

18. Про внесення змін до деяких законів України щодо встановлення обмежень на ввезення та розповсюдження видавничої продукції, що стосується держави-агресора, Республіки Білорусь, тимчасово окупованої території України: Закон України від 19 черв. 2023 р. № 2309-IX. Відомості Верховної Ради України. 2023. № 40. Ст. 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2309-20>.

19. Про медіа: Закон України від 13 груд. 2022 р. № 2849-IX. Відомості Верховної Ради України. 2023. № 16. Ст. 154. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2849-20>.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-82>

STEREOTYPICAL PERCEPTION OF PROFESSIONS AS AN OBSTACLE TO ENSURING GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE

СТЕРЕОТИПНЕ СПРИЙНЯТТЯ ПРОФЕСІЙ ЯК ПЕРЕШКОДА ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Burma I. P.

*Applicant of the Research Institute of
Public Law*

Бурма І. П.

*здобувач Науково-дослідного
інституту публічного права*

Історія Європи – це історія країн, де постійно відбувається боротьба зі стереотипами мислення, сприйняття особи, її значення та місця в соціумі, в тому числі за ознаками статті. Прикладом подолання таких стереотипів є *Gabrielle Defrenne v. Belgian State (Defrenne I)* 1971 року, де предметом оскарження було право особи на забезпечення рівних умов для оплати праці та виходу на пенсію [1]. У зазначеній справі предметом оскарження було рішення авіакомпанії «Sabena» про звільнення заявниці на пенсію через досягнення нею пенсійного віку, встановленого для стюардес-жінок (40 років), попри наявний в неї строковий трудовий контракт. Зазначена справа є цінною з точки зору тлумачення співвідношення таких категорій, як «соціальне забезпечення» та «оплата праці», що не можуть ототожнюватися, не мають бути залежними одна від одної.

Розуміння категорії «оплата праці» має виходити із її розуміння як «будь-якої винагороди, грошової чи натуральної, негайної чи майбутньої, за заявки, що працівник отримує її, в тому числі опосередковано, від свого роботодавця, за виконану ним роботу» [1]. При цьому соціальне забезпечення за висновком Суду справедливості ЄС перебуває в одному категоріальному ряді із категорією «оплата праці», але при цьому не може бути з нею ототожнена, та не може залежати від досягнення особою певного віку або приналежності до певної статі, а повинні мати похідний характер від наявних трудових відносин між роботодавцем та працівником, та базуватися на загальних засадах здійснення соціальної політики у державі. Таким чином, Суд справедливості доходить до висновку, що соціальне забезпечення особи має розглядатися як певна винагорода, що отримується особою опосередковано через дотримання нею умов відповідного працевлаштування впродовж певного періоду часу, не повинно перебувати у безпосередньому зв'язку із фактом наявності зв'язків із роботодавців. Крім того Судом справедливості було встановлено відсутність відмінностей між колом трудових обов'язків, що виконуються стюардесами та стюардами [1].

Іншим прикладом, де предметом оскарження є порушення антидискримінаційних вимог, є справа *Marshall v. Southampton Health Authority* (Case 152/84, рішення від 26 лютого 1986) [2]. У зазначеній справі заявниця Гелен Маршалл працювала дієтологом у державній службі охорони здоров'я Великобританії (NHS) і була змушена вийти на пенсію у 60 років, тоді як чоловіки на такій посаді працювали до 65. Вона оскаржила звільнення як дискримінацію за статтю, що порушує Директиву 76/207/ЄЕС (про рівне ставлення в працевлаштуванні). Серед висновків, що мають бути наведені в межах дослідження механізму дотримання принципу гендерної рівності у сфері праці, необхідно зазначити такі: по-перше, примусовий вихід жінки на пенсію раніше чоловіка при однакових обов'язках відноситься до проявів прямої дискримінації за ознакою статі, що порушує вимоги європейських директив, що вимагає від національних урядів забезпечення для усіх рівних умов використання права на пенсійне забезпечення та припинення праці через призначення пенсії за віком; по-друге, працівник має право шукати ефективні способи та засоби захисту навіть в умовах відсутності такого імперативу, закріпленого в межах актів чинного національного

законодавства України. Розвиток практики ЄСПЛ, започаткований у справі *Marshall v. Southampton Health Authority* було поглиблено у справі *Foster v. British Gas* [3].

Важливим є дотримання антидискримінаційних вимог не лише в процесі реалізації права на працю, але і під час проходження етапу добору на відповідні посади. Так, у справі *Dekker v. Stichting Vormingscentrum* [4] предметом оскарження була відмова заявниці у наймі через вагітність. Так, у досліджуваній справі було встановлено, що під час співбесіди кандидатка (пані Dekker) повідомила роботодавця в Нідерландах, що вагітна; і це стало перепоною у її прийомі на роботу, хоча вона була найкращою кандидаткою на посаду, їй відмовили, відкрито пояснивши це потенційними витратами (роботодавцю довелося б оплачувати її декрет). Суд ЄС постановив, що відмова найняти жінку виключно через її вагітність є прямою дискримінацією за ознакою статі всупереч Директиві 76/207, і при цьому не має значення, що роботодавець діяв з фінансових міркувань чи що на посаду не претендував жоден чоловік – сам факт, що рішення продикуване вагітністю, яку може мати тільки жінка, означає нерівне ставлення. Жодні аргументи про можливі витрати чи відсутність тимчасового працівника не виправдовують такої відмови. Отже, справа *Dekker v. Stichting Vormingscentrum* [5] стала першим прецедентом, що однозначно визнав дискримінацію за вагітністю – формою дискримінації за статтю, що заповнило прогалину в тогдашньому праві, коли національні закони не завжди трактували вагітність як захищену ознаку, і роботодавці часто відмовляли вагітним у прийомі чи продовженні роботи. Після рішення у справі *Dekker v. Stichting Vormingscentrum* [5] така практика стала незаконною по всьому ЄС, що згодом відобразилося в законодавстві, в тому числі у відповідних європейських директивах (переглянута 2006/54/ЄС), що прямо включили заборону дискримінації через вагітність і материнство.

Стереотипне сприйняття професій як суто чоловічі та суто жіночі призвело до виникнення рішення у справі *Johnston v. Chief Constable of the RUC* (Case 222/84, рішення від 15 травня 1986) [6], де заявниця - Мері Джонстон, офіцерка поліції Північної Ірландії (Королівська Ольстерська поліція), - оскаржила правило, за яким жінок не брали на постійну службу зі зброєю і фактично змушували звільнитися після кількох років на «тимчасових»

контрактах, мотивуючи це міркуваннями безпеки в умовах конфлікту. Суд підтвердив, що загальний запобіжник Директиви 76/207 (ст.2(3)) дозволяв винятки для захисту громадської безпеки, але наголосив: будь-який виняток із принципу рівності має тлумачитися вузче. У цій справі Суд встановив, що позбавлення пані Джонстон можливості правового захисту (британський закон виключав судовий перегляд рішень з мотивів безпеки) суперечить праву ЄС – фактично Суд ЄС вперше проголосив *право на ефективний судовий захист* як невід’ємну частину права ЄС. Справа *Johnston v. Chief Constable of the RUC* (Case 222/84, рішення від 15 травня 1986) [7] важлива тим, що гарантувала жінкам-військовослужбовцям і поліцейським право оскаржувати дискримінаційні обмеження і встановила баланс між вимогами безпеки та принципом рівності (винятки допустимі лише в межах необхідного). Хоча по суті заявниці Johnston було відмовлено у поновленні на військовій службі, рішення у цій справі змусило національні уряди переглянути багато «закритих» для жінок перелік посад, доступ до яких був для них закритим із міркувань особистої безпеки для життя та здоров’я, а також сприяло підвищенню рівня гарантування судового контролю у реалізації особою права на працю, в тому числі на посадах мілітаризованої публічної служби.

Література:

1. Gabrielle Defrenne v Belgian State. Reference for a preliminary ruling: Conseil d'Etat - Belgium. Equal pay. Case 80-70. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=ecli:ECLI:EU:C:1971:55>
2. Case C80/70. Judgment of the Court of 25 May 1971. Gabrielle Defrenne v Belgian State. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C80/70>
3. Judgment of the Court of 26 February 1986. M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching). Reference for a preliminary ruling: Court of Appeal (England) - United Kingdom. Equality of treatment for men and women - Conditions governing dismissal. Case 152/84. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61984CJ0152>
4. Judgment of the Court of 12 July 1990. A. Foster and others v British Gas plc. Reference for a preliminary ruling: House of Lords - United Kingdom. Social policy - Equal treatment for men and women workers - Direct effect of a directive

with regard to a nationalized company. Case C-188/89. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61989CJ0188>

5. Judgment of the Court of 8 November 1990. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus. Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad - Netherlands. Equal treatment for men and women - Refusal to appoint a pregnant woman. Case C-177/88. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61988CJ0177>

6. Judgment of the Court of 15 May 1986. Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Reference for a preliminary ruling: Industrial Tribunal, Belfast (Northern Ireland) - United Kingdom. Equal treatment for men and women - Armed member of a police reserve force. Case 222/84. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61984CJ0222>

7. Judgment of the Court of 15 May 1986. Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Reference for a preliminary ruling: Industrial Tribunal, Belfast (Northern Ireland) - United Kingdom. Equal treatment for men and women - Armed member of a police reserve force. Case 222/84. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61984CJ0222>

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-83>

**GENERAL CHARACTERISTICS OF RESEARCH AREAS
OF INFORMATION AND ANALYTICAL ACTIVITY
AS A PHENOMENON OF LEGAL AND ADMINISTRATIVE
LAW REALITY**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРЯМІВ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЯВИЩА
ПРАВОВОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОЇ ДІЙСНОСТІ**

Tsybulin T. H.
PhD in Law

Цибулін Т. Г.
кандидат юридичних наук

Інформаційно-аналітична діяльність є поширеною в публічно-правовій сфері та здійснюється публічно-владними суб'єктами, в