

Administration, Psychology, Law. 2021. № 4. Article 5. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.4.5>

7. Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine of December 10, 1971, No. 322-VIII / Verkhovna Rada of Ukraine. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (accessed: 21.10.2025).

8. Vyshnovetska S. V. Remote work as a means of countering discrimination in labor law. *Current Issues of Private and Public Law: Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Online Conference Dedicated to the 92nd Anniversary of the Birth of Corresponding Member of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine, Academician of the International Personnel Academy, Honored Scientist of Ukraine, Doctor of Law, Professor O.I. Protsievskyi*. (Kharkiv, 02.04.2021). Kharkiv, 2021. P. 333.

9. Kuzava V. I. *Gender equality in the public service system: a comparative legal analysis of Ukraine and Iceland: Master's thesis*. Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, 2025. 111 p.

10. Tobler C. Remedies and sanctions in EC non-discrimination law. *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*. 2005. 46 p.

11. European Union. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex. *Official Journal of the European Communities*. 1998. L 14. P. 6-8.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-557-3-19>

МЕЖІ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ДОМАШНЯ РОБОТА: ФЕМІНІСТИЧНА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Луценко О. Є.

кандидат юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права,

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

м. Харків, Україна

У світовій парадигмі гендер фігурує в побудові ринків праці та трудових правовідносин, у цьому контексті багато зарубіжних дослідників із трудового права з феміністичними налаштуваннями наголошують на важливості включення домашньої праці (*domestic labour*) та домашньої

роботи (*household labour*)¹, оплачуваної чи неоплачуваної відповідно, виконуваної в приватному домогосподарстві, до сфери дії трудового права [1, с. 271].

Концепція гендеру у контексті трудо-правових аспектів традиційно сприймається як «жіноча» та «чоловіча» діяльність, однак насправді такі ролі та цінності не є природними наслідками біологічних відмінностей, а є соціально сконструйованими. Гендер – це соціальний процес, за допомогою якого значимість і цінність приписуються статевим відмінностям за допомогою умовних категорій та інститутів [2, с. 253].

Національне трудове право традиційно діє в межах певної держави, відповідно і юрисдикція трудового законодавства пов'язана з певною державою. Утім, нині часткова детериторіалізація трудового законодавства, яка є найбільш поширеною в Європейському Союзі, а також останнім часом стала помітною в усьому світі завдяки великій кількості трудових мігрантів, що змушує феміністок та науковців у царині трудового права задуматися над новими нормативними засадами трудового законодавства, які не обмежуються поняттями національного громадянства [3, с. 291].

Правове становище домашніх робітниць-мігранток є підґрунтям для викриття загальноприйнятих обмежень сфери дії трудового права. Широка сфера дії трудового права, є чутливою щодо того, як непропорційна відповідальність жінок за неоплачувану роботу по догляду за іншими призводить до нестабільної зайнятості протягом їхнього життєвого циклу [4, с. 333].

Багато жінок, які виїжджають на заробітки, є тимчасовими трудовими мігрантами, які не користуються ані правом стати постійними мешканцями в країні перебування, ані правом вільно стати повноправними учасницями ринку праці. З огляду на базовий гендерний розподіл праці в країнах призначення, жінки-мігрантки часто обмежені традиційно «жіночими» професіями – домашня робота, робота з догляду за дітьми, догляд за хворими, – які часто є нестабільними та характеризуються низькою заробітною платою, відсутністю соціальних гарантій та неналежними умовами праці [5, с. 38]. У той же час, незважаючи на те, що рішення жінок про міграцію може збільшити їхню фінансову автономію та збільшити їхній фінансовий внесок у домашнє господарство через грошові перекази, все ж їхнє «поглинання» закордонними ринками праці має тенденцію посилювати гендерний характер вищезгаданих робіт.

¹ В англomовному юридичному контексті категорії «*household*» і «*domestic*» labour не є тотожними, позаяк перша категорія означає саме домашню роботу в аспекті хатньої роботи, а друга – домашню працю, в аспекті використання найманої праці для ведення домашнього господарства.

У 2011 році Міжнародні організації праці прийняла Конвенцію про гідну працю для домашніх працівників, яка віднесла регулювання оплачуваної домашньої праці безпосередньо до сфери трудового законодавства [6]. Незважаючи на цей міжнародний стандарт, національні законодавства держав розходяться в підходах на те, де трудове законодавство проводить межу між приватною сферою домогосподарства та публічною сферою зайнятості, та коли вони взаємодіють [7, с. 242].

Приміром, в Англії Положення про робочий час передбачає, що домашні працівниці, зайняті в приватному домогосподарстві, не мають права, серед інших стандартів, на максимальний щотижневий робочий час, обмеження тривалості нічної роботи та щотижневий період відпочинку [8]. Згідно з приписами про мінімальну заробітну плату в Англії, якщо домашні працівники вважаються частиною певної сім'ї, то вони не мають права на отримання мінімальної заробітної плати. Домашні працівниці також спеціально виключені зі сфери дії ключових документів Європейського Союзу, які регулюють умови праці, таких як Директива про робочий час та Директива про вагітних працівниць [9, с. 116].

Підпадає домашня робота під сферу дії сімейного права чи все ж трудового права, – це пов'язано з регулятивними методами, які, в свою чергу, можуть розумітися не тільки в категоріях інституційних можливостей і раціональності, але і в соціальних постулатах. У цьому контексті зарубіжні вчені-трудовики належною правовою канвою для регулювання неоплачуваного догляду та домашньої роботи вважають сімейне, а не трудове законодавство. Чому ж зарубіжні колеги характеризують неоплачувану роботу, яку жінки виконують у домашньому господарстві, як питання сімейного права?

Історично склалася ситуація, коли економічна залежність заміжніх жінок від заробітної плати чоловіків зміцнювала чоловічі привілеї та владу в домашньому господарстві. Домашнє господарство поступово відокремлювалося від робочого місця, тоді як саме заробітна плата стала основним джерелом доходу. Водночас шлюбно-сімейне законодавство так би мовити кодифікувало обов'язок дружин надавати домашні послуги, а приписи про соціальне забезпечення для таких залежних жінок традиційно виходили з того, що члени сім'ї, особливо дружини та матері, несуть особисту так би мовити природню відповідальність за надання неоплачуваного догляду. У цьому контексті базові правові норми – податкове, трудове та соціальне² право, – які формували та підтримували (конституювали) специфічні сімейні структури, відійшли на задній план, а

² У зарубіжному досвіді існує галузь соціального права, а не права соціального забезпечення як нині в Україні.

сфера сімейного права стала розглядатися як унікально відповідний спосіб вирішення «особливих» сімейних відносин [10, с. 757].

Зарубіжна вчена *Katherine Silbaugh* аргументує своє міркування про те, що вона називає домашньою роботою, яку авторка не розглядає як продуктивну роботу, оскільки вона відбувається в афективному та сімейному контексті. При цьому вчена не заперечує афективного та реляційного виміру цієї роботи, але наголошує на глибоких розподільчих наслідках для жінок (і для чоловіків) характеристики домашньої роботи як насамперед питання сімейного права, що регулюється приватними нормами сімейної прихильності та близькості [11, с. 26].

Інший зарубіжний учений *Zatz* хоча і підтримує концепцію широкої сфери дії трудового права, але все ж виключає з його обсягу неоплачувану роботу по догляду, яку виконують жінки у домашньому господарстві [12, с. 875]. Науковець пояснює, що сімейна робота виникає поза традиційними ринковими відносинами і, таким чином, є так би мовити непридатною для регулювання за допомогою трудового права.

Резюмуючи, вважаю, що у сучасних умовах трудове право має бути поширене на всі процеси суспільного відтворення, включно з неоплачуваною домашньою роботою, що надається вдома для інших членів родини, однак я не виступаю «за» те, щоб уся така робота охоплювалася чинним трудовим законодавством, а я лише підтримую концепцію широкої сфери дії трудового права і я «за» те, щоб культивувати критичний погляд на відносини між такою «жіночою працею» у домашньому господарстві та сферою дії трудового права. Такий підхід, на моє переконання, впливає із негласної, але все ж суспільно сформованої, такої, що диктується умовами розвитку суспільства та ринку праці, «вимоги» розширення сфери дії трудового права, що спонукає замислитися над тим, чому певні форми підпорядкування та сегрегації є прийнятними у контексті поширення сфери дії трудового права, а інші – ні, і які існують для цього обґрунтування.

Література

1. Davies, Anne. Identifying 'exploitative compromises': The role of labour law in resolving disputes between workers. *Current Legal Problems*. 2012. No 65(1). P. 269–294.
2. Fudge, Judy. Rungs on the labour law ladder: Using gender to challenge hierarchy. *Saskatchewan Law Review*. 1997. No 60(2). P. 237–263.
3. Mundlak, Guy. De-territorializing labor law. *Law and Ethics of Human Rights*. 2009. No 3(2). P. 189–222.
4. Fredman, Sandra, and Judy Fudge. 2013. The legal construction of personal work relations and gender. *Jerusalem Review of Legal Studies*. 2013. No 7(1). P. 321–340.

5. Antonopoulos, Rania. The unpaid care work-paid work connection. *The Levy Economics Institute of Bard College, Working paper*. 2008. No 541. <http://www.levyinstitute.org/publications/?docid=1081>
6. Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189
7. Albin, Einat. From “Domestic Servant” to “Domestic Workers”. In *Challenging the legal boundaries of work regulation*, ed. Judy Fudge, Shae McCrystal, and Kamala Sankaran, Oxford and Portland: Hart. 2012. P. 231–250.
8. Regulation 19, Working Time Regulations 1998 (No. 1833 of 1998). URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents>
9. McCann, Deirdre. New frontiers of regulation: Domestic workers, working conditions and the holistic assessment of nonstandard work norms. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2012. No 34. P. 101-127.
10. Halley, Janet, and Kerry Rittich. Critical directions in comparative family law: Genealogies and contemporary studies of family law exceptionalism. *The American Journal of Comparative Law*. 2010. No 58. P. 753–775.
11. Silbaugh, Katherine. Turning labor into love: Housework and the law. *North Western University Law Review*. 1996. No 91(1). P. 1–86.
12. Zatz, Noah. Working at the boundaries of markets: Prison labor and the economic dimension of employment relationships. *Vanderbilt Law Review*. 2008. No 61. P. 857–958.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-557-3-20>

РОЛЬ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мельничук Р. В.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
ПВНЗ «Європейський університет»
м. Київ, Україна

Одним із ключових завдань сучасної правової держави є забезпечення ефективної діяльності правоохоронних органів при одночасному дотриманні прав і свобод людини. У цьому контексті адміністративне право посідає особливе місце, адже воно не лише регулює організацію та функціонування системи органів публічної влади, а й визначає межі їхніх повноважень, порядок застосування заходів примусу, гарантії законності та