

5. Закон України Про внесення змін до статей 19 та 43 Закону України «Про охорону праці» від 02.06.2011 № 3458-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 50. – Ст. 668.

Ключові слова: відповідальність, порушення законодавства, охорона праці, законодавство, стягнення.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.

Сопова Єлизавета Павлівна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПРОБЛЕМА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Важкі умови пострадянського перехідного періоду вплинули на формування правового суспільства в Україні і, на жаль, через це виникає низка проблем, в тому числі проблема гендерної нерівності при прийнятті або під час роботи.

Стаття 22 КЗпП України зазначає, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається [1].

Вимоги до працівників встановлюються законодавством із дотриманням вимог щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Такі вимоги можуть стосуватися, зокрема, наявності у працівника відповідної освіти, професійної підготовки, досвіду трудової діяльності, віку. Роботодавці можуть встановлювати вимоги, що не суперечать законодавству та безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю працівника [3].

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей [2].

Як державні установи, так і приватні компанії в Україні практикують гендерну дискримінацію в оголошеннях про вакансії. З-поміж великої кількості оголошень в газетах, журналах, мережі Інтернет або розклеєних об'яв, можна зустріти великий перелік вимог до кандидата, його досвіду, висуваються такі, як стать, вік, зовнішність, сімейний стан, наявність сімейних обов'язків. Тобто дискримінація розпочинається ще на етапі підбору кандидатур роботодавцем.

На жаль, незважаючи на законодавче закріплення рівності жінок та чоловіків, дискримінація жінок при прийнятті на роботу на практиці має місце. Поширена серед роботодавців практика, що заважає жінкам в повній мірі використовувати рівні з чоловіками можливості на ринку праці, – дискримінація, що базується на сімейному стані та родинних обставинах. Роботодавці обумовлюють бажаний сімейний стан в оголошеннях про вакансії. Однак найчастіше за все роботодавці задають жінкам питання про їхній вік, сімейний стан, родинну ситуацію та плани, під час співбесіди або в анкетах.

Також має місце дискримінація по відношенню до молодих жінок або до нещодавно одружених. Це зумовлено тим, що вони «багато коштуватимуть» в плані гарантованих українським законодавством пільг з вагітності, пологів та догляду за дітьми, а також додаткові витрати, що можуть виникнути коли жінки братимуть лікарняні, по догляду за хворою дитиною. І це також є наслідком відмови роботодавцем у прийнятті на роботу.

Але на практиці є й інші випадки. Поширеною є відмова при прийомі на роботу жінок, старших 35-40 років, при цьому не враховуються уміння і професійні якості кадрів. Хоча вимоги до віку присутні в оголошеннях, розрахованих як на чоловіків, так і на жінок, ці обмеження мають більший вплив на представництво жінок на ринку праці. Старші жінки стикаються з подвійною проблемою: їх не приймають на багаті посади, в тому числі, на добре оплачувані посади, через гендерні обмеження, і так само їх не приймають на більшість вакансій, призначених для жінок, через вікові обмеження.

Отже, в Україні як у демократичній, соціальній, правовій державі повинна забезпечуватись соціальна справедливість шляхом надання можливості кожній працездатній особі вільно реалізовувати власний потенціал, обирати сферу застосування здібностей. Не має бути гендерної нерівності під час працевлаштування, яка, на жаль є досить поширеною на сучасному етапі розвитку нашої держави. Тому питання гендерної нерівності потребує комплексного врегулювання.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.

2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
3. Проект Трудового Кодексу України №1658 від 27.12.2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

Ключові слова: дискримінація, гендерна нерівність, працевлаштування, праця жінок, відмова у працевлаштуванні.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.

Сорока Ігор Ігорович

студент 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ТРУДОВОЇ ЮСТИЦІЇ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день вітчизняна система судоустрою не спроможна швидко та якісно вирішувати трудові спори, що виникають між працівниками та роботодавцями. Суди при вирішенні таких справ часто порушують строки розгляду справ та неправильно застосовують норми матеріального та процесуального права через недостатню обізнаність у трудовому законодавстві. Тому задля ефективної реалізації особою права на судовий захист своїх трудових інтересів, що на сьогоднішній день є єдиним способом захисту порушених прав, через майже повну відсутність комісій по трудових спорах на підприємствах, в установах та організаціях, наша система судоустрою потребує впровадження спеціалізованої трудової юстиції.

Для правильної реалізації цього проекту вітчизняному законодавцю необхідно звернутися до досвіду інших держав, де подібні суди не є новелою та успішно функціонують. Так, спеціалізовані трудові суди діють у Франції, ФРН, Іспанії, Польщі, Ізраїлі. Відмінність між ними полягає у їх різній компетенції. Так, у Франції, Італії й Польщі суди розглядають тільки індивідуальні трудові спори, у ФРН, Швейцарії та Японії – як індивідуальні, так і колективні трудові спори позовного характеру. Трудові суди в Ізраїлі мають найширшу компетенцію, вони розглядають індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори про порушення укладеного колективного договору, спори про укладання колективного договору, спори між членами профспілки та профспілкою, між профспілками, об'єднаннями роботодавців [1, с. 71].

Виділяють три основні варіанти організації трудових судів, що діють у Франції, ФРН і Великобританії [2, с. 266]. Видається доцільним