

раціональним є кроки щодо першочергового забезпечення саме належного рівня пенсій цим категоріям пенсіонерів, адже, як доводять реалії – мінімальна пенсійна виплата не може покрити базові витрати, що є порушенням конституційних норм та тотальним ігноруванням європейських принципів.

Також, слід відмітити, що при визначенні межі розміру пенсії народним депутатам України порушуються принципи рівності та справедливості системи пенсійного забезпечення, що негативно впливає на загальні настрої працюючого населення, призводить до суспільного стресу та соціального дисбалансу.

На нашу думку, актуальним рішенням стане застосування обмежень матеріального характеру вказаної верстви населення при призначенні розміру пенсії на користь бюджету Пенсійного фонду України з метою додержання проголошених конституційних приписів, створення адекватних пенсійних виплат для рядових пенсіонерів та, таким чином, поглиблення демократичних стовпів на вітчизняній суспільно-політичній арені.

#### **Список використаних джерел:**

1. Розпорядження Кабінету міністрів України від 14 жовтня 2009 р. N 1224-р Київ «Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи».
2. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» № 3.

**Кравцова Є.О.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Веннікова В.В.*

*асистент,*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

### **ЩОДО НЕЗАКОННИХ ДІЙ (БЕЗДІЯЛЬНОСТІ) РОБОТОДАВЦЯ СТОСОВНО ПРАЦІВНИКІВ**

Україна є суверенною, незалежною, правовою та демократичною державою, тому одним із провідних її принципів є верховенство права, що є гарантією визнання прав і свобод людини найвищими цінностями суспільства. У трудовому праві даний принцип розкривається через обмеження повноважень роботодавця для захисту інтересів працівників. Він необхідний для того, щоб стерти бар'єр, що виникає між сторонами трудових правовідносин та стає причиною панування нерівності між ними. На жаль, не завжди фактична сторона відповідає формальній. Тобто всі права, якими наділений працівник, знаходяться в Конституції України, Кодексі законів про працю та інших нормативно-правових актах, але чи не порушуються вони роботодавцями у реальному житті.

У нашій країні досить актуальною проблемою є невідповідність діянь роботодавців законодавству стосовно працівників. Вона проявляється у незабезпеченні належних умов праці, порушенні встановлених строків виплати заробітної плати, незаконному звільненні та ін. Причиною її

широкого розповсюдження є правова необізнаність громадян. Роботодавець зловживає тим, що працівники не відстоюють, не захищають свої права та інтереси. Таким чином останні погоджуються зі своїм невідгідним становищем та незаконними умовами праці. Це явище стає підставою для виникнення низки ризиків та негативних наслідків. Наприклад, інертність працівників та небажання вступати у конфлікт з роботодавцем породжують беззаконня.

Однією з причин неналежної поведінки роботодавця є те, що Україна є пострадянською державою. У багатьох людей складається враження, яке панувало ще за часів СРСР, що розкривається через розмежування пролетаріату (робочої сили) і буржуазії (підприємців). Серед філософів, які детально вивчали дане питання, потрібно виокремити К. Маркса та Ф. Енгельса.

Слід зазначити, що багато роботодавців зацікавлені у використанні «рабської праці» – праці без гуманного і справедливого ставлення до працівників. Більшість власників підприємств, установ та організацій цікавить кінцевий результат, а не забезпечення належних умов праці, що відповідають усім стандартам та нормам.

Наша країна тримає курс на євроінтеграцію, тому потрібно позбавлятися від перелічених постсоціалістичних стереотипів, які не дають змоги забезпечити стабільність принципу рівноправності працівника і роботодавця, їхнього партнерства та гальмують досягнення рівня міжнародних стандартів.

Конституція України є гарантом прав та свобод громадян. Тому держава дає змогу кожному звернутися за захистом порушених прав до уповноваженого органу. Роботодавець, порушуючи чинне законодавство про працю, ризикує бути притягнутим до відповідальності, це певним чином стримує його свавілля. Як стверджував англійський філософ і соціолог Г. Спенсер: «Держава існує для захисту кожної особи і власності від примусу і насильства, тобто для забезпечення справедливості».

Значну роль відіграє недосконалість трудового законодавства України. Це спричинює виникнення великої кількості колізій та прогалин. Однак, процес реформування України дає змогу покращити ситуацію та зменшити кількість порушень, що стосуються працевлаштування та відносин між сторонами (наприклад, нарахування більш високих штрафних стягнень за працівників без офіційного влаштування на підприємстві).

Звичайно, що не всіх роботодавців можна підозрювати у порушенні законодавства, зазіханні на права та свободи свої підлеглих. Це підтверджується систематичним покращенням умов праці та забезпечення комфорту працівників на деяких підприємствах, установах та організаціях, преміювання та інші заохочувальні заходи. Про це не слід забувати, тому що дане явище значною мірою впливає на якість продукції, результативність праці та стабільний розвиток. Кількість у даному випадку повинна займати одне з останніх місць.

У кризових умовах, що виникли в Україні, останнім часом гостро постала проблема порушення прав працівників, що не залежать від роботодавців. До них, у першу чергу, належать наступні права: право на своєчасне одержання винагороди за працю, право на заробітну плату та право на відпочинок. Роботодавці змушені прибігати до цих порушень через події, що відбуваються

на державному рівні, наприклад, інфляція, криза, економічний занепад та інші обставини, що гальмують налагодження економічної стабільності та задоволення потреб українського населення.

Отже, при розгляді даної проблеми не потрібно звинувачувати тільки одну сторону трудових правовідносин, тому що причиною свавілля роботодавця є як недотримання та порушення ним законодавства, так і пасивність працівників та їх права безграмотність. У будь-якому випадку обидві сторони трудових правовідносин повинні пам'ятати про те, що людина є найвищою соціальною цінністю, тому ніхто не повинен обмежувати її права і свободи, нехтувати її інтересами.

**Собуцька Б.Б.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Веннікова В.В.*

*асистент,*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

## **ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ В СФЕРІ ПРАЦІ**

Сучасний світ настільки потужно та динамічно розвивається, що за допомогою ланцюжкової реакції здійснює модернізацію абсолютно усіх сфер життя. Глобальний ринок праці швидко змінюється – завдяки інноваціям, мобільності й поінформованості людства, але при цьому зберігаються архаїчні упередження стосовно жінок та умов їх праці.

Законодавство України в гендерних питаннях сьогодні базується на Конституції України (ст. 24, яка гарантує рівність прав і свобод всіх громадян і забороняє обмеження за ознакою статі), КЗпП (згідно до статті 2-<sup>1</sup> якого забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, у тому числі й залежно від гендерної ідентичності), ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ЗУ «Про засади протидії та запобігання дискримінації в Україні».

Та попри такий законодавчий масив, жінки й досі працюють переважно на тих позиціях, які оплачуються нижче і гарантують менший соціальний захист, а норми актів відверто порушуються. Законодавство фактично не працює, і хоча й створюються й активно запроваджуються мотивуючі програми з боротьби з дискримінацією на робочих місцях, вони діють лише у певних сферах бізнесу, а на загальнодержавний рівень взагалі не виходять.

Рене Декарт казав: «Правильно визначайте слова, і ви позбавите людство від половини непорозумінь». Тому, аби заглибитись у проблематику цього питання, слід в'ясувати, що ж таке дискримінація. Термін має своє визначення у Міжнародному пакті «Про громадянські та політичні права», яким дискримінацію визначено як *будь-яку відмінність, виключення, обмеження або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших поглядів, національного або соціального походження, майнового*