

Список використаних джерел

1. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. № 3773-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 19-20. Ст. 179.
2. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Пожарова О. В.

Главацька Тетяна Віталіївна

*студентка 4-го курсу факультету адвокатури
та антикорупційної діяльності*

Національного університету «Одеська юридична академія»

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ

Питання гендерної нерівності вважається важливою проблемою сучасності. Варто зазначити, що в Україні, законодавство передбачає заборону будь – яких проявів дискримінації за статевою ознакою. Що не менш важливо, що одним з найважливіших принципів, який закріплений на законодавчому рівні і має вагоме значення, є принцип рівності. Звернемо увагу, що принцип правової рівності вважається одним із головних принципів правового регулювання. Даний принцип є важливою умовою для нормального розвитку та життєдіяльності людей і що не менш важливо, зазначимо, що даний принцип є доволі дискусійним і привертає увагу вчених різних галузей права, у тому числі й трудового. Принцип прав та можливостей працівників поширюється на всі джерела і норми трудового права і таким чином зобов'язує трудове законодавство та інші нормативно-правові акти, колективні договори, угоди встановлювати рівний обсяг трудових прав для усіх працівників, які перебувають в однаковому правовому становищі.

Однак, незважаючи на всі законодавчі заходи найчастіше саме жінки стають дискримінованою частиною населення. Слід зазначи-

ти, що більша частина жінок має середню та вищу освіту, але незважаючи на це, жінки все одно, частіше, одержують менш престижні та менш оплачувані посади. Звернемо увагу, що КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від статті не допускається [1]. Необхідно відзначити, що більшість роботодавців, при прийомі на роботу, задають жінкам додаткові питання, зокрема щодо сімейних обов'язків, хоча це є порушенням ст.17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 року. Зазначеним вище законом передбачено, що роботодавцям забороняється вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їх особисте життя, плани щодо народження дітей [2]. Зокрема, дуже часто молодим жінкам відмовляють у прийомі на роботу через те, що роботодавці вважають, що у таких жінок на першому місці стоїть сімейне життя та виховання дітей.

Варто констатувати той факт, що не менш важливою проблемою є відмінності в оплаті праці. Часто жінки, виконуючи ту саму роботу, що і чоловіки, отримують меншу заробітну плату за виконувану роботу, як результат, жінки мають «інші» умови пенсійного страхування і в результаті цього отримують менші пенсії за віком.

Слід виокремити також те, що жінки зазнають утисків, коли виникає питання щодо підвищення по кар'єрних сходах. В більшості випадків жінки не отримують відповідальних посад, навіть якщо вони мають рівну або ж вищу кваліфікацію, ніж чоловіки, навіть у тих галузях, де більша частина працівників – жінки, на керівних посадах знаходиться непропорційно більша частина чоловіків.

Ще однією дискримінаційною рисою є віковий критерій. Дуже часто роботодавці, при прийомі на роботу, зазначають вимоги до віку і можуть відмовити в прийомі на роботу, оскільки більшість вакансій розраховані на молодих жінок та дівчат.

Безперечно, не можна обійти увагою й те, що дискримінація жінок на ринку праці гальмує економічне зростання та призводить до збільшення витрат на підтримку безробітних та соціальне забезпечення. Слід зазначити, що ліквідація дискримінації на ринку праці є вагомим політичним завданням. Вважаємо, що дискримінація на робочому місці не зникне сама по собі, тому насамперед слід розпочати

з публічного засудження дискримінації в усіх галузях праці і розпочати слід з оголошень про вакансії. На нашу думку, слід переглянути нормативні акти або ж розробити нові, в яких не лише встановлюється юридична заборона щодо дискримінації жінок, а також – вживаються заходи, спрямовані на запобігання дискримінації та сприяють рівності. Не менш важливо, також є прийняття законодавчих актів, які б встановлювали дієві стягнення, зокрема штрафи, з метою покарання роботодавців, які дискримінують жінок.

Аналіз правових норм свідчить, що 27 травня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 року №2253-IX [6]. Необхідно звернути увагу, що зазначеним законом передбачено, що забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, наприклад, з підстав, що не стосується кваліфікації чи професійних якостей працівника. Також зазначається, що на вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови. Додільно акцентувати увагу, що прийнятий закон (№2253-IX) спрямований на посилення захисту працівників у багатьох сферах, зокрема й у сфері недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин, а зміни зумовлені необхідністю адаптації українського законодавства до законодавства ЄС та міжнародно-правових актів МОП.

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 08.09.2005 року №2866-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 року №2253-IX. *Урядовий кур'єр*. 2022. №120.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Трюхан О. А.