

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.16>**Роман Шабанов,***orcid.org/0000-0003-2862-3341**докт. юрид. наук, професор,**професор кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права**імені професора О.І.Процевського**Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди*

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНО-ПРАВОВОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Автором розглянуто проблемні питання проведення гендерно-правової експертизи трудового законодавства. Підкреслено, що чинне трудове законодавство та проекти нормативно-правових актів у сфері праці нерідко відтворюють патріархальні стереотипи щодо місця жінки в трудових відносинах, особливо в поєднанні із сімейними обов'язками. З'ясовано, що чинна гендерно-правова експертиза володіє недостатнім методологічним інструментарієм для повноцінного вивчення нормативно-правових актів (їх проектів) щодо додержання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків. Автор указує, що дослідження додержання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків має бути підпорядковане гендерно-правовому підходу. Автор переконаний, що такий підхід дасть змогу виявити вплив нормативних регуляторів на стан додержання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, знайти оптимальні шляхи врахування потреб та інтересів різних груп населення для забезпечення гендерної рівності в нормативно-правових актах (їх проектах). Автор пояснює, що рівність означає забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків. Указано, що впровадження гендерного підходу доцільне у формі законодавчого та законотворчого моніторингу гендерної рівності. Автор пропонує для проведення моніторингу гендерної рівності створити Науково-дослідний інститут із гендерної рівності, який би залучив до досліджень на постійній основі вчених різних соціальних і юридичних наук, зокрема трудового права. Автор аргументує, що, урахувавши складність проблематики гендерних стереотипів, укорієних у практиці трудових відносин і частково відображених у чинному трудовому законодавстві, доцільною є розробка галузевих методичних рекомендацій із проведення моніторингу додержання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері трудового права.

**Ключові слова:** гендерна рівність, гендерно-правова експертиза, гендерно-правовий підхід, трудове законодавство, дискримінація.

**Постановка проблеми.** Стаття 420 Угоди про асоціацію з Європейським Союзом вимагає від України «забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень» [1]. Утілення цих положень потребує наявності інституційних механізмів, призначених оцінювати рівень додержання гендерної рівності в чинному законодавстві та проектах нормативно-правових актів. Таким механізмом є гендерно-правова експертиза. Як відзначає Т.М. Мельник, «гендерно-правова експертиза – це міжнародно-правовий підхід до оцінки чинного законодавства з позицій свободи, справедливості, рівності та розвитку статей» [2, с. 18–20]. Особливо важли-

вою гендерно-правова експертиза є з позицій трудового права, адже чинне трудове законодавство та проекти нормативно-правових актів у сфері праці нерідко відтворюють патріархальні стереотипи щодо місця жінки в трудових відносинах, особливо в поєднанні із сімейними обов'язками. І хоча гендерно-правова експертиза стосовно деяких актів чинного трудового законодавства вже проводилася, вирішити проблеми гендерної нерівності на ринку праці поки не вдається, зокрема, через недосконалість підходу до проведення гендерно-правової експертизи.

В українській науці питання проведення гендерно-правової експертизи трудового законодавства було предметом комплексних досліджень І.П. Лаврінчук [3] та Н.В. Кушнір [4]. Однак у цих наукових працях автори

скоріш здійснювали гендерно-правову експертизу трудового законодавства, аніж досліджували порядок та методику її проведення. Лише в статті К.Б. Шевченко [5] можна знайти розкриття основ методики проведення гендерної експертизи на прикладі Закону України «Про відпустки». Проте цілісний підхід до визначення проблем проведення гендерно-правової експертизи трудового законодавства так і не окреслений у вітчизняній юридичній науці.

**Метою статті** є розкриття проблемних питань проведення гендерно-правової експертизи трудового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Правовим фундаментом для проведення гендерно-правової експертизи є ст. 4 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон), де вказується, що «висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду» [6].

У статті 1 Закону розкривається поняття гендерно-правової експертизи як «аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [6]. Необхідно вказати, що означена дефініція не розкриває предмета гендерно-правової експертизи, а лише окреслює її результат у формі висновку. І якщо з'ясувати предмет гендерно-правової експертизи через визначення поняття «гендер», закріплене в Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженій Наказом Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року (далі – Інструкція), то виявляється, що гендерно-правовій експертизі підлягає вивчення з юридичної точки зору «соціально закріплених ролей, поведінки, діяльності і характерних ознак, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків» [7]. Водночас предметом цієї експертизи, згідно зі ст. 4 Закону, є «встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [6]. Тому найменування означеного виду експертизи обрано некоректно. Правильніше використовувати поняття «правова експертиза гендерної рівності» (дефініція «гендерна рівність» наведена в ст. 1 Закону).

Визначення гендерно-правової експертизи обмежує лише одним методом пізнання (аналізом) процес її здійснення. Як пише

Н.В. Камінська, «правова експертиза є дослідженням, яке проводить експерт на підставі рішення або за дорученням уповноважених на те осіб або без такого, але через пряму вказівку нормативно-правового акта» [8]. Себто будь-яка правова експертиза передбачає застосування комплексу методів і ними не обмежується, являючи собою глибоке дослідження нормативно-правового акта або його проекту. Отже, гендерно-правову експертизу можна визначити як дослідження нормативно-правового акта (його проекту) щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, результатом якого є надання відповідного висновку.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи визначив Кабінет Міністрів України, затвердивши Постанову «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28 листопада 2018 року № 997 (далі – Постанова). Згідно з п. 2 Постанови, метою проведення гендерно-правової експертизи є «проведення комплексного дослідження законодавства та проектів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [9]. Порівняно з Наказом Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5, що вперше врегулював проведення гендерно-правової експертизи, чинна Постанова втратила такий елемент мети цієї експертизи, як «запобігання прийняттю нормативно-правових актів, які містять дискримінаційні положення за ознакою статі» [10]. Можливо, таке виключення продиктовано тим, що закріплений у ній принцип забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків поглинає проблематику «запобігання прийняттю нормативно-правових актів, які містять дискримінаційні положення за ознакою статі». Проте за своєю суттю це різні складники загальної мети: перша стосується розширення можливостей щодо рівної реалізації прав і можливостей жінок і чоловіків, а друга – недопущення звуження наявного обсягу прав і можливостей жінок і чоловіків.

Проведення гендерно-правової експертизи законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України та інших

нормативно-правових актів покладено на Міністерство юстиції України відповідно до затверджених планів на поточний рік із можливістю залучення фахівців державних органів, підприємств, установ, організацій, а також представників наукових установ, громадських об'єднань і міжнародних організацій. У разі встановлення невідповідності акта законодавства принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків Міністерство юстиції України надсилає висновок з обґрунтованими зауваженнями органу, що прийняв такий акт.

Необхідно вказати, що покладення проведення гендерно-правової експертизи на Міністерство юстиції України викликає сумнів, адже, по-перше, у його структурі відсутній спеціальний відділ гендерно-правової експертизи, який, безперечно, потрібен, ураховуючи обсяг нормативно-правових актів, що підлягають цій експертизі (тільки до Верховної Ради України за період з 01.01.2020 до 01.12.2020 подано 2 683 законопроекти). По-друге, залучення сторонніх фахівців хоч і допускається Постановою, однак не гарантує якості та своєчасності проведення гендерно-правової експертизи. По-третє, вивчення тексту нормативно-правового акта під час здійснення гендерно-правової експертизи передбачає не тільки його юридичну оцінку, а й застосування галузевого наукового підходу. Тому вважаємо за доцільне для підвищення якості проведення гендерно-правової експертизи заснувати Науково-дослідний інститут із гендерної рівності на кшталт Європейського інституту із гендерної рівності (European Institute for Gender [11]), який є автономним органом Європейського Союзу та сприяє поширенню ідеї гендерної рівності в тому числі через дослідження національної політики держав-членів у справі забезпечення гендерної рівності. У рамках новоствореного Науково-дослідного інституту варто об'єднати провідних вітчизняних фахівців з гендерної рівності, зокрема з науки трудового права, які здійснюватимуть гендерно-правову оцінку нормативно-правових актів (їх проектів) загалом і за окремими галузевими напрямками.

У Постанові вказується, що копія висновку гендерно-правової експертизи надсилається Міністерству соціальної політики України та Кабінетові Міністрів України. Згідно з Наказом Міністерства юстиції України № 42/5, копія висновку мала надсилатися до «спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Цей орган так і не був чітко визначений, і на певному

етапі копія висновку гендерно-правової експертизи спрямовувалася до Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, а після його реорганізації до Міністерства молоді та спорту України, до Міністерства соціальної політики України, у межах якого створено Департамент сімейної, гендерної політики. Такий підхід не є виправданим, адже за наявності Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, на якого покладається, зокрема, обов'язок підготовки й опрацювання проектів актів законодавства з питань гендерної політики [12], видається за доцільне доручити цій посадовій особі та її апарату здійснювати оцінку висновку гендерно-правової експертизи.

Методика проведення гендерно-правової експертизи врегульована відповідно до Наказу Міністерства юстиції України «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5» від 27 листопада 2018 року № 3719/5 (далі – Методичні рекомендації). У Методичних рекомендаціях закріплюються, зокрема, етапи проведення гендерно-правової експертизи; порядок проведення текстуального аналізу положень нормативно-правового акта (його проекту) з метою пошуку у ньому норм, що містять гендерне наповнення; питання, що повинен поставити собі експерт при проведенні гендерно-правової експертизи; способи оцінювання нормативно-правового акта (його проекту) за змістом та наслідками для дотримання гендерної рівності. За результатами гендерно-правової експертизи нормативно-правовий акт або його проект може бути визнаним гендерно-нейтральним, дискримінаційним або гендерно-дисбалансованим [13].

Відповідно до Методичних рекомендацій, проведено гендерно-правову експертизу трудового законодавства, а саме: Кодексу Законів про працю України, законів України: «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про прожитковий мінімум», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», «Про зовнішню трудову міграцію». Висновки експертизи продемонстрували, що переважна частина цих нормативно-правових актів є гендерно-нейтральною. Кодекс Законів про працю України та закони України «Про охорону

праці» і «Про відпустки» в окремих положеннях визнані гендерно дисбалансованими передусім через наявність норм, що пов'язують виконання сімейних обов'язків виключно з працюючими жінками.

Водночас треба пам'ятати, що методологія гендерно-правової експертизи повинна мати на меті не тільки визначення юридичної відповідності тексту нормативно-правового акта (його проекту) принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а й оцінку норм права, у які закладені глибинні гендерні стереотипи про місце жінки та чоловіка в суспільстві. Саме на цьому акцентується увага в ст. 5 Конвенції Організації Об'єднаних Націй «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 1979 року, ратифікованій Україною, де вказується, що держави-учасниці Конвенції вживають усіх відповідних заходів з метою «змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоринення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок» [14]. Себто гендерно-правова експертиза має проводитися не тільки технічно (позитивістськи) із пошуком суперечливих юридичних термінів і конструкцій, а й передбачати сутнісне пізнання самої норми права шляхом вивчення смислів і конотацій у викладеному.

Ідея трансформації усталених стереотипів про гендерні ролі через нормативно-правове регулювання закладена в правовому вченні фемінізму. Одна з визначних дослідниць правових аспектів фемінізму Дж. Батлер називає норми права «владними регуляторами». На її переконання, термін «регулятор» передбачає інституціалізацію владного процесу, за допомогою якого людину приводять у відповідність до якоїсь норми. Регулятори набувають правової форми, але правовий вимір не вичерпує сфери їх дієвості. Регулятори ґрунтуються на категоріях, що забезпечують соціальну взаємодію індивідів один з одним, тому регулювання пов'язане з процесом нормалізації. Вони генерують параметри особистості, тобто «підганяють» людину під абстрактні норми, що обумовлюють і стимулюють життя, яке вони то «вмикають», то «вимикають» [15].

Відповідно, у правових ученнях фемінізму право визнається не явищем, виникнення та розвиток якого обумовлені об'єктивними соціальними закономірностями, а певним штучним конструктом, яким для здійснення володарювання створюється, за виразом О.М. Лук'янчикова, юридична

«нереальна реальність» або «правовий симулякр» [18]. Така концепція відкидає, що у світі існують будь-які явища, які можна назвати непорушними та принциповими або такими, що не потребують доведення чи додаткового обґрунтування. Це треба враховувати при обранні методів, які повинні застосовуватися при проведенні гендерно-правової експертизи трудового законодавства. Вони не мають бути суто юридичними, а весь процес осмислення певного явища чи процесу, які становлять предмет пізнання та зміст норми права, потребує не тільки застосування методів класичної логіки, а й сучасних методів герменевтики й верифікації. Логічні прийоми герменевтики (від грец. *ερμηνεία* – тлумачити) передбачають, що інтерпретаційна діяльність не обмежується дослідженням з точки зору його формально-логічного аналізу, виключає «передрозуміння», ґрунтоване на стереотипних уявленнях, умикає «герменевтичне коло» суцільної перевірки предмета дослідження. Логічні прийоми верифікації (*verus* – істинний, *facio* – роблю) дають змогу перевірити, чи є факт або твердження істинними шляхом застосування так званих «протокольних припущень» як фіксації даних безпосереднього досвіду.

Як бачимо, для проведення гендерно-правової експертизи потрібна не просто класична експертна методика, а цілісний гендерно-правовий підхід, який забезпечить юридико-технічний, науково-правовий і соціально-філософський моніторинг нормативно-правових актів (їх проектів) щодо дотримання принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Такий підхід повинен бути спрямований на подолання застарілого розуміння, що гендерна рівність передбачає однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин (саме таке розуміння нині використовується в методиці проведення гендерно-правової експертизи). Водночас рівність означає забезпечення однакових можливостей доступу до прав і юридичних гарантій їх утілення для всіх громадян незалежно від фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків.

Відповідний гендерно-правовий підхід уже отримав зачаткування в Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. Інструкція виділяє два виміри політики забезпечення гендерної рівності: гендерно-нейтральний (політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок

і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах) і гендерно чутливий (політика врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних, інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків). Через ці два виміри й відбувається оцінка прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального) наслідків реалізації державної політики на становище різних груп жінок і чоловіків, що дає змогу своєчасно усунути диспропорції та гендерну нерівність.

Визначаючи етапи застосування гендерно-правового підходу, Інструкція акцентує увагу на визначенні проблеми, на розв'язання якої спрямовується нормативно-правовий акт, його меті, можливих варіантах і способах розв'язання проблеми. Лише два останні етапи можна більшою мірою віднести до правових, але й вони передбачають широке використання різноманітної методології, зокрема, неюридичних наук. Важливим є й те, що, згідно з гендерно-правовим підходом, проводиться дослідження не лише тексту нормативно-правового акта, а й стану його реалізації. За таким комплексним оцінюванням робиться висновок про доцільність унесення до нормативно-правового акта відповідних змін.

Як бачимо, гендерно-правовий підхід дослідження нормативно-правових актів (їх проектів), запропонований Інструкцією, є набагато повнішим і ґрунтовнішим, володіє ширшим дослідницьким інструментарієм, ніж Методичні рекомендації проведення гендерно-правової експертизи, що підтверджує необхідність проведення не експертизи, а повноцінного моніторингу у сфері нормативно-правового забезпечення гендерної рівності. Водночас в Інструкції не розкрито загальну та галузеву методологію дослідження нормативно-правових актів (їх проектів) на предмет дотримання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, не визначено установи й органи, відповідальні за проведення моніторингу. Відповідно, існує потреба в розробці науково обґрунтованих методичних рекомендацій для проведення гендерного моніторингу, зокрема, у сфері трудового права.

### Висновки

Проведене дослідження дало можливість виокремити такі проблемні питання проведення гендерно-правової експертизи трудового законодавства:

1. Гендерно-правова експертиза володіє недостатнім методологічним інструментарієм для повноцінного вивчення нормативно-правових актів (їх проектів) щодо

додержання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, що обмежений суто юридико-технічними прийомами роботи з текстом чинного законодавства або проекту нормативно-правового акта.

2. Дослідження додержання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків має бути підпорядковане гендерно-правовому підходу, який на основі застосування широкого кола дослідницьких прийомів дасть змогу виявити вплив нормативних регуляторів на стан додержання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків і знайти оптимальні шляхи передбачення в нормативно-правових актах (їх проектах) врахування потреб та інтересів різних груп населення для забезпечення гендерної рівності.

3. Упровадження гендерного підходу можливе у формі моніторингу гендерної рівності чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів. Для проведення моніторингу гендерної рівності пропонується створити Науково-дослідний інститут із гендерної рівності, який би залучив до досліджень на постійній основі вчених різних соціальних і юридичних наук, зокрема трудового права.

4. Ураховуючи складність проблематики гендерних стереотипів, укорінених у практиці трудових відносин і частково відображених у чинному трудовому законодавстві, доцільною є розробка галузевих методичних рекомендацій із проведення моніторингу додержання принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері трудового права.

### Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Т. 1. С. 83. Ст. 2125. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011) (дата звернення: 03.12.2020).

2. Мельник Т.М. Гендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи. Київ: Логос, 2001. 46 с.

3. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України: гендерна експертиза / відп. ред. Т.М. Мельник. Київ: Логос, 2001. 70 с.

4. Кушнір Н.В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2020. 208 с.

5. Левченко К.Б. До методології проведення гендерної експертизи українського законодавства. *Форум права*. 2008. № 1. С. 285–295. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08lkbeuz.pdf> (дата звернення: 28.11.2020).

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 56.

7. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20211-20#Text> (дата звернення: 05.12.2020).

8. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с. URL: [https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F\\_2.pdf](https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_2.pdf) (дата звернення: 23.11.2020).

9. Питання проведення гендерно-правової експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#n14> (дата звернення: 23.11.2020).

10. Деякі питання проведення гендерно-правової експертизи : Наказ Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42\\_5323-06#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v42_5323-06#Text) (дата звернення: 16.11.2020).

11. European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/> (дата звернення: 16.11.2020).

12. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. № 390. URL: <https://www.kmu.gov.ua/pras/250049925> (дата звернення: 03.12.2020).

13. Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5 : Наказ Міністерства юстиції України від 27 листопада 2018 року № 3719/5. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MUS31033.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS31033.html) (дата звернення: 07.12.2020).

14. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція Організації Об'єднаних Націй від 1979 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text) (дата звернення: 07.12.2020).

15. Батлер Дж. Психика влади: теорії суб'єкції. Харків : ХЦГІ ; Санкт-Петербург : Алетей, 2002. 168 с. URL: [https://genderindetail.org.ua/netcat\\_files/47/55/052\\_Psihika\\_vlasti.\\_Teorii\\_sub\\_ektsii\\_1997\\_2002\\_D.\\_Batler\\_.pdf](https://genderindetail.org.ua/netcat_files/47/55/052_Psihika_vlasti._Teorii_sub_ektsii_1997_2002_D._Batler_.pdf) (дата звернення: 07.12.2020).

16. Лук'янчиков О.М. Базовий державний соціальний симулякр. *Вісник ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка*. 2020. Вип. 3 (91). С. 338–348. URL: <https://journal.lduvs.lg.ua/index.php/journal/article/view/1038/934> (дата звернення: 26.11.2020).

#### Roman Shabanov. Problem issues of gender and legal examination of labor legislation

*The author considers the problematic issues of gender and legal expertise of labor legislation. The author emphasizes that the current labor legislation and draft regulations in the field of labor often reproduce patriarchal stereotypes about the place of women in labor relations, especially in combination with family responsibilities. The author found that the current gender legal expertise has insufficient methodological tools for a full study of regulations (its projects) to comply with the principle of equal rights and opportunities for women and men. The author points out that the study of the principle of equal rights and opportunities for women and men should be subject to a gender-legal approach. The author is convinced that this approach will provide an opportunity to identify the impact of regulations on the state of equality of rights and opportunities of women and men and find optimal ways to take into account the needs and interests of different groups to ensure gender equality in regulations (its projects). The author explains that equality means ensuring equal access to state guarantees for all citizens, regardless of physical, social, economic characteristics and life experience of different socio-demographic groups of women and men. The author points out that the introduction of a gender approach is appropriate in the form of legislative and legislative monitoring of gender equality. The author proposes to establish a Research Institute for Gender Equality to monitor gender equality, which would involve scientists from various social and legal sciences, in particular, labor law, on a permanent basis. The author argues that, given the complexity of gender stereotypes, rooted in the practice of labor relations and partially reflected in current labor legislation, it is advisable to develop industry guidelines for monitoring compliance with the principle of equal rights and opportunities for women and men in labor law.*

**Key words:** gender equality, gender legal expertise, gender legal approach, labor legislation, discrimination.

