

Отже, на сьогоднішній день, КЗпП України включає положення про працю неповнолітніх, статті якого в цілому відповідають міжнародним нормам стосовно можливості залучення неповнолітніх різного віку до праці різних типів важкості, відповідальності роботодавця, який заключає трудовий договір з неповнолітнім, та забезпечення оптимальних умов праці для неповнолітнього. Крім того, хочемо додати, що у зв'язку зі стрімким технологічним розвитком, сьогодні існує реальна можливість зниження трудового віку дітей. Наприклад, слушним було б залучати дітей до праці у сфері інформаційних технологій тощо. Так, у зв'язку із вказаним, вважаємо за необхідне оновлення трудового законодавства у контексті праці неповнолітніх, а саме щодо зниження віку, з якого можуть працювати діти, хоча б до 14 років.

Список джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.
3. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 № 2947-III URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14/ed20120408>.
4. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/paran161>.
5. Про мінімальний вік для прийому на роботу : Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1973 року № 138 URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054/card5.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
7. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 року N 2998-XII URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.
8. Боков О.В. Правові питання регулювання праці неповнолітніх в Україні (в контексті адаптації національного законодавства до міжнародної правової бази країн Європейського союзу). *Журнал "Державно-управлінські студії"* – наукове видання з питань державного управління. № 2. 2017. С. 15-21.

Тараніна М.В.,
здобувач вищої освіти
групи ЮД-943
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Золотухіна Л.О.,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін

ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Спочатку треба зрозуміти, що значить поняття «гендер» воно є похідним від поняття «стать», а у соціально-гуманітарному знанні бере початок у другій половині ХХ ст.. Отже, іншими словами-це створена суспільством та реалізована соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що по-перше визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [4]. А отже, гендерна нерівність визначається, як ситуація під час якої жінки та чоловіки не мають як таких рівних прав або можливостей. Цей термін стосується як і жінок так і чоловіків, бо з гендерною дискримінацією хоч раз у житті, але всі зіштовхувалися.

Питання гендерної нерівності постає в багатьох країнах, це каже про те, що ця тема як ніколи актуальна. Всі стереотипи, що виникають у соціумі мають свої начала, люди формують свої погляди опираючись на знання, отриманих від старших поколінь. Але світ змінюється настільки швидко, що інформація отримана вчора, завтра вже буде застарілою.

В Україні діє Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» , де зазначено основні напрямки державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [2].

Можна зробити висновки, що політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей, здійснюється на гідному рівні, але чи у всіх сферах, це набуло такого рівня, то треба ще з'ясувати. Тому надалі буде розглянуто таку сферу забезпечення та дотримання рівних прав та можливостей як трудове законодавство.

Згідно 17 ст. ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», права та можливості закріплюються у таких сферах як: працевлаштування, підвищення по роботі, підвищення кваліфікації та

перепідготовці. Зосібна, роботодавець має зобов'язання: створити умови праці за яких жінкам і чоловікам буде надано можливість реалізовувати працю на рівній основі, забезпечити жінкам і чоловікам можливості поєднувати роботу із родинними обов'язками; здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та рівних умовах роботи, вживання заходів стосовно створення незагрозливих для життя та здоров'я умов трудової діяльності, застосовування заходів відносно унеможливлення та безпеку від інцидентів сексуального характеру та інших видів проявів насильства за ознакою статі [1].

В Українській державі є ціла низка тих чи інших нормативно-правових документів, що регулюють питання забезпечення рівності чоловіків та жінок. А саме цими нормативно-правовими актами є Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р., Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. постанову Кабінету Міністрів Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26 вересня 2013 року. Взагалі доречно буде відзначити, те що на сучасний період загальноприйнятим є ствердження, що трудове законодавство України проголошує будь-яку дискримінацію взагалі чи за ознакою статі, зокрема [5].

Не дивлячись на таке поглиблене та чітке регламентування та роз'яснення цього питання, варто відзначити, що в нашому сучасному суспільстві, ще досі постає у всіх сферах соціуму. Поміж головних моментів, в яких можна побачити дискримінацію жінок у трудових відносинах, нерідко виокремлюють такі:

1) меншу середньостатистичну заробітну плату жінок у зіставленні із середньостатистичною заробітною платою чоловіків;

2) досить низький відсоток жінок на керівних посадах в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та загалом на українських підприємствах;

3) поширене небажання керівників брати на роботу молодих жінок [1].

Можна виокремити такий момент, що все ж таки під час працевлаштування на ту чи іншу роботу переважає дискримінація стосовно жінок. Серед українців і не лише, присутні стереотипи і це вже залежить від менталітету та побудови суспільства в середині країни. На керівних посадах в суспільстві переважають люди старшого віку і тому у них ще може бути погляди на ситуацію гендерної рівності відмінні від сучасних. І звідси виходить, що іноді керівники не хочуть брати на роботу молодих жінок, керуючись тими чи іншими стереотипами, а звідси походить і соціальний обов'язок такий як: відсутність на роботі у зв'язку вагітності та пологами, надалі декретна відпустка, також роботодавець не має права за своєю ініціативою звільняти вагітних жінок і жінок, що виховують дітей, що за віком менші ніж три роки, також самотніх матерів, що мають дитину за віком до 14 років. Незважаючи на це ще й строковий договір з визначеними вище категоріями жінок може бути розірвано тільки за умовою їх подальшого обов'язкового працевлаштування. Перелічені та інші гарантійні норми мають

нечималу причину більшості тих чи інших проблем у такій структурі відносин “держава — роботодавець — працівниці”.

Варто відмітити, що поняття того яким повинен бути чоловік чи жінка, зараз та сто чи двісті років тому, повністю відрізняються. Також, різний досвід і відмінні суспільні очікування мають чоловіки в Україні і, приміром, у Швеції [10, с.7]. Розвиток країн відбувається неоднаково, тому одна країна вже має суспільство, яке обізнане в питанні гендерної рівності, а інше ще ні або не в повному обсязі. І щоб зробити аналіз ситуації сьогодення в Україні треба звернутися до історії. Вищеназвані норми мають свій початок ще з радянського періоду, коли держава була єдиним роботодавцем, та одночасно вона мала змогу виконувати належні зобов'язання. З появою приватною форми власності такий «соціальний тягар» як гарантування жінкам додаткових переваг та прав щодо забезпечення можливості народження та виховання дітей плавно перемістився у бік приватних підприємців [9]. Я вважаю, що ніякі антидискримінаційні рухи не спинять і не зупинять проблеми щодо працевлаштування жінок, доти доки держава самостійно не візьме на себе більшу частин тих чи інших потреб, що забезпечать гарантування жінкам можливості для народження та виховання дітей. Розроблення цього механізму є доволі складною задачею, але як можна подумати, то вони можуть усунути реальні причини існуючої дискримінації та зможуть надати роботодавцям можливість для повноцінного забезпечення усіх прав та жінок при працевлаштуванні та при наступному кар'єрному зростанні. За приклад, можна навести скасування положення про обов'язкове працевлаштування окремих категорій жінок при розірванні строкових трудових договорів та запровадження у цих випадках гарантійних виплат жінкам із коштів Фонду соціального страхування [1].

Також варто сказати, що присутність гендерних та дискримінаційних проблем в українському суспільстві, пояснюється тим, що в державі досить великий період часу було відсутнє будь-яке зацікавлення до питання рівності трудових прав жінок та чоловіків. Наслідком цієї незацікавленості можна назвати те, що тепер наразі у багатьох сферах трудової діяльності перевага буде надана чоловічій статі, тому жінкам важче конкурувати з чоловіками при однакових умовах при працевлаштуванні. Згідно 24 ст. Конституції України у якій зазначено, що громадяни мають рівні права та можливості, а також вони є рівними перед законом [7]. Звернувшись до міжнародного законодавства варто відмітити, що у визначенні яке міститься у ст. 1 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 року, поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яку різницю, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод, у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі. Україна, що є учасницею цієї Конвенції надала зобов'язання щодо внесення принципу однакових прав для чоловіків та жінок у свою національну конституцію та до іншого відповідного законодавства, а також надати за допомогою закону або інших належних засобів практичного

втілення цього принципу, вжити законодавчі та інші заходи, а зокрема такі як санкції, що будуть забороняти будь-яку дискримінацію стосовно жінок; також на встановлення юридичного захисту прав жінок на однаковому рівні з чоловіками та забезпечити за рахунок компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо осіб жіночої статі і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання, а також до цього і зробити вживання всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства [6].

Отже, міжнародні стандарти забезпечення прав і свобод людини мають бути основоположними принципами в правовій сфері та відповідати вимогам демократичного, громадянського суспільства. Розвиток цього напрямку має полягати у застосуванні міжнародних стандартів, які забезпечували б функціонування суспільних відносин у різних сферах життєдіяльності на засадах непорушності конституційних прав і свобод людини та громадяни [3]. Згідно рейтингу країн світу за рівнем гендерної нерівності, найвищу правову захищеність має суспільство такої країни як Швейцарія, а найбільша незахищеність присутня у Ємені [8].

Усі зміни в суспільстві повинні починатися від себе. Суспільство еволюціонує, і той спосіб життя, що був актуальний вчора вже застарілий сьогодні. 20-21 сторіччя стали періодом становлення гендерної рівності – соціальної рівності чоловіків і жінок, що має на увазі утвердження основ гендерної рівноваги та гендерної демократії. Міжнародний досвід, дає місце для розвитку цього питання на ще вищому рівні, тому що, якщо така велика кількість людей зацікавлена у змінах свого життя на кращу сторону, тож це можна вважати, питанням сьогодення. Вітчизняний досвід щодо забезпечення прав та свобод людини був створений, використовується та буде удосконалюватися надалі, задля поліпшення рівня життя. Процес розвитку гендерного законодавства продовжується, за сприянням Уряду та органам виконавчої влади, також здійснюються усі можливі заходи щодо забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. А тому згідно ст. 24 Конституції України: «Не може бути привілеїв та обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав чоловіка і жінки забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...».

Список джерел:

1. Авескулов, В.Д. Проблемні аспекти забезпечення рівності прав чоловіків і жінок у трудовому законодавстві режим доступу: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16686/1/Aveskulov-139-142.pdf>

2. Кушнір Н. В. Міжнародний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності / Н. В. Кушнір // Право і Безпека. - 2017. - № 1. - С. 93-98. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2017_1_19
3. Мельник, Т. М. (2004). Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник (с. 10 – 29). Київ: «К.І.С.».
4. Омельченко Т. В. Становлення та розвиток міжнародно-правових стандартів щодо захисту прав жінок та забезпечення гендерної рівності / Т. В. Омельченко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". - 2011. - Вип. 17. - С. 82-89. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2011_17_14
5. Хуторян Н. М. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу (2008)
6. Цесарський Ф.А., Щодо дискримінації у трудових відносинах - Режим доступу: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1428/1/Cesarskiy.pdf>
7. Конституція України
8. <https://gtmarket.ru/ratings/gender-inequality-index> Електронний ресурс] : [Інтернет-портал].
9. https://www.girl2leader.org.ua/interesting_info/tsikavi-fakty-pro-gendernu-rivnist/
10. https://www.irf.ua/wp-content/uploads/2019/09/zvit_integracya-gendernoy-skladovoy_02.pdf [Електронний ресурс] Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали

Тимченко Л.М.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач
кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
Університету внутрішніх справ
Мухай А.А.,