

**ПРОБЛЕМИ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА ПРАВ ЛЮДИНИ:
ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ
ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ**

Досліджуючи питання проблеми міжнародного права прав людини, варто звернути увагу на заборону дискримінації за ознакою статі, що зазначено в ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [1].

На жаль, в Україні існує дискримінація за ознакою статі у сфері праці – у практиці найму, оплаті, підвищення кваліфікації, просування по службі. Права і можливості жінок як працівників обмежуються. У наш час проблема працевлаштування жінок постійно зростає і питання гендерної рівності у сфері трудових відносин при працевлаштуванні є досить актуальним.

Стаття 24 Конституції України передбачає для громадян України рівні права і свободи без будь-яких привілеїв чи обмежень, гарантує створення умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, однак ч. 3 ст. 24 та ч. 5 ст. 43 Конституції України закріплюють спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок. У даному випадку виявляються особливості правового регулювання відносин із добору в якості кандидатів на роботу саме жінок [5, с. 814].

Сучасне законодавство України містить заборону щодо дискримінації за статевою ознакою. Проте на ринку праці вона все ж таки є поширеним явищем. Одним із механізмів дискримінації до якого вдаються роботодавці, є оголошення про вакансії. Такі оголошення з вказівкою бажаної статі працівника з'являються всюди, де людина може знайти собі роботу. А це, як відомо суперечить ч. 3, ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де вказано, що 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 [3, с. 7–9].

Інша широко 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. Деякі 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 на майбутнє, місце роботи та зарплатню чоловіка під час співбесіди або в анкетах. Така форма дискримінації також суперечить ч. 3, ст. 17 вище вказаного закону. Заборона щодо дискримінації за ознаками сімейного стану також міститься в ст. 184 КЗпП України, яка закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей [4, с. 21].

Дослідниця В. М. Венедиктова наголошує, що наявність дитородної функції зумовлює нерівність можливостей чоловіка і жінки. Неврахування цього фактора, на думку науковця, сприяє поверхневості та ідеалістичності поглядів щодо підвищення ролі жінки у суспільстві. За цих умов рівність прав чоловіка і жінки повинна забезпечуватись, зокрема, гарантованим працевлаштуванням жінок, які не мали можливості отримати освіту або втратили професійні вміння та навички з причин догляду за дитиною, створювати квоти для жінок в органах державної влади, в різних галузях народного господарства незалежно від форм власності [2, с. 185].

У межах наукового дослідження встановлено, що однією з причин, які перешкоджають працевлаштуванню жінок та просуванню їх у професійній кар'єрі є відсутність законодавчо закріпленої належної відповідальності за порушення прав жінок у сфері працевлаштування, а також відсутність чіткого механізму притягнення роботодавця до відповідальності уповноваженими органами. В такому випадку держава може стати на шлях подолання проблем працевлаштування у сфері трудових правовідносин та захисту працевлаштування жінок.

Таким чином, у сфері працевлаштування на сьогодні існує помітний гендерний дисбаланс. Україна зробила певні кроки для його подолання, однак цього не достатньо. Доцільно було би передбачити в трудовій сфері санкції за порушення передбачених додаткових гарантій для жінок, зокрема за порушення принципу рівних прав та можливостей та забезпечити право жінок на інформацію про умови праці шляхом

удосконалення трудового законодавства.

Джерела:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Конвенцію ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17.07.1997). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
2. Мовчан А. О. Утиск прав при прийнятті на роботу: Національне законодавство та міжнародний досвід. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. №1. 2012. С. 177–187.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866 від 08.09.05. *Урядовий кур'єр*. № 198 від 19 жовтня 2005. С. 7–9.
4. Сухомлин М. І. Гендерний погляд: посібник для журналістів-практиків. – Харків : ТМ «Наклейко», 2010. 200 с.
5. Чорноус О. В. Працевлаштування жінок в Україні: Проблеми та шляхи вдосконалення. *Форум права*. № 3. 2012. С. 814–819.

Науковий керівник – к.п.н., доцент Бєляк О. М.