

Список джерел:

1. Розпорядження КМУ № 757-р від 01.07.2009 р. «Деякі питання адміністрування податків, зборів (обов'язкових платежів)» URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/757-2009-%D1%80>
2. Лист ДФС України № N 136/6/99-95-42-03-16 від 03.12.2014 р. «Щодо проблемних питань адміністрування податків і зборів» URL: http://cct.com.ua/2014/03.12.2014_136_6_99-95-42-03-16.htm
3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755- VI // Голос України. –2010. – 229-230 (4979-4980).
4. Бандурка О.М. Податкове право. Навч. посіб. / О.М. Бандурка, В.Д. Понікаров, С.М. Попова. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 312с.
5. Марченко В.Б. Щодо застосування терміну «адміністрування податків та зборів (обов'язкових платежів)» в Податковому кодексі України / В.Б. Марченко // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 1. – С. 120-123
6. Колпаков В.К. Поняття форм публічного адміністрування / В.К. Колпаков // Адміністративне право і процес. – 2012. – № 2. --С. 43-51

Біданець Л. В., Семичасний Я.М.,

здобувачі вищої освіти

2 курсу ФПФПКП

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Круглова Ольга Олександрівна,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільного права та процесу,

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ГЕНЕЗИС ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

Важливим досягненням українського трудового законодавства є його практично повне звільнення від формального «прив'язування» тільки до жінок різного пілг і преференцій, пов'язаних з виконанням сімейних обов'язків.

Дискримінація в сфері праці прямо заборонена статтею трудовим законодавством. Однак численні дослідження свідчать, що наявність формально гендерно нейтрального трудового законодавства і законодавчої заборони на дискримінацію поки не привели до її повного викорінення в прямій і непрямій формах.

Внесок прямий гендерної дискримінації в гендерний розрив в оплаті праці (коли за однакову з чоловіками роботу жінки отримують меншу грошову винагороду) в нашій країні відносно невисокий і оцінюється різними експертами в діапазоні 15-18%. [1, с.10]

Така дискримінація фактично неможлива на державних підприємствах і в організаціях, де оплата праці підпорядкована жорстко формалізованого зі штатним розкладом і тарифікаційної сітки. Тут невеликі відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок виникають за рахунок нерівного розміру премій та інших виплат крім заробітної плати. Інша річ приватні підприємства (в першу чергу малі), де система оплати праці та розмір заробітної плати багато в чому залежать від поглядів самого роботодавця. Якщо він вважає, що «чоловік повинен отримувати більше, тому що йому потрібно годувати сім'ю», то на одну і ту ж вакансію чоловікам може пропонуватися зарплата вище, ніж жінкам.

Тому на таких підприємствах пряма дискримінація жінок в оплаті праці, хоча і не повсюдна, але не є рідкісним явищем. Важливу роль у формуванні гендерного розриву в оплаті праці відіграють відмінності уявлень самих чоловіків і жінок про те, що таке «хороша заробітна плата». Соціологічні опитування показують, що ці уявлення розходяться не на користь жінок, так як жінки самі оцінюють вартість своєї праці на 25-30% нижче, ніж чоловіки.

Такий стан є основою не тільки для їх «самодискримінації» (коли жінки задалегідь готові виконувати ту ж роботу, що і чоловіки, але за менші гроші) [2, с.20], але і благодатним ґрунтом для формування терпимого ставлення до будь-яких проявів дискримінації з боку роботодавців.

На формування гендерного розриву в оплаті праці перш за все впливає непряма дискримінація - сегрегація, тобто нерівномірне розподілення професійно зайнятих жінок і чоловіків за видами економічної діяльності, професій, посад, в результаті якого жінки виявляються зайняті на менш оплачуваних робочих місцях.

Підсумовуючи, слід зазначити, що в сучасній Україні гендерні проблеми в сфері зайнятості та на ринку праці пов'язані не стільки з правовим регулюванням, скільки з поєднанням дії двох факторів - низькою дисципліною виконання трудового законодавства і широким поширенням традиційних гендерних стереотипів.

Доводиться констатувати, що положення трудового законодавства, спрямовані на забезпечення гендерної рівності в соціально-трудої сфері і гарантій працівникам з сімейними обов'язками (незалежно від статі), дуже важко «приживаються» в умовах сучасної України. Багато в чому це обумовлено дуже болючим процесом подолання сформованих у суспільстві стереотипів щодо розподілу сімейних ролей і обов'язків між чоловіками і жінками. [3, с.14]

Для забезпечення соціально-економічної захищеності жінок в сфері праці необхідно не просто вдосконалення відповідного законодавства - ця робота в країні активно ведеться, а розробка і прийняття дієвих механізмів реалізації ряду практичних заходів, в числі яких:

- вдосконалення системи державного соціального страхування материнства, наповнення гарантій і пільг, особливо по материнству і догляду за дітьми, реальним змістом, з тим щоб вони відповідали стандартам якості життя для сімей з дітьми, і тим самим давали можливість жінкам в повній мірі реалізувати і материнські, і професійні потреби;

- формування механізму захисту від дискримінації за ознакою статі, стимулювання подолання непрямой сегрегації на ринку праці, стереотипів про жіночі і чоловічі професії, перш за все на рівні професійної орієнтації молоді, заохочення дотримання гендерного балансу при занятті керівних посад, а також створення умов для формалізації неформальної зайнятості ;

- підвищення, з одного боку, правової грамотності жінок і всіх працюючих, особливо молоді, з приводу їх прав в системі ОСС та можливі способи їх захисту, а з іншого - правової дисципліни роботодавців шляхом розширення практики застосування до них санкцій за порушення соціальних прав працюючих жінок.

Список джерел:

1. Козина І.М. Підвищення рівня і якості зайнятості в сім'ях з дітьми / В кн .: Проблеми бідності сімей з дітьми / Рук. М.Є. Баскакова. М .: Партнер, 2009. С.10.

2. Гриненко С.В., Богомолова І.С., Задорожня Є.К. Гендерні особливості розвитку людського капіталу // Національні інтереси: пріоритети та безпеку. 2014. Вип. № 38 (275). С. 20-35.

3. Дискримінація в сфері праці за гендерною ознакою / Колл. авторів. М .: ВАТ «Перша зразкова друкарня», 2013. С.13-14.

Братішко Н. А.

здобувач вищої освіти

група ЮД-943

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Золотухіна Л.О.,

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВА ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудові правовідносини є центральним в системі правовідносин у сфері праці, що регламентується трудовим правом. Воно опосередковує сам процес праці, безпосереднє виконання працівником трудової функції за умови підпорядкування роботодавцю. Саме трудові відносини визначають юридичний зв'язок і взаємозалежність всіх пов'язаних з ним правовідносин.

У трудовому праві проводиться визначення трудових відносин, заснованих на правовому визначенні трудового договору, яке зазначене у статті 21 Кодексу законів про працю. Трудові відносини виникають із угоди між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу,