

1. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III//Офіційний вісник України від 01.03.2002 р., № 7, стор. 1, стаття 273.

2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року // Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40-44. Ст. 356

Чуркін В.В.

курсант факультету підготовки
фахівців для підрозділів
стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Ярошенко А. С.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМАТИКА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ НА ТЕРЕНАХ СУЧАНОЇ УКРАЇНИ

При вступі в трудові відносини громадяни України очікують, що держава гарантує дотримання роботодавцем принципу рівності, способом забезпечення якого принцип прямої заборони дискримінації. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків» термін «дискримінація за ознакою статі» тлумачиться як дії або бездіяльність, що виражають відмінність, виключення або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або створення неможливості визнання, використання або реалізації на рівній основі прав і свобод людини для жінок і чоловіків [1]. Проблема захисту прав жіночої статі в сфері трудових відносин актуальна не тільки для пострадянських держав, це глобальний рух, який раніше актуалізувати в рамках Європейського Союзу. Тому в зв'язку з євроінтеграційними процесами в Україні вирішення проблеми дискримінації в сфері трудового права залишається досить актуальним. У зв'язку з цим залишаються невирішеними проблеми: визначення способу забезпечення принципу рівноправності в трудовому законодавстві, контроль, регулювання і встановлення відповідальності за дискримінацію з боку роботодавця. Правова основа боротьби з гендерною дискримінацією закладена за роки неза-

лежності нашої держави. Основний Закон, а саме Конституція України з 1996 року, свідчить, що «не може бути ніяких привілеїв або обмежень за ознакою раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або за іншими ознаками» [2]. Національна законодавча система України, яка регулює сферу праці в нашій країні, нещодавно, а саме з 2019 року, почала містити визначення заборони дискримінації. У той же час в Кодексі законів про працю (далі - КЗпП) термін дискримінації чітко не визначений законодавцем, а згадується тільки один раз в статті 2-1 КЗпП під призвою заборони дискримінації. Також законодавець проголосив загальну рівність трудових прав, заборонив необґрунтовану відмову в прийомі на роботу і заборону на надання пільг за визначеними статевими ознаками при укладенні трудового договору. Як зазначає О.В. Черноус, підкреслюючи, що хоча вимога статі в вакансії може не вказуватися, є певні посади, на які часто наймають чоловіків, а на інші жінок. «Вимоги до статі працівника, - зазначає Черноус, - присутні в усіх галузях і категоріях зайнятості. І оголошення про вакансії, пов'язаних з фізичною працею, і оголошення про вакансії для менеджерів середньої та вищої ланки, швидше за все, зажадають кандидатів-чоловіків. Більшість оголошень про вакансії для жінок - це вакансії в сфері обслуговування, наприклад, офіціант і домробітниця, а також низькооплачувана і підпорядкована робота за фахом - секретар або бухгалтер» [3, с.287]. Не секрет, що роботодавець прагне отримати якомога більше прибутку і знизити витрати. Тому на співбесіді жінкам часто задають питання про вік, сімейний стан, плани на майбутнє, наявності дітей, роботу чоловіка - і в результаті вони приймають рішення на основі отриманої інформації. Як зазначає І.С. Сахарук, в більшості випадків роботодавець має змогу вибрати людину на конкретну роботу. Він має право вибрати будь-якого з двох кандидатів за умови однакової кваліфікації двох претендентів (чоловіки і жінки). Швидше за все, він вибере чоловіка, тому що об'єктивно вони рідше беруть відпустку по догляду за дитиною і їм не потрібно робити перерви в роботі для годування грудьми [4, с.79]. І при такій же кваліфікації довести дискримінацію практично неможливо, навіть якщо роботодавець керувався такими мотивами, тобто має місце так звана прихована дискримінація. Держава надає певні гарантії захисту репродуктивної функції жінок, забезпечує захист материнства і батьківства. У цих випадках українське законодавство намагається спиратися на міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок, наприклад, Конвенцію № 171 про нічну працю, її норми дублюються в деяких статтях КЗпП [5]. Наприклад, держава забороняє залучення вагітних жінок і жінок з дітьми до 3 років до надурочних робіт, нічних робіт і відправки їх у відрядження. Для жінок, які мають дітей від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, тільки за їх згодою. Держава гарантує жінкам в ст. 179 КЗпП, оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами загальним терміном до 126 днів.є одна невирішена проблема в трудовому законодавстві - це пробле-

ма неможливості звільнення вагітних і жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною. Норма, яка є джерелом проблеми, вміщена в ст. 184 КЗпП, де зазначено, що звільнення вагітних жінок і жінок з дітьми до трьох років з ініціативи власника або його уповноваженого органу не допускається, за винятком випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Неможливість звільнення працівниці, яка систематично порушає норми трудової дисципліни, не відповідає займаній посаді саме по собі вже призводить до дискримінаційних наслідків. Роботодавець з самого початку має ризик матеріальних втрат при прийомі на роботу жінок. У випадку їхньої вагітності, він не буде мати жодної змоги їх звільнити, навіть якщо вони, зловживаючи своїм правом, свідомо будуть порушувати трудову дисципліну, не виконувати обов'язки покладені на них роботодавцем, тощо. Неможливість звільнення співробітника, систематично порушує норми трудової дисципліни, не відповідає займаній посаді, сама по собі вже призводить до дискримінаційних наслідків. При прийомі на роботу жінок роботодавець спочатку ризикує зазнати матеріальних втрат. У разі їх вагітності у нього не буде можливості звільнити їх, навіть якщо вони, зловживаючи своїм правом, навмисне порушують трудову дисципліну, не виконують обов'язки, покладені на них роботодавцем, тощо. Отже, ми можемо зробити висновок, що явище гендерної дискримінації присутнє в трудових відносинах в різних свої проявах та з різних сторін, як з боку роботодавця, так і з боку найманих працівників. Дане явище потребує більш конкретного законодавчого закріплення та подальшого врегулювання. Адже використання слова «дискримінація» в профільному Кодексі є досить плачевним явищем, яке в цілому ілюструє стан врегулювання гендерної дискримінації в Україні.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8.09.2005р. №2866-

VI. Дата оновлення: 07.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 05.10.2020 р.)

2. Конституція України: офіц. текст. Київ: КМ, 2013. 96 с.

3. Чорноус О. В. *Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин. Право і Безпека*. 2012р. №3. С. 289-292.

4. Сахарук І. С. Реалізація принципу недопущення дискримінації у сфері доступу до праці. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. №1. С. 77-83.

5. Конвенція про нічну працю №171, МОП, від 26.06.1990р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033 (дата звернення: 05.10.2020 р.)