

3. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України від 12.12.1991 № 1972-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 11. — Ст. 152.
4. Про боротьбу із захворюванням на туберкульоз: Закон України від 05.07.2001 № 2586-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 49. — Ст. 258.
5. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. — К.: "Укр. енцикл.", 2002. — Т. 4: Н — П. — 720 с.
6. Гутгарц К. Лікарська таємниця: поняття, порядок розголошення, відповідальність / К. Гутгарц // Юридична наука. — 2004. — №2. — С. 15.

Ключові слова: лікарська таємниця, розкриття відомостей, медичний працівник, пацієнт.

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

Жмуйда Надія Ігорівна

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

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

Здавалося б, гендерна політика достатньо розвинена у світі та й в Україні. Положення про заборону дискримінації за ознакою статі закріплені не лише в нормативно-правових актів загального значення, але й у низці профільних законів: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Проте, цей факт не виключає щоденних проявів дискримінації у сфері праці, від яких страждають, як це прийнято думати, не лише жінки, а й чоловіки.

Показник гендерної рівності складно виміряти, але міжнародні організації роблять спроби таки його визначити. У 2015 році було опубліковано «*The Global Gender Gap Report 2015*», в якому визначено показник гендерного розриву за низкою ознак. За результатами Україна посіла 83 місце зі 150.

Саме жінки найчастіше потерпають від проявів дискримінації під час праці: нерівність в оплаті праці, неофіційне оформлення роботи (набагато частіше, ніж серед чоловіків), обмеження при прийомі на роботу, нестабільні робочі умови, звільнення під час декретних відпусток тощо. У суспільстві склалося загальне уявлення, що призначення жінки пов'язане насамперед із вихованням дітей та виконанням роботи по дому, а кар'єра має другорядне значення, в той час як чоловік повинен забезпечувати родину. Проведені дослідження показують, що не лише жінкам із малолітніми дітьми відмовляють у

працевлаштуванні, а нерівність оплати праці жінок ґрунтується на думці, що жінка не є основним годувальником.

Дослідження рівня зайнятості чоловіків і жінок показує вище залучення чоловіків у сферу праці, станом на грудень 2017 року працюючих чоловіків було 8385,2 тис. осіб проти 7771,2 тис. жінок, що на 7,3% менше. Позитивним є той факт, що з року в рік цей відсоток зменшується: 10,4% у 2012 році, 10,3% у 2013, 9,9% у 2014. Пронаявність гендерної дискримінації на ринку праці свідчить також менша частка жінок на керівних посадах порівняно з чоловіками (38% проти 62% відповідно) [3].

Проблемою виступає формальність прав жінок на рівні з чоловіками кар'єрні можливості. Це зумовлено низкою причин. Насамперед, жінка досі сприймається слабшою порівняно з чоловіком, більш емоційною, нерациональною та нелогічною. Наслідком цього є відмова у прийнятті жінок на роботу. Безробіття дуже часто примушує жінок до заробітчанства, яке нерідко закінчується сексуальною експлуатацією жінки.

Частина жінок є пасивними у відстоюванні своїх законних прав на працю та професійних інтересів. Є випадки, коли вони свідомо допускають дискримінацію як стосовно себе, так і інших жінок. Яскравим прикладом є пропозиції роботи наступного змісту: «На посаду секретаря потрібна приваблива дівчина 22-25 років». Дівчата часто з радістю відежуються на такі вакансії, не помічаючи їх дискримінаційного змісту. Так, дані положення дискримінують усіх без винятку жінок, змушуючи їх відповідати такій абстрактній вимозі як «привабливість», а також за віковою ознакою. Дискримінації підлягають і чоловіки, адже тут вони автоматично визнаються такими, що апріорі не можуть виконувати роботу секретаря. Таким чином знаходить своє вираження поділ професій на «чоловічі» та «жіночі». Респонденти U-Report (проект від ЮНІСЕФ, виражений в опитуваннях через безкоштовні СМС на важливі теми для молоді) в Україні, відповідаючи на питання «Чому дівчата менше орієнтовані на кар'єру у науково-технічній сфері?», визначають причинами недостатню обізнаність у цій сфері, відсутність інтересу, невпевненість у своїх силах та поряд з цим також те, що це «чоловічі» професії. Такий розподіл дуже популярний і заснований лише на гендерних стереотипах, а не на професійних якостях індивіда. Так, жіночими визнаються насамперед професії у сфері обслуговування, в той час як чоловічі спеціальності — це робота у виробничій сфері.

Вважається, що гендерної дискримінації зазнають лише жінки, проте це не так. Розбираючись у механізмі дискримінації чоловіків у сфері праці її радше слід назвати платою за привілеї. Якщо жінок дискримінують чоловіки, то чоловіки зазнають дискримінації також з боку інших чоловіків. Кар'єра для чоловіків є головним заняттям у житті, тому вони важче, ніж жінки, переживають звільнення, пониження по службі чи не переведення на вищу посаду, а також зміну спеціальності. У таких випадках їм набагато складніше адаптуватися до нових обставин та продовжити ефективну реалізацію у сфері праці.

Проблему гендерної рівності у сфері праці не можна заперечувати, але разом з тим її треба усвідомлювати у повній мірі. Привілей невидимий для тих, хто його має, тобто поки дискримінація не торкнеться конкретної особи, вона навряд чи визнає серйозність і значущість проблеми. Беззаперечним є той факт, що чоловіки досі опираються гендерній рівності з різних причин. Тому для подолання проявів дискримінації у сфері праці потрібно залучити чоловіків до підтримки гендерної рівності. Дослідження психологів та соціологів показують, що більш гендерно рівні країни мають вищі показники у рейтингу країн світу за рівнем щастя. Гендерна рівність є позитивним явищем не лише для країни, а й для підприємств, установ, організацій. Трудові колективи у таких підприємствах, установах, організаціях отримують більше задоволення від роботи, мають значно знижений рівень виснаження, окрім цього спостерігається нижча плинність кадрів, тобто працівники працюють тривалий час та рідко звільняються за власним бажанням та відрізняються високою продуктивністю.

Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005р. //Відомості Верховної Ради України – 2005. – №52. – Ст. 561.
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року. // Відомості Верховної Ради України – 2012. – №32 – Ст. 412.
3. Юрчик Г. М. Дискримінація на ринку праці: прояви, вігчизняний та європейський спосіб подолання / Юрчик Г. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2016. – № 2. – С. 80-87.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація, сфера праці, чоловік, жінка.

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

Зюбак Надія Іванівна

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

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Питання захисту прав людини є актуальним та надзвичайно важливим і потребує прискіпливої уваги. Охорона праці як інститут трудового права є сукупністю правових норм, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом встановлення безпечних і нешкідливих умов праці.