та негативно впливає на реалізацію їх права на працю. Повномасштабне вторгнення Російської Федерації посилює гендерну дискримінацію трудових правовідносин, яка має особливу актуальність у теперішній час. Адже, збройні конфлікти впливають не лише на тих, хто безпосередньо бере участь у бойових діях, а й на тих, хто забезпечує тил.

КЗпП України містить норми, які гарантують трудові права одиноких матерів, які виховують дитину самотійно. Крім того, існує положення про гарантії батьку, який виховує малолітніх дітей без матері. Однак, жінки, які

виховують малолітніх дітей самостійно, у зв'язку з несенням чоловіками служби, трудових гарантій не мають. Таким чином, науково-педагогічні працівники, в тому числі, які мають малолітніх дітей і в яких чоловіки мобілізовані, загинули чи мають тяжкі травми змушені відмовлятися від своєї кар'єри та самореалізації. Адже неможливість введення освітнього процесу в режимі офлайн створює умови за яких неможливо повноцінно професійно себе реалізувати. Крім того, війна змушує весь час переміщуватися, вибирати безпечне місце проживання для себе та дитини. Як правило, на новому місці необхідно адаптуватися як до умов проживання так і працевлаштуватися. Однак не завжди деякі професії є затребуваними, зокрема викладачі вишів.

Таким чином, ми вважаємо, що при формуванні контракту науково-педагогічних працівників необхідно враховувати гендерний аспект, біологічні потреби жінки та виклики, що зумовлені повномасштабним вторгненням, глобальною фінансово-економічною кризою та тривалою пандемією COVID-19. Крім того, необхідно чітко прописати положення контракту щодо механізму захисту працівників від виявів гендерної нерівності.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 01 січня 2020 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80>

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 року. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.

4. Забродіна О.В. Рівність чоловіків та жінок у реалізації ними права на працю. Міфи та реальність. URL: http://www.lsej.org.ua/11_2021/73.pdf.