

УДК 349.22–055.1/3:342.78](477) DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2022.3.07>

Костянтин Юрійович Мельник,

*доктор юридичних наук, професор,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра трудового та господарського права (завідувач);*

 <https://orcid.org/0000-0002-8960-0234>,
e-mail: melnik_k.u@ukr.net

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВОБОДИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
ТА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ**

Досліджено стан забезпечення свободи укладення трудового договору та гендерної рівності при прийнятті на роботу в умовах воєнного стану. Вивчено точки зору науковців щодо змісту категорій «свобода трудового договору» та «рівність». Розроблено пропозиції та рекомендації з удосконалення відповідного національного законодавства. Обґрунтовано доцільність розширення переліку осіб, яких забороняється залучати до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану.

Ключові слова: трудовий договір, робота, воєнний стан, свобода, гендерна рівність, дискримінація, людина, працівник, жінка, чоловік, роботодавець.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Влаштування на роботу є важливим етапом у житті кожної людини, яка у зв'язку з цим набуває статусу працівника, виконує роботу, визначену трудовим договором, та отримує заробітну плату за виконану роботу, забезпечуючи себе та свою сім'ю засобами до існування. Національне трудове законодавство передбачає низку гарантій забезпечення трудових прав людини при прийнятті на роботу. Особливе місце серед таких гарантій посідає забезпечення свободи укладення трудового договору та гендерної рівності при прийнятті на роботу.

Сьогодні в період дії воєнного стану на порядку денному стоїть питання дотримання гарантій, встановлених національним законодавством, при прийнятті на роботу як засобу забезпечення зайнятості населення та зниження впливу трудових ресурсів за кордон. Також відмітимо, що у трудове законодавство в останнє півріччя було внесено низку змін, які суттєво впливають на трудові права найманих працівників. Отже, актуальним сьогодні вбачається дослідження норм національного законодавства та практики його застосування у сфері забезпечення свободи укладення трудового договору та гендерної рівності при прийнятті на роботу.

Стан дослідження проблеми

Проблемами забезпечення свободи трудового договору та гендерної рівності у трудових правовідносинах займалися такі вчені, як В. Венедіктов, В. Жернаков, М. Іншин, П. Пилипенко, С. Прилипко, В. Прокопенко, О. Процевський, Н. Хуторян, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та ін. Заразом проблематика забезпечення свободи укладення трудового договору та гендерної рівності при прийнятті на роботу в умовах воєнного стану ще не була предметом комплексного дослідження.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є визначення сутності гарантій свободи укладення трудового договору та гендерної рівності при прийнятті на роботу в умовах воєнного стану та надання пропозицій з їх удосконалення. *Завданнями* дослідження є вивчення точок зору науковців щодо змісту категорій «свобода трудового договору» та «рівність», дослідження норм національного законодавства, що передбачає свободу укладення трудового договору та гендерну рівність при прийнятті на роботу, розроблення пропозицій та рекомендацій з удосконалення національного законодавства у відповідній сфері.

Наукова новизна дослідження

Дістало подальшого розвитку розуміння свободи укладення трудового договору та гендерної рівності при прийнятті на роботу в умовах воєнного стану; окреслено проблеми сучасного стану у сфері зайнятості населення в Україні; запропоновано пропозиції та рекомендації з удосконалення норм національного законодавства у сфері свободи укладення трудового договору та гендерної рівності при прийнятті на роботу.

Виклад основного матеріалу

Воєнні дії в Україні завдали великої шкоди як громадянам та їх майну, так і громадській інфраструктурі й економіці країни. Так, у середині травня 2022 р., за оцінками Мінекономіки та KSE Institute, загальна сума прямої задокументованої шкоди інфраструктурі України від збройної агресії росії становила понад 94 млрд дол. або майже 2,8 трлн грн. Загалом із початку війни пошкоджено, зруйновано або захоплено щонайменше 208 підприємств, 508 медзакладів, 562 дитсадки, 295 мостів, 156 складів, 102 релігійні споруди, 83 адмінбудівлі, 27 нафтобаз і 12 цивільних аеропортів. Загальні втрати економіки України через війну, за оцінками Мінекономіки та KSE Institute, враховуючи прямі та непрямі втрати (зниження ВВП, припинення інвестицій, вплив робочої сили, додаткові видатки на оборону та соціальну підтримку тощо), коливаються

від 564 млрд до 600 млрд дол.¹ Все це спричинило, з одного боку, значне зростання рівня безробіття в Україні, а з іншого, – великий міграційний вплив громадян за кордон. У Міжнародній організації праці підраховали, що через війну в Україні було втрачено майже 5 млн робочих місць². У березні 2022 р. опитування групи «Рейтинг» (1000 опитаних респондентів) виявило, що внаслідок бойових дій у середньому в країні залишилися без роботи 53 % громадян. Найбільша проблема – на сході країни, там цей показник сягає 74 %³.

Децю інші дані стосовно рівня безробіття в Державній службі зайнятості. Так, протягом січня-квітня 2022 р. послугами Державної служби зайнятості скористалися 559,9 тис. осіб, з яких 495 тис. зареєстрованих безробітних, це на 34 % менше, ніж за аналогічний період минулого року. Станом на 1 травня 2022 р. 283,4 тис. людей мали статус безробітних, що на 30 % менше, ніж минулого року. Отримували допомогу у зв'язку з безробіттям майже 245 тис. осіб, що на 29 % менше, ніж у 2021 р.⁴

У науковій літературі звернено увагу на існування низки причин того, чому нині в Україні реєструють менше безробітних, ніж, наприклад, у 2021 р. Найбільш очевидна з них – це виїзд великої кількості українців за кордон. Провідна наукова співробітниця Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України Л. Ткаченко додатково визначає такі причини. Так, за словами фахівчині, Державна служба зайнятості частину інформації отримує через звітність роботодавців (про наявні вакансії, заплановані звільнення тощо), а на час воєнного стану підприємствам дозволяється

¹ Збитки інфраструктурі від війни за тиждень зросли на \$2,4 млрд, нафтобаз зруйновано на \$227 млн – дослідження // Інтерфакс-Україна : сайт. 12.05.2022. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/831573.html> (дата звернення: 10.09.2022).

² Безробіття в Україні: чому кількість офіційно безробітних зменшилася та яка буде ситуація на ринку праці після війни // Слово і Діло : сайт. 04.06.2022. URL: <https://www.slovovidilo.ua/2022/06/04/stattja/suspilstvo/bezrobittya-ukrayini-chomu-kilkist-oficijno-bezrobotnyx-zmenschylasya-ta-yaka-bude-sytuacziya-rynku-praczi-pislya-vijny> (дата звернення: 10.09.2022).

³ «Ринок виживання». Через війну кожен другий українець втратив роботу. Що буде далі? // Liga.Бізнес : сайт. 30.03.2022. URL: <https://biz.liga.net/ua/ekonomika/all/article/rynok-vyjivaniya-iz-za-voyny-kajduy-vtoroy-ukrainets-poteryal-rabotu-chto-budet-dalshe> (дата звернення: 10.09.2022).

⁴ Безробіття в Україні: чому кількість офіційно безробітних зменшилася та яка буде ситуація на ринку праці після війни // Слово і Діло : сайт. 04.06.2022. URL: <https://www.slovovidilo.ua/2022/06/04/stattja/suspilstvo/bezrobittya-ukrayini-chomu-kilkist-oficijno-bezrobotnyx-zmenschylasya-ta-yaka-bude-sytuacziya-rynku-praczi-pislya-vijny> (дата звернення: 10.09.2022).

відтермінувати подання такої інформації. Тому поточна статистика Державної служби зайнятості не є повною. Також не зовсім зрозуміло, як Державна служба зайнятості отримує дані з тимчасово окупованих територій. Друга причина полягає в тому, що в умовах війни внесені істотні зміни у трудове законодавство. Так, наприклад, роботодавці в період дії воєнного стану можуть просто призупинити дію трудового договору, їм немає сенсу звільняти працівників у зв'язку з банкрутством чи реорганізацією, скороченням штату тощо, вони просто можуть відправити людей у неоплачувану відпустку на весь період воєнного стану. Так можна заощадити ще й на виплаті вихідної допомоги, розмір якої має становити не менше середньої заробітної плати за два останні місяці роботи. Ще одна причина того, чому люди в умовах війни не шукають роботу через державний центр зайнятості, – висока ймовірність направлення на громадські роботи, відмова від участі в яких може призвести до втрати статусу зареєстрованого безробітного. Нині умови зайнятості, які і так ніколи не були особливо хорошими, створюють ще більшу ймовірність нестабільної праці¹.

Україна сьогодні перебуває в десятці країн світу за кількістю міжнародних мігрантів українського походження. У першій половині 2010-х років Україну щороку залишали близько 500 тис. громадян. Ситуація трохи покращилась після 2014 р., проте країну все ще залишали понад 100 тис. людей щороку. Єдиним із позитивною статистикою став «коронавірусний» 2020 р., коли через пандемію в Україну повернулися на 80 тис. громадян більше, ніж залишили країну. У 2021 р. все стало навпаки, країну залишили понад 600 тис. українців².

Станом на 1 січня 2022 р. в Україні лишилися близько 39,3 млн громадян, з яких до 2,5 млн осіб суттєву частину року проводили поза межами країни. У перший місяць війни відбулася масова хвиля міграції, як внутрішньої, так і за кордон. Наразі відомо, що станом на 1 квітня 2022 р. Україну залишили близько 4,3 млн осіб, 95 % яких – це жінки, діти та літні люди. Ще близько 6,5 млн, за оцінками Міжнародної організації з міграції, покинули місце свого постійного проживання і переїхали в межах країни³. Із червня 2022 р. люди почали поступово повертатися до місць проживання, намагаючись

¹ Там само.

² Україна – на 8 місці у світі за кількістю емігрантів // Українська правда : сайт. 18.12.2022. URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/news/2021/12/18/7317883/> (дата звернення: 10.09.2022).

³ Пономаренко С. Вимушена міграція. Скільки людей залишилося в Україні після повномасштабного вторгнення Росії // Сьогодні : сайт. 10.04.2022. URL: <https://ukraine.segodnya.ua/ua/ukraine/vynuzhdennaya-migraciya->

влаштуватися на роботу. Однак 39 % із тих, хто мав зайнятість до війни, досі її не мають (у березні таких було 53 %, на початку квітня – 41 %). Наразі серед тих, хто мав роботу до війни, продовжують працювати 59 % (у березні таких було 46 %). Зокрема, зросла кількість тих, хто працює у звичному режимі (з 23 % до 32 %). 24 % працюють частково або віддалено, а 3 % – почали працювати на новій роботі. Найбільше тих, хто зараз працює, серед мешканців західних та центральних областей (близько 60 %). Серед мешканців півдня працює 52 %, сходу – близько 40 %¹.

Це свідчить про те, що сьогодні перед державою стоять серйозні виклики у соціальній сфері, які потребують найскорішого вирішення. Передусім стоїть питання забезпечення людей оплачуваною роботою та захисту трудових прав працівників, зокрема при прийнятті на роботу. Реалізація цього прямо пов'язана з дотриманням гарантій, передбачених національним законодавством. Передусім йдеться про забезпечення свободи укладення трудового договору. Як зазначав В. І. Прокопенко, право на працю реалізується шляхом укладення трудового договору: «Для працівника свобода укладення трудового договору означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань і намірів. Для підприємства свобода трудового договору означає можливість вибрати найбільш придатного працівника, з точки зору ділових і кваліфікаційних якостей. Свобода працівника і свобода підприємства в трудових правовідносинах перебувають у постійному співвідношенні. При цьому кожна зі сторін повинна сумлінно користуватися наданими їй правами» [1, с. 46]. С. М. Прилипка та О. М. Ярошенко вказують, що свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору. Цей принцип виявляє суть значної кількості норм, що регулюють прийняття громадян на роботу, їх переведення і звільнення. Його зміст полягає в тому, що доля трудових правовідносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором, який становить фундамент їх виникнення. За допомогою вільного укладення трудового договору особа, яка досягла працездатного

skolko-chelovek-ostalos-v-ukraine-posle-polnomasshtabnogo-vtorzheniya-rossii-1614182.html (дата звернення: 10.09.2022); Вимушена міграція і війна в Україні (24 лютого – 24 березня 2022) // Cedos : сайт. 29.03.2022. URL: <https://cedos.org.ua/researches/vymushena-migracziya-i-vijna-v-ukrayini-24-lyutogo-24-bereznua-2022/> (дата звернення: 10.09.2022).

¹ Ткачук Б. Українці поступово повертаються до роботи, але майже 40 % досі залишаються безробітними через війну // Hromadske : сайт. 28.04.2022. URL: <https://hromadske.ua/posts/ukrayinci-postupovo-povertayutsya-do-roboti-ale-majzhe-40-na-dosi-zalishayutsya-bezrobitnimi-cherez-vijnu> (дата звернення: 10.09.2022).

віку, має право влаштуватися на роботу, тобто реалізувати своє право на працю [2, с. 106]. І. А. Ветухова указує, що свобода укладення трудового договору є однією з юридичних гарантій права на працю. Для працівника свобода укладення трудового договору означає повну можливість обрати собі місце та вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань, прагнень, а для підприємства – вибрати найбільш підходящого за діловими якостями працівника. І працівник, і підприємство при цьому здійснюють свій вибір. Обидві сторони зацікавлені в тому, щоб він виявився вдалим, тому що тоді трудовий договір буде стабільним. Зважаючи на це, і суспільство в цілому зацікавлене в ефективності такого вибору [3, с. 91].

Свобода укладення трудового договору впливає передусім з норми ч. 1 ст. 43 Конституції України, яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується¹. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) пов'язує право на працю з укладенням трудового договору. Так, ст. 2 КЗпП України закріплює такі норми: «Право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. ... Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою». Частина 2 ст. 9 КЗпП України встановлює заборону примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди².

Отже, свобода укладення трудового договору полягає в тому, що будь-яка людина, яка володіє трудовою правосуб'єктністю, має право на підставі вільного вибору укласти трудовий договір із роботодавцем.

Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. № 64/2022 передбачає можливість у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, обмежувати конституційні права та свободи людини і громадянина, передбачені, зокрема, ст. 43 Конституції

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 10.09.2022).

² Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.09.2022).

України. Так, в умовах воєнного стану в Україні може запроваджуватися трудова повинність, що є певним обмеженням гарантій свободи укладення трудового договору. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. № 389-VIII в Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, можуть застосовувати заходи правового режиму воєнного стану, зокрема запроваджувати трудову повинність¹. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753 (далі – Порядок).

Вищезазначений Порядок передбачає такі визначення: «трудова повинність – короткостроковий трудовий обов'язок у період воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок»; «суспільно корисні роботи – види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення, а також не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки» (п. 3)².

Пункт 5 Порядку закріплює категорії осіб, яких можна залучати до суспільно корисних робіт, а п. 6 – категорії осіб, яких забороняється залучати до таких робіт, а саме: малолітніх дітей та дітей віком від чотирнадцяти до п'ятнадцяти років, жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також вагітних жінок у разі, коли виконання таких робіт може негативно вплинути на стан їх здоров'я³. Передбачається,

¹ Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 10.09.2022).

² Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 № 753 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-п> (дата звернення: 10.09.2022).

³ Там само.

що з кожним, хто залучається до суспільно корисних робіт, укладається строковий трудовий договір (п. 5 Порядку).

Не заперечуючи доцільність запровадження трудової повинності в умовах воєнного стану, не можемо не відмітити, що наведені норми національного законодавства руйнують розуміння трудового договору як домовленості сторін про умови праці на основі вільного вибору. Вважаємо за доцільне розширити перелік осіб, яких забороняється залучати до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: по-перше, замінити термінологічну конструкцію «малолітніх дітей та дітей віком від чотирнадцяти до п'ятнадцяти років» на «неповнолітніх осіб»; по-друге, доповнити перелік такою категорією, як особи з інвалідністю.

Важливе значення при прийнятті на роботу мають гарантії забезпечення рівності, зокрема гендерної. В юридичній літературі рівність розглядається як загальнолюдський або загальноправовий принцип. О. Ф. Скакун вважає, що принцип рівності загальним принципом права, що означає рівність усіх перед законом, рівність прав та обов'язків незалежно від національної, релігійної та іншої належності, службового та іншого становища, рівну відповідальність перед законом, рівний захист у суді [4, с. 224]. М. А. Вороніна вважає, що «принцип рівності є загальнолюдським принципом, що забезпечує однакові для всіх умови здійснення власної свободи. У праві він виражається в рівності правового становища всіх перед законом, наявності рівних загальноосупільних прав і обов'язків, рівному захисті перед судом незалежно від національної, статевої, релігійної належності, походження, місця проживання, посадового стану та інших обставин» [5, с. 201]. На думку Ю. В. Кривицького, «принцип рівності передбачає вимогу поводитися в однакових випадках однаково, а у відмінних – неоднаково та забороняє дискримінацію (наприклад, ч. 5 ст. 7 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р.). В основі сучасного розуміння принципу рівності лежить ідея справедливої рівності можливостей, згідно з якою членам суспільства мають бути створені реальні можливості конкурувати з іншими його членами, причому з достатніми шансами на успіх» [6, с. 123].

Гарантії рівності, зокрема гендерної, в усіх сферах суспільного життя в Україні передбачаються передусім Конституцією України. Так, частини 1 і 3 ст. 24 Основного Закону містять такі норми: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. 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»¹. Отже, у Конституції України особливо звертається увага на питання гендерної рівності, про що свідчить закріплення відповідних норм у ч. 3 ст. 24.

Забезпеченню рівності сприяє заборона дискримінації, яка закріплена в ч. 2 ст. 24 Конституції України: «Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками»². Слід зазначити, що Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. № 64/2022, який закріплює можливість у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, обмежувати певні конституційні права і свободи людини та громадянина, не передбачив обмеження гарантій, встановлених ст. 24 Конституції України. Тому гарантії рівності прав та заборони дискримінації у період воєнного стану повинні забезпечуватися не гірше, ніж у мирний час.

КЗпП України містить дві статті, в яких закріплена заборона дискримінації як узагалі у сфері праці, так і при укладенні трудового договору (ч. 1 ст. 2-1 та ч. 4 ст. 22)³. Інші закони України також закріплюють заборону дискримінації при прийнятті на роботу, серед них Закон України «Про рекламу» від 3 липня 1996 р. № 270/96-ВР, який у ст. 24-1 передбачає заборону розміщення у змісті оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) дискримінаційних вимог і відповідальність за порушення відповідної заборони⁴.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV, який комплексно регулює питання гендерної рівності, передбачає у ст. 1 такі визначення: «рівні права жінок і чоловіків – це відсутність обмежень чи

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 10.09.2022).

² Там само.

³ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.09.2022).

⁴ Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр> (дата звернення: 10.09.2022).

привілеїв за ознакою статі; рівні можливості жінок і чоловіків – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків; дискримінація за ознакою статі – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними»¹.

Норми, спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при прийнятті на роботу, просуванні по роботі тощо, передбачені у ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема: «Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов’язаний: створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов’язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров’я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників»².

Вважаємо, що зміст останньої норми (ч. 4 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») не сприяє досягненню збалансованого співвідношення жінок і чоловіків

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 10.09.2022).

² Там само.

через її необов'язковий характер для роботодавця. Отже, пропоную видалити слово «можуть» після слова «роботодавці» і змінити відповідним чином закінчення слова «здійснювати» у ч. 4 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Також із метою посилення нормативного забезпечення гендерної рівності при прийнятті на роботу доцільно доповнити перелік обов'язків роботодавця, передбачений ч. 2 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», таким обов'язком: «не допускати дискримінації за ознакою статі при укладенні, зміні та припиненні трудового договору».

Висновки

Трудова повинність, запроваджена сьогодні в умовах воєнного стану, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується відповідний трудовий обов'язок, а також її оформлення трудовим договором руйнують розуміння трудового договору як домовленості сторін про умови праці на основі вільного вибору. Існує доцільність розширити перелік осіб, яких забороняється залучати до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, для чого п. 6 Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753, викласти в такій редакції: «Забороняється залучати до суспільно корисних робіт неповнолітніх осіб, вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також осіб з інвалідністю у разі, коли виконання таких робіт може негативно вплинути на стан їх здоров'я».

Із метою посилення нормативного забезпечення гендерної рівності при прийнятті на роботу запропоновано в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: 1) видалити слово «можуть» після слова «роботодавці» і змінити відповідним чином закінчення слова «здійснювати» у ч. 4 ст. 17; 2) доповнити перелік обов'язків роботодавця, передбачений ч. 2 ст. 17, таким обов'язком: «не допускати дискримінації за ознакою статі при укладенні, зміні та припиненні трудового договору».

Список бібліографічних посилань: 1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с. 2. Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110. 3. Ветухова І. А. Гарантії трудових прав жінок-матерів при прийнятті на роботу. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 91–101. 4. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с. 5. Загальна теорія держави і права : підручник / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с. 6. Теорія держави та права :

навч. посіб. / Є. В. Білозьоров, В. П. Власенко, О. Б. Горова та ін. ; за заг. ред. С. Д. Гусарева, О. Д. Тихомирова. Київ : НАВС ; Освіта України, 2017. 320 с.

Надійшла до редколегії 05.09.2022

Прийнята до опублікування 15.09.2022



Melnyk K. Yu. Ensuring the freedom to conclude an employment contract and gender equality in employment under martial law

The state of ensuring the freedom to enter into an employment contract and gender equality in employment under martial law conditions has been studied. It has been proven that getting a job is an important event in the life of every person who, in connection with this, acquires the status of an employee, performs the work specified in the employment contract, and receives wages for the work performed in order to provide oneself and family with the means to existence. The national labor legislation provides for a number of guarantees to ensure the labor rights of a person when hiring. A special place among such guarantees is the provision of freedom to conclude an employment contract and gender equality upon hiring.

The point of view of the scientists regarding the content of the categories “freedom of labor contract” and “equality” has been studied. The norms of national legislation, which provide for the freedom to conclude an employment contract and gender equality in hiring, have been studied. It is indicated that the labor obligation, introduced today under martial law, which does not require the mandatory consent of the person in respect of whom the corresponding labor obligation is introduced, as well as his/her registration in an employment contract, destroys the understanding of the employment contract as an agreement between the parties on working conditions based on free choice.

Proposals and recommendations for improving national legislation have been provided. The expediency of expanding the list of persons who are prohibited from engaging in socially useful works has been substantiated, for this purpose the paragraph 6 of the Procedure for involving able-bodied persons in socially useful works in conditions of martial law, approved by Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated July 13, 2011 No. 753, has been proposed to be set out in the following edition: “It is forbidden to involve minors, pregnant women, women with children under the age of three, as well as persons with disabilities in socially useful works, if the performance of such works may negatively affect their health”.

In order to strengthen the regulatory provision of gender equality in employment, it is proposed to: 1) delete the word “may” after the word “employers” and change the ending of the word “implement” in Part 4 of Article 17 of the Law of Ukraine “On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men”; 2) to supplement the employer’s duties provided for in Part 2 of Article 17 of the Law of Ukraine “On ensuring equal rights and opportunities for women and men”, as follows: “do not allow discrimination based on gender when concluding, changing and terminating an employment contract”.

Key words: employment contract, work, martial law, freedom, gender equality, discrimination, person, employee, woman, man, employer.

