ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2
DOI: 10.36550/2522-9230-2023-15-30-35

Свічкарьова Ярослава Віталіївна,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: yara1972@ukr.net
https://orcid.org/0000-0002-6245-2526

Макарицька Анна Ігорівна,
студентка 3 курсу, факультету прокуратури,
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: annamakaritska123@gmail.com

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Стаття присвячена висвітленню окремих питань гендерної рівності, як однієї з цілей сталого розвитку ООН. Підкреслюється необхідність забезпечення умов для здійснення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, зокрема для забезпечення соціально – економічного розвитку держави. Зазначаються окремі принципи гендерної рівності та недискримінації в основних міжнародно – правових актах.

Аналізується індекс глобального гендерного розриву та аналіз основних даних щодо України. Зокрема, у 2023 році зайняла 66 місце серед 146 країн, що обумовлено покращенням загальних показників порівняно з минулим роком. При цьому визначено основні сфери, де фіксується найбільша нерівність: доступ жінок до політичних, вищих керівних посад та розрив в оплаті праці. Розкрито зміст основних цілей Стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці, що була затверджена Кабінетом Міністрів України.

Уточнено сутність поняття «гендерна рівність» як сукупність умов для реалізації трудових прав та обов'язків повною мірою незалежно від гендерної приналежності. Відображено основні гендерні стереотипи і прояви дискримінації з якими стикаються жінки та чоловіки на ринку праці.

У висновку сформульовано напрямки вирішення проблемних аспектів з метою подолання гендерної нерівності.

Ключові слова: гендерна рівність, трудові відносини, дискримінація за ознакою статті, професійна сегрегація, гендерні стереотипи, розрив в оплаті праці.

Makarytska A., Svichkaryova Y. SOME ISSUES OF GENDER EQUALITY IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS

The article is devoted to highlighting certain issues of gender equality, as one of the goals of the United Nations Sustainable Development Goals. The need to ensure the conditions for the exercise of equal rights and opportunities for men and women, in particular to ensure the socio-economic development of the state, is emphasized. Separate principles of gender equality and non-discrimination in the main international legal acts are noted.

The global gender gap index and analysis of basic data on Ukraine are analyzed. In particular, in 2023 it took 66th place among 146 countries, which is due to the improvement of general indicators compared to last year. At the same time, the main areas where the greatest inequality is recorded are identified: women's access to political and senior management positions and the wage gap. The content of the main goals of the Strategy to overcome the gender pay gap, which was approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine, was revealed.

The essence of the concept of "gender equality" has been clarified as a set of conditions for the full implementation of labor rights and duties, regardless of gender. The main gender stereotypes and manifestations of discrimination faced by women and men in the labor market are reflected.

The conclusion formulates directions for solving problematic aspects in order to overcome gender inequality.

Key words: gender equality, labor relations, discrimination based on the article, professional segregation, gender stereotypes, gender wage gap.

Постановка проблеми. Визначальними цінностями будь-якого демократичного суспільства є досягнення рівності прав та можливостей, забезпечення справедливості та усунення всіх форм дискримінації. Рівноправність жінок та чоловіків, як один із проявів принципу рівності, є важливою передумовою розвитку громадянського суспільства. Популяризація гендерних стереотипів щодо ролі та

© Я.В.Свічкарьова, А.І.Макарицька, 2023

місця жінки у суспільстві сприяла їх глибокому вкоріненню, що значно вплинуло і на сферу трудових відносин. Питання про умовний поділ професій на чоловічі та жіночі, упереджене ставлення до жінок при прийнятті на роботу чи звільненні, відсутність соціальних гарантій, сприятливих умов праці, розрив в оплаті праці залишаються проблемами сьогодення, сповільнюючи, важливий для країни, соціально – економічний розвиток.

Правове регулювання щодо протидії гендерній нерівності та дискримінації активно зазнає модернізації в усьому світі. Значний вплив у його реалізації становлять міжнародні нормативно – правові акти, які відіграють вагому роль у створенні ключових гарантій рівності жінок та чоловіків у всіх сферах суспільних відносин. На шляху до членства в Європейському Союзі, Україна взяла на себе зобов'язання щодо адаптації українського законодавства до законодавства ЄС. Таким чином, на сьогодні виникла необхідність в опрацюванні рекомендацій та їх імплементації у сферу трудових правовідносин. І хоча вітчизняний законодавець робить значні кроки щодо подолання гендерної нерівності, на практиці непоодинокими є випадки порушень, упереджень щодо гендерних ролей жінок та чоловіків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми забезпечення гендерної рівності на ринку праці досліджувалися науковцями в галузі трудового права, серед яких: Л.П.Амелічева, Н.Б.Болотіна, В.М.Венедіктова, Т.В.Красюк, О.Г.Середа, Д.І.Сіроха, А.М.Юшко тощо. Значну увагу цим питання приділяли також фахівці інших наукових галузей (філософії, журналістики, економіки, психології тощо): О.О. Жидкова, М.В. Петченко, О.О. Глазункова, І.О. Грицай, О.А. Рівчаченко, К. Левченко, І.П.Андрусяк та інші. Однак, деякі аспекти гендерної рівності все ж таки потребують подальших наукових розробок.

Мета статті полягає в аналізі чинного трудового законодавства з питань гендерної рівності, оцінці ефективності його застосування в контексті визначення основних проблем гендерної дискримінації у трудових відносинах та розробці основних напрямів її подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Утвердження гендерної рівності є однією з цілей сталого розвитку ООН, чим підкреслюється важливість формування умов для ліквідації всіх різновидів дискримінації, забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах суспільного життя в кожній країні світу. Серед інших завдань, що ставляться перед людством для виконання цілі виділяють розширення економічних можливостей жінок, заохочування до спільного виховання дітей та ведення господарства, зниження рівня гендерно-зумовленого та домашнього насильства, забезпечення однакових можливостей представництва на вищих рівнях влади у політичному і суспільному житті та розширення доступу до послуг з планування сім'ї задля зниження підліткової народжуваності [1].

Отже, на сьогодні рівність чоловіків та жінок є ключовою засадою кожної демократичної країни. Проте, так було не завжди, лише з середини минулого століття міжнародна практика прийняття нормативно – правових актів починає ґрунтуватися на закріпленні рівності прав та свобод незалежно від статі, утвердженню прав жінок та поліпшенню їх становища. Окремі міжнародні договори у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії насильству були підписані та ратифіковані Україною і стали частиною національного законодавства. Зокрема, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Конвенція з подолання дискримінації в освіті, Всесвітній план дій у рамках Десятиліття жінки ООН: рівність, розвиток і мир, Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становище жінок та інші.

Так, конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок, прийнятою 1979 року, було проголошено принцип недопущення дискримінації жінок та забезпечення однакової участі в політичному, соціальному, культурному, економічному житті своєї країни задля гарантій економічного розвитку та добробуту суспільства. Держави – учасниці зобов'язалися погодитися з умовами Конвенції та провести державну політику ліквідації дискримінації шляхом імплементації відповідних норм в національне законодавство, встановлення ефективного юридичного захисту жінок проти актів дискримінації та вживання всіх заходів щодо практичного здійснення принципу рівноправності жінок та чоловіків. Того ж року Україною була підписана Конвенція, що набула чинності з 3 вересні 1981 року [2].

Законодавче закріплення відповідних правових норм у сфері трудових відносин передбачає мінімальні гарантії для усунення дискримінації та гендерної нерівності, ключові з них передбачені у Конвенціях Міжнародної Організації Праці. Так, Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100, ратифікованої 1951 року, проголосила принцип рівного винагородження незалежно від статі, лише за результатами об'єктивної оцінки виконуваної роботи [3]. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 закріпила зобов'язання щодо проведення національної політики на заохочення рівності можливостей та поводження стосовно праці й занять з метою викорінення дискримінації з приводу них. Під «дискримінацією» слід розуміти такі розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою статі та призводить до зниження або порушення рівності можливостей в галузі праці [4]. Однією із важливих є Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156, що була прийнята з метою гармонізації професійних та сімейних обов'язків осіб, що бажають здійснювати своє право на виконання оплачуваної роботи, не зазнаючи дискримінації [5].

Слід зазначити, що іноді поняття «гендерної рівності» асоціюється з феміністичними закликами, які пов'язані з автоматичним пригніченням прав чоловічого населення та прагненням жінок займати першість.

Насправді політика гендерної рівності, як соціокультурне явище, покликана забезпечити таку систему суспільних відносин, де жінки та чоловіки існують в рівних умовах, мають однаковий доступ до освіти та науки, інформації, охорони здоров'я, соціально - культурного та політичного життя держави, правосуддя тощо.

У цьому напрямку вітчизняне законодавство активно зазнає змін, рухаючись в напрямах найкращих світових тенденцій. Так, ще 2005 році був прийнятий профільний Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», який на законодавчому рівні визначив дефініцію «гендерна рівність» як «…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» [6].

Всесвітній економічний форум щороку оцінює ступінь гендерної рівності у 146 країнах світу. На основі досліджень рівності між жінками та чоловіками за показниками економічної участі та можливостей, здоров'я та виживання, доступу до освіти та розширення політичних прав формується індекс глобального гендерного розриву. На жаль, у 2023 році Україна посіла 66 місце з індексом 0,714 (де 1 – це повна рівність між обома статтями, 0 – абсолютна нерівність), опустившись в рейтингу на 15 позицій, порівнюючи з 81 місцем (індекс – 0,707) минулого року. Найбільша нерівність спостерігається у сфері доступу українських жінок до політичних прав та можливостей, приблизне відсоткове зіставлення чоловіків та жінок в парламенті та на міністерських посадах 80% до 20% відповідно. За останні 50 років жінки очолювали державу лише 2,83 року відносно 47,17 року, з яких це були чоловіки. Категорія економічної участі та можливостей розглядає розрив на ринку праці. Серед законодавців, вищих посадових осіб та керівників більшість у 59% займають чоловіки, орієнтовний зароблений дохід на 5,93 нижче у жінок [7, с. 355-356].

Розглядаючи поняття гендерної рівності через призму трудових правовідносин, слід вказати, що у цій сфері все ж таки що спостерігаються риси дискримінації за ознакою статті. В узагальненому вигляді гендерну рівність можна визначити як сукупність умов для реалізації трудових прав та обов'язків повною мірою незалежно від гендерної приналежності. Однією із передумов виникнення нерівності залишаються гендерні стереотипи щодо місця чоловіка та жінки в суспільстві, які впливають на поведінку осіб, формуючи відповідний стандарт. Насамперед розподіл домашньої роботи порівну лише набирає тенденцій, більшість людей вважає, що домашні обов'язки та догляд за дітьми - це обов'язки жінок.

Відомий український сайт з пошуку роботи Work.ua зробив власне дослідження, підрахувавши скільки коштує робота найманих робітників для повного забезпечення потреб родини. Так, коли один з членів сім'ї повністю перебирає на себе обов'язки кухаря, домашнього робітника та няні, то її/його послуги вартували б 117 394 грн на місяць [8].

Як правило, у більшості випадків, жінки виконують «домашню» роботу та суміщають її з трудовою діяльністю на підприємствах, установах, організаціях. Проте, на нашу думку, поєднання трудової діяльності з неоплачуваною домашньою роботою призводить до нерівності у сфері кар'єрного зросту, обмежує час для саморозвитку, навчання, відпочинку, хобі, здійснює негативний вплив на фізичне та психологічне здоров'я жінки.

Так, при прийнятті на роботу, часто жінки стикаються з упередженим ставленням: якщо це молоді неодружені дівчата або нещодавно одружені та при наявності дітей – роботодавець розуміє, що подальша трудова діяльність цих дівчат може негативно вплинути на виробничій процес (необхідність перебування на лікарняних, надання додаткових відпусток, перерв та інших пільг та гарантій, передбачених законодавством для жінок).

Крім того, однією із проявів дискримінації можуть бути сексуальні домагання та сексизм на робочому місці (недоречні жарти, телефонні дзвінки, повідомлення сексуального характеру, принизливі образи, психологічний тиск, погрози звільненням, мобінг тощо). Порушення емоційного стану, страх за власне життя, здоров'я чи статеву недоторканість, створення загрозливого ворожого середовища навколо жінки порушує її гідність негативно впливає на виробничу діяльність.

Крім того, в практиці існують такі поняття як «скляна стеля» та «скляні стіни». Як вважають розробники «Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» наслідками дискримінації за ознакою статі в умовах підприємства, установи чи організації може бути: професійна гендерна сегрегація (при вертикальній гендерній сегрегації жінки і чоловіки нерівномірно представлені на різних рівнях у межах однієї професії чи одного виду економічної діяльності ("скляна стеля"), при горизонтальній - у різних професіях, які, відповідно, отримують назви "жіночих" і "чоловічих" ("скляні стіни") [9]. Так, начебто традиційно жіночими вважаються такі професії, як: прибиральниця, продавець, касир, вихователь, бухгалтер, а до чоловічих - машиніст, інженер, пілот, рятувальник.

На нашу думку, таке становище призводить до негативних наслідків, таких як: недостатня участь жінок в політиці та інших значущих галузях, обмеження трудового потенціалу жінок, погіршення трудових прав працівників, що мають дітей, поєднують роботу з сімейними обов'язками, вагітних жінок, що у сукупності негативно впливає не лише на окрему особу, а й в цілому на суспільство, стимулюючи гендерну дискримінацію.

Правове регулювання гендерної політики є одним із пріоритетних напрямків вдосконалення українського законодавства. Конституція України передбачає забезпечення рівних прав жінок та чоловіків,

що полягає в однакових можливостях щодо громадського, політичного та культурного життя, здобутті освіти, у праці та винагороді за неї, заходів щодо охорони праці та здоров'я, встановлення пенсійних пільг, правового захисту, можливості поєднання праці з материнством, підтримка материнства і дитинства, надання відпусток та інших пільг вагітним жінкам та матерям. Стаття 43 гарантує право кожного на працю, та захищає жінок і неповнолітніх від робіт, що небезпечні для їхнього здоров'я [10]. При цьому, дискримінацією не вважається захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування, обов'язкова строкова служба для чоловіків, вимоги щодо охорони праці жінок та чоловіків, різниця в пенсійному віці та інші дії, що позитивно впливають на забезпечення гарантій в праці жінок та чоловіків [6]. Створення нормативно – правової бази задля реалізації гендерної політики держави повинно ґрунтуватися на Конституції та відповідати їй.

При прийнятті на роботу жінкам не може бути відмовлено у працевлаштуванні з причин пов'язаних із вагітністю чи наявністю дітей. Забороняється залучати до надурочних робіт вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років, а жінки, що мають дітей до 14 років залучаються лише за їх згодою. Жінкам забороняється виконувати роботи з підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує граничні норми, працювати у нічний час, за винятком особливої необхідності. Вагітним жінкам за медичним висновком можуть бути знижені норми заробітку чи вони можуть бути переведені на легшу роботу, що виключає вплив несприятливих факторів. Жінки, що мають дітей до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереження середнього заробітку за попередньою роботою. А відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати зараховується як до загального, так і до безперервного стажу роботи та до стажу роботи за спеціальністю. Жінкам повинна бути забезпечена перерва для годування дитини, що включаються в робочий час та оплачуються за середнім заробітком [11]. Варто зазначити, що Законом України «Про зайнятість населення» забороняється у вакансіях про працевлаштування вказувати бажану стать робітника, окрім специфічної роботи, що повинна виконуватися особами певної статі [12].

Отже, вказані вище норми не містять гендерної нерівності, а слугують додатковими гарантіями для забезпечення захисту материнства та дитинства, сприяють трудовій участі жінки та збереження балансу між роботою та сім'єю. Кодекс законів про працю України передбачає, що вказані гарантії поширюються і на батьків, які виховують дітей без матері, в тому числі під час тривалого перебування матері в лікувальному закладі, опікунів, одного із прийомних батьків, одного з батьків – вихователів [11].

Традиційні гендерні стереотипи впливають і на рівень оплати праці жінок та чоловіків. Так, уповноважений з прав людини Дмитро Лубінець повідомив, що розрив в оплаті праці на разі 18,6 %, проте його скорочення планується до 13,6 % вже у 2030 році. Для реалізації даної цілі Кабінетом Міністрів було затверджено Стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та план заходів з її втілення на 2023 – 2025 роки. Основними стратегічними цілями якої було визначено:

– вдосконалення законодавства, а саме впровадження рекомендацій ОЕСР, розробка спеціальної методики гендерно – нейтральної оцінки робіт задля виплати рівної винагороди праці, розроблення рекомендацій щодо забезпечення прозорості праці та систематичні навчання керівників підприємств та перевірки виконання рекомендацій, перегляд нормативно – правових актів на відповідність їх міжнародним стандартам тощо.

– створення умов для подолання стереотипів та дискримінації за ознакою статі у трудовому праві. Для забезпечення цієї мети планується проведення численної кількості просвітницьких заходів щодо подолання стереотипів, створення профорієнтаційної кампанії для стимулювання жінок працювати у сферах, де вони традиційно непредставлені, проведення гендерних аудитів та забезпечення для роботодавців навчань з метою впровадження принципу гендерної рівності на робочих місцях.

– створення сприятливих умов щодо поєднання сімейних та професійних обов'язків шляхом проведення навчальних заходів, в тому числі і розробка навчальних матеріалів для роботодавців, забезпечення консультацій щодо розвитку форм догляду за дітьми та розвиток закладів дошкільної освіти [13].

Висновки. На сьогодні Україна взяла курс на впровадження принципу гендерної рівності та протидії дискримінації у сфері трудових відносин, саме тому це питання не втрачає актуальності та потребує подальшого правового дослідження. Виходячи із вказаних вище проблемних аспектів з питань дискримінації, пропонуємо наступні напрямки їх вирішення:

– Забезпечення ефективної державної політики з протидії гендерним стереотипам, яка полягала б у проведенні освітніх заходів, поширення рекламних кампаній, залучення інфлюенсерів та журналістів для поширення позитивних прикладів щодо різноманіття гендерних ролей;

– Проведення аналітичних досліджень з метою збору об'єктивних статистичних даних щодо кількості безробітного населення; кількості осіб, що стикалися з гендерною дискримінацією чи сексуальними домаганнями на робочих місцях. Вказані дані дали б змогу прозоро оцінити ситуацію в країні та виділити сфери, яким необхідно приділяти найбільшу увагу.

– Забезпечення дотримання на підприємствах, установах, організаціях антидискримінаційного законодавства, шляхом активного моніторингу порушень та заходів про їх звітування; проведення з працівниками та персоналом відповідних навчальних тренінгів. Підтримка вагітних жінок та

жінок/чоловіків, що мають дітей та інших осіб, що включені в групу ризику постраждалих від дискримінації (осіб, що поєднують роботу з домашніми обов'язками) шляхом фінансової та психологічної підтримки, можливості працювати за гнучким графіком роботи, створення на підприємствах дитячих кімнат тощо.

– Забезпечення рівної оплати праці в результаті виконання Національної Стратегії, враховуючи при визначенні грошової винагороди об'єктивних критеріїв, таких як досвід роботи, кваліфікацію працівника, професійні якості, показники ефективності роботи в межах підприємств, установ та організацій.

– Впровадження відповідних норм в законодавство, враховуючи міжнародні рекомендації, та створення заходів з ефективного виконання всіх поставлених завдань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, а також відповідальності за грубі порушення антидискримінаційних норм.

На нашу думку, створення не лише сталої нормативної бази, що буде враховувати потреби всіх категорій працівників, а й дієвих правових механізмів реалізації політики гендерної рівності наблизить Україну до євроінтеграції, забезпечивши соціальну та економічну злагоду в державі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Ціль 5. Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток. URL: https://business.diia.gov.ua/handbook/sustainable-development-goals/cil-5-zabezpecenna-gendernoi-rivnosti-rozsirenna-prav-i-mozlivostej-usih-zinok-ta-divcatok (дата звернення: 05.11.2023).

2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція Організації Об'єднаних Націй від 18 грудня 1979 р. № 995_207 / Організація Об'єднаних Націй. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 05.11.2023).

3. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 : Конвенція Міжнародної організації праці від 29 червня 1951 р. № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 05.11.2023).

4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 : Конвенція Міжнародної організації праці від 25 червня 1958 р. № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 05.11.2023).

5. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 : Конвенція Міжнародної організації праці від 23 червня 1981 р. № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 05.11.2023).

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15 (дата звернення: 05.11.2023).

7. World Economic Forum. Global Gender Gap Report. 2023.URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

8. Кривобок Я. Неоплачувана хатня праця: скільки насправді коштує робота жінки/чоловіка, які «просто сидять вдома». URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3096/ (дата звернення: 05.11.2023).

9. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 р. № 56 / Міністерство соціальної політики України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text (дата звернення: 05.11.2023).

10. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96 – ВР / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 05.11.2023)

11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322 – VIII / Верховна Рада УРСР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n959 (дата звернення: 05.11.2023).

12. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення: 05.11.2023).

13. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023 – 2025 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р / Кабінет Міністрів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text (дата звернення: 05.11.2023).

REFERENCES:

1. Cilj 5. Zabezpechennja ghendernoji rivnosti, rozshyrennja prav i mozhlyvostej usikh zhinok ta divchatok. (2021, November 28). [Goal 5. Ensuring gender equality, expanding the rights and opportunities of all women and girls]. Retrieved from: https://business.diia.gov.ua/handbook/sustainable-development-goals/cil-5-zabezpecenna-gendernoi-rivnosti-rozsirenna-prav-i-mozlivostej-usih-zinok-ta-divcatok [in Ukrainian].

2. Konvencija Orghanizaciji Ob'jednanykh Nacij pro likvidaciju vsikh form dyskryminaciji shhodo zhinok. (1979, December 18). [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text [in Ukrainian].

3. Konvencija pro rivne vynaghorodzhennja cholovikiv i zhinok za pracju rivnoji cinnosti № 100. (1951, June 29). [Convention on Equal Remuneration of Men and Women for Work of Equal Value No. 100]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text [in Ukrainian].

4. Konvencija pro dyskryminaciju v ghaluzi praci ta zanjatj # 11. (1958, June 25). [Convention on Discrimination in the Field of Work and Occupation No. 111]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text [in Ukrainian].

5. Konvencija pro rivne stavlennja j rivni mozhlyvosti dlja trudjashhykh cholovikiv i zhinok: trudjashhi iz simejnymy obov'jazkamy # 156. (1981, June 23). [Convention on Equal Treatment and Equal Opportunities for Working Men and Women: Workers with Family Responsibilities No. 156]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text [in Ukrainian].

6. Pro zabezpechennja rivnykh prav ta mozhlyvostej zhinok i cholovikiv (2005, September 08). [About ensuring equal rights and opportunities for women and men]. Zakon Ukrajiny № 2866-IV. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15 [in Ukrainian].

7. World Economic Forum. Global Gender Gap Report. (2023). Retrieved from: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf [in English].

8. Kryvobok Ja. Neoplachuvana khatnja pracja: skiljky naspravdi koshtuje robota zhinky/cholovika, jaki «prosto sydjatj vdoma». [Unpaid domestic work: how much the work of a woman / man who "just sits at home" is really worth]. Retrieved from: https://www.work.ua/articles/analytics/3096/ [in Ukrainian].

9. Pro zatverdzhennja Metodychnykh rekomendacij shhodo vnesennja do kolektyvnykh doghovoriv ta ughod polozhenj, sprjamovanykh na zabezpechennja rivnykh prav i mozhlyvostej zhinok ta cholovikiv u trudovykh vidnosynakh. (2020, January 29). [On the approval of Methodological recommendations regarding the inclusion of provisions in collective agreements and agreements aimed at ensuring equal rights and opportunities for women and men in labor relations]. Nakaz Ministerstva socialjnoji polityky № 56. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text [in Ukrainian].

10. Konstytucija Ukrainy. (1996, June 28). [Constitution of Ukraine]. Zakon Ukrainy No 254k/96 - VR. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text [in Ukrainian].

11. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy. (1971, December 10). [Labor Code of Ukraine]. Zakon Ukrainy № 322 – VIII. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n959 [in Ukrainian].

12. Pro zajnjatistj naselennja. (2012, July 05). [About population employment]. Zakon Ukrainy № 5067-VI. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text [in Ukrainian].

13. Pro skhvalennja Nacionaljnoji strateghiji podolannja ghendernogho rozryvu v oplati praci na period do 2030 roku ta zatverdzhennja operacijnogho planu zakhodiv z jiji realizaciji na 2023 – 2025 roky. (2023, September 15). [On the approval of the National Strategy to overcome the gender pay gap for the period up to 2030 and the approval of the operational plan of measures for its implementation for 2023-2025]. Rozporjadzhennja Kabinetu Ministriv Ukrainy № 815 – p. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 9.11.2023

УДК 349.222.2
DOI: 10.36550/2522-9230-2023-15-35-41

Соловйов Олексій Володимирович,
кандидат юридичних наук, доцент, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: o.v.solovyov@nlu.edu.ua
https://orcid.org/0000-0002-8589-3041

Радковський Микита Ігорович,
курсант 3 курсу Інституту підготовки юридичних кадрів для СБ України
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
e-mail: m.i.radkovskyy@nlu.edu.ua

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Стаття присвячена аналізу трудового договору з нефіксованим робочим часом. Досліджено правові аспекти цього договору, а також здійснено порівняльний аналіз трудового договору з нефіксованим робочим часом із суміжними цивільно-правовими договорами. Встановлено специфіку цього договору, визначено його переваги та недоліки. Розглянуто його практичну цінність на основі прикладів фрілансу, також було надано об'єктивну оцінку позитивних та негативних наслідків впровадження цього виду договорів у контексті фрілансингової діяльності. Відмічено, що серед основних ознак фрілансеру, які принципово відрізняють його від традиційних форм зайнятості, можна виділити: відсутність для фрілансера таких понять як основне місце роботи; оплата праці фрілансера не є нормованою та напряму

© О.В.Соловйов, М.І.Радковський, 2023