

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 2-¹ 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*

положення, народження або іншої обставини, і яка має на меті або як наслідок, знищення або применшення визнання, використання або здійснення всіма особами, на рівних можливостях, всіх прав і свобод. Найтиповішим прикладом дискримінації є звичайне оголошення про прийом на роботу, де роботодавці чітко вказують бажані не лише рівень кваліфікації та освіти, а й стать, вік і навіть деякі фізичні дані, чим соціально стигматизують певні посади.

Види дискримінації жінок залежно від сфери їх діяльності є доволі різноманітними:

- при прийомі на роботу (наприклад, відмова прийняти на роботу лише через примарну перспективу того, що у майбутньому співробітниця завагітніє та пов'язані з декретною відпусткою моменти);
- при оплаті праці;
- в доступі до певних посад чи професій загалом (заборона доступу жінок до 458 професій – псевдотурбота про жінок та їх здоров'я, що фактично ідентифікує жінку як особу, не здатну прийняти самостійне тверезе рішення);
- в кар'єрному просуванні (зберігається вертикальна мобільність);
- в більшому ризику втрати роботи.

З вищезгаданого найбільш «болючим» місцем є нерівна оплата праці. Оперуючи конкретними цифрами можна яскраво показати гендерну нерівність в цій сфері. Спеціалісти Всесвітнього економічного форуму щорічно проводять дослідження: вони вимірюють гендерний відрив в різних сферах життя. Результати Global Gender Gap Report за 2016 рік є маловтішними: у світових рейтингах за критерієм гендерного відриву в заробітних платах чоловіків та жінок Україна знаходиться на 69 місці (з 144 країн). Диференціація заробітних плат за гендерним принципом простежується на всіх рівнях – на будь-якому щаблі кар'єри жінки отримують менше за чоловіків: на 36,5% і це при рівних посадах та навичках. Найбільше паритет дотримується лише на початкових рівнях, тут зарплата жінок становить 72% від заробітної плати чоловіків. Навіть на керуючих посадах різниця в оплаті праці складає 24%. Практика вітчизняного сайту «rabota.ua» показує, що чоловіки вдвічі частіше претендують на посаду топ-менеджера, ніж жінки, ймовірною причиною чого є те, що з самого початку чоловіків більше орієнтують на кар'єрне просування. У 90-х роках навіть з'явився термін «скляна стеля», введений для опису невидимого та формально ніяк не визначеного бар'єру, який обмежує як просування жінки службовими східцями так і в рівні оплати її праці. Втім, в Україні є сфера, де жінки отримують зарплату більшу, ніж чоловіки – це сфера функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури. Жінки в цій області мають середню зарплату в 3 244 грн., В той час як чоловіки отримують на 190 грн менше.

Гендерні ідеали відображають суспільні уявлення, почасти занадто консервативні для сучасних реалій, про модель чоловічої та жіночої поведінки попри те, що за останнє десятиліття вона суттєво змінилась. Поняття сексуальної ролі тісно пов'язується з розподілом праці, з правами та обов'язками представників обох статей. Хоча законодавство України не містить жодних дискримінаційних норм, а навпаки спрямоване на досягнення

рівності, де-факто ж положення численних актів роботодавцями обходяться або просто ігноруються, що лише посилює гендерну сегрегацію праці.

Виступами спікерів нещодавно проведеного конгресу «SHE Congress» було поінформовано, що нині в передових країнах світу активно пропагується гендерна рівність в сфері праці, запроваджуються нові нормативно-правові акти (в тому числі приймаються закони з криміналізації всіх видів домагань), заповнюються прогалини у трудовому законодавстві, вводяться гендерні квоти, розробляються та впроваджуються відповідні програми, тоді як в Україні ще до цих пір не прийняли новий Трудовий кодекс. Трудові правовідносини і досі регулюються його радянською версією, яка укорінює застарілі для сьогодення стереотипи та є зручним плацдармом для розквіту мачизму. Роботодавець сприймає жінок як менш корисну робочу сил, виходячи з переконань, що жінка поєднує трудову діяльність із сімейними обов'язками, найголовнішим з яких є материнство.

Згідно результатами дослідів, проведених фахівцями дослідницького центру Міжнародного кадрового порталу «hh.ua», 2/3 українок виходять на роботу до офіційного закінчення відпустки по догляду за дитиною. Більшість з них відчувають труднощі з працевлаштуванням після виходу з декрету. Роботодавці упереджено відносяться до жінок з маленькими дітьми: бояться нестабільності, періоду адаптації працівниці, лікарняних відпусток, відгулів за сімейними обставинами. Деякі навіть в оголошеннях та на співбесідах використовують наявність дітей та інші питання стосовно сімейного статусу як критерій відбору, що є черговим грубим порушенням законодавства.

Ще однією проблемою, яку слід висвітлити є оплата декретної відпустки. Згідно даних, опублікованих «hh.ua», доволі багато моментів здійснюється на розсуд роботодавця. Так, в якості «альтернативи» офіційному оформленню декретної відпустки жінкам пропонують писати заяви на звільнення «за власним бажанням», а в іншому випадку зберігають за працівницями робочі місця, і в кінцевому результаті все рівно знаходиться привід для звільнення.

Реальна оцінка ситуації свідчить про те, що гендерна дискримінація завдала чималого удару трудовим правовідносинам. Для побудови ефективної системи протидії дискримінації, національне законодавство повинно надавати жертвам спеціальні можливості, що полегшують доведення випадків дискримінації, адже специфіка подібних справ полягає у тому, що докази, як правило, знаходяться в руках винуватців.

Для усунення дискримінацій у сфері праці необхідним ж створення спеціалізованого органу з питань дискримінації. Зокрема, згідно із ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в Україні функціонує спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Однак його не можна розглядати як дієвий інструмент протидії дискримінації за ознакою статі, адже його не наділено необхідними для цього функціями. А саме: 1) забезпечення допомоги і підтримки жертвам гендерної дискримінації, необхідних для захисту їх прав у державних установах та судах; 2) пошук шляхів врегулювання існуючих суперечок за індивідуальними скаргами; 3) ухвалення обов'язкових до виконання рішень щодо

дискримінаційних дій; 4) застосування санкцій за порушення відповідних норм, які зможуть також включати виплату компенсацій; 5) вивчення і розслідування випадків, пов'язаних з дискримінацією, отримання доказів та інформації щодо індивідуальних скарг.

Це і є однією з причин, що стримують впровадження в Україні міжнародних стандартів у сфері протидії дискримінації. Отже, в інтересах держави уряд повинен перейняти досвід зарубіжних країн і докласти чималих зусиль, аби стабілізувати ситуацію.

Фомякова О.І.

курсант,

*Інститут підготовки юридичних кадрів для СБ України,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У п. 2 ст. 43 Конституції України наголошено на тому, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1]. Усі перелічені гарантії повною мірою стосуються молоді, що створює для них реальну можливість користуватися всією сукупністю трудових прав. Що ж до прав у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці, то молодь користується додатковими пільгами. Варто зазначити, що законодавство України щодо регулювання даних суспільних відносин складається з низки нормативно-правових актів, а саме: Законів України «Про дитячі та молодіжні організації», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», Кодексу законів про працю; постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України; указів і розпоряджень Президента України та інших нормативних актів.

Проблема зайнятості молоді в Україні хоч і пов'язана із загальною ситуацією у сфері зайнятості, але має свої специфічні ознаки, що потребують прийняття конкретних рішень. Адже роботодавцям потрібні досвідчені кадри, тому молодій людині без досвіду роботи працевлаштуватися нині непросто. Сьогодні зростає необхідність підвищити соціально-правовий захист права на працю молоді (особливо у віці до 18 років). Значні зміни характеру та умов праці, пов'язані з впливом соціально-економічних умов, потребують введення нових та перегляду діючих норм про умови праці й надання додаткових гарантій щодо трудових прав молоді. Слід зауважити, що уніфікованого