

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Грицай А.В.

студентка,

Науковий керівник: Дараганова Н.В.

доктор юридичних наук, професор,

Київський національний торговельно-економічний університет

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Якщо проаналізувати історичне минуле, то можна зробити висновок, що жінка тривалий час боролась за право на працю, за рівноправ'я в трудових відносинах. Хоча нині ми живемо в демократичному суспільстві, проте все ж таки маємо чимало проблем. Однією із таких проблем є те, що чоловіки займають непропорційну кількість державних та адміністративних посад і одержують більшу заробітну плату ніж жінки на тих самих посадах. Тому у жінок немає іншого вибору, як погодитися на низькооплачувану роботу. Одним із найважливіших стандартів демократичної держави є гендерна рівність. Забезпечення гендерної рівності правового статусу жінок і чоловіків надає можливість на справедливую реалізацію своїх можливостей.

Рівність у трудових правах та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантує та захищає держава, а саме через такі законодавчі акти: Конституція України, Кодекс законів про працю України. А також низкою законів: Закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення» тощо.

Варто зауважити, що принцип гендерної рівності закріплений і в багатьох міжнародно-правових актах, які, згідно із статтею 9 Конституції України, є частиною національного законодавства, якщо згода на їх обов'язковість надана Верховною радою України. Наприклад, Загальна декларація прав людини (від 10 грудня 1948 року), Конвенції Міжнародної організації праці.

Однак у реальному житті ситуація з гендерною рівністю у трудових відносинах далека від ідеалу. Жінки порівняно з чоловіками мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувану роботу, у професійному просуванні. Більшість роботодавців продовжують віддавати перевагу чоловікам, оскільки ймовірність переривання жінками часу роботи й втрати кваліфікації через народження дітей або догляд за ними у разі хвороби досить висока. Жінки першими підпадають під звільнення при скороченні штатів та змушені шукати роботу у тіньовому секторі економіки, виконувати непрестижну, низькооплачувану роботу без дотримання їхніх соціальних гарантій, визначених законодавством держави, або ж шукати роботу за кордоном, наражаючись на небезпеку і приниження й позбавляючи при цьому уваги і виховання своїх дітей [1].

Також, необхідно зазначити, що гендерна дискримінація щодо оплати праці негативно впливає на економічні і соціальні права жінок.

Серед, явищ які спостерігаються на ринку праці в Україні, є такі, як: праця жінок в низькооплачуваній сфері; відсоток жінок, які займають керівні посади є досить малим (близько 23%); середньомісячна оплата праці жінок у 2019 році на 23% була нижче ніж у чоловіків; серед безробітних у 2019 році було зареєстровано 52,4% жінок.

Станом на IV квартал 2019 року серед найбільших гендерних розривів можемо спостерігати гендерні розриви в сферах діяльності, не пов'язаних зі шкідливими умовами праці. А за даними Державної служби статистики ми спостерігаємо розрив в оплаті праці між жінками та чоловіками (у 2018 році цей розрив становив 21%, а в 2019 році – 23% [2].

Проаналізувавши Кодекс законів про працю України [3] (далі – КЗпП), можна відзначити, що рівна оплата праці чоловіків та жінок у ньому не закріплена.

Стаття 2 КЗпП закріплює лише право на працю як право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Ефективним кроком на шляху до подолання дискримінації у сфері трудових прав жінки є прийняття Закону № 198-ІХ від 17.10.2019, який передбачав зміни до ст. 2-1 КЗпП, задля подолання трудової дискримінації, стаття передбачає дотримання всіх засад рівності та забороняє дискримінацію залежно від статі працівників. Однак, не зважаючи на зміни до законодавства на практиці все ж важко

подолати дану проблему. Глава VII КЗпП «Оплата праці» не враховує гендерного аспекту.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 229-р від 5 квітня 2017 р. було схвалено Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [4].

І в якості позитивного прикладу слід вказати постанову Київського апеляційного адміністративного суду від 30.09.2015 р. у справі № 875/36/15. Позов стосувався дотримання принципу рівного виборчого права. Насамперед, це надання рівних прав та можливостей жінці та чоловіку брати участь у виборах, що передбачена у ч. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори». Колегія звернула увагу, що відповідно до ст. 7 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів щодо ліквідації дискримінації щодо жінок у політичному і суспільному житті країни та, зокрема, забезпечують жінкам на рівних умовах з чоловіками, реалізовувати своє активне і пасивне виборче право [5].

У Преамбулі Закону України від 08.09.2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» наголошується, що його метою є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [6].

Згідно із частиною 5 статті 16 цього Закону, для досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців дозволяється застосування позитивних дій. А частиною 4 статті 17 цього Закону передбачено, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Сьогодні зміни національного законодавства є вагомим кроком на шляху до подолання та усунення до невідповідності між жінкою та чоловіком у їхніх трудових правах. Зазначимо, що реформування

законодавства у цьому напрямку забезпечило б повноцінну реалізацію жінкою свого водночас і конституційно закріпленого права.

Список використаних джерел:

1. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці – під профспілковий контроль! [Опубліковано: 23 травня 2017]. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-usferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol>

2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 р. № 229-р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 31. Ст. 951.

5. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/51659827>

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Офіційний вісник України*. 2005. № 40. Ст. 2536.

Заболотня Ю.В.

студентка,

*Київський національний університет
імені Тараса Шевченка*

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА НЕДОЛІКИ

Чорнобильська катастрофа створила на значній території України небезпечну для здоров'я людей і навколишнього середовища радіаційну обстановку. З метою зменшення дії радіаційного опромінення на здоров'я людини та на екологічні системи законодавство закріплює та гарантує забезпечення режиму використання та охорони вказаних територій. Катастрофа на Чорнобильській АЕС призвела до унікальної багатоаспектної екологічної катастрофи, що за своїм масштабом