

соціального захисту, закордонні дипломатичні установи та інші спеціалізовані заклади, що здійснюють допомогу постраждалим від торгівлі людьми.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. Протидія торгівлі людьми URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/pozashkilna-osvita/vihovna-robotata-zahist-prav-ditini/protidiya-torgivli-lyudmi>
2. Міністерство соціальної політики України. Торгівля людьми. Основні поняття та види експлуатації URL: <https://www.msp.gov.ua/news/16080.html?PrintVersion>
3. Казначеев Д. Г. Історичні аспекти торгівлі людьми. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 13-16
4. Доповідь ООН: пандемія посилила загрозу торгівлі людьми, особливо для жінок і дівчаток. URL: https://ukrainepravo.com/international_law/public_international_law/dopovid-oon-pandemiya-posylyla-zagrozu-torgivli-lyudmy-osoblyvo-dlya-zhinok-i-divchatok/
5. Протидія торгівлі людьми в умовах карантину. URL: <https://skadovsk-rda.gov.ua/protidiya-torgivli-ljudmi-v-umovah-karantinu-1586269096/>

РІВНІСТЬ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК У СФЕРІ ПРАЦІ

Катерина МАРЧУК, здобувач вищої освіти навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання Національної академії внутрішніх справ

Стаття 2 прим 1 Кодексу законів про працю України встановлює обов'язок дотримуватись рівності трудових прав громадян. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [1].

КЗпП визначає рівність трудових прав за широким переліком ознак у сфері праці та поширюється на всі правовідносини реалізації трудових прав. Задекларована «рівність трудових прав» закріплюється через визнання принципу рівності прав і можливостей працівників, запровадження якого гарантується заборонаю дискримінації.

Проблема гендеру – це проблема впровадження принципів демократії співіснування чоловіка та жінки в усіх сферах людського життя. З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який набув чинності з 1 січня 2006 року. Україна також є учасницею багатьох міжнародних правових договорів, що сприяють та встановлюють режим гендерної рівності [3].

Практика гендерної рівності в компаніях не лише утверджує права людини, а й сприяє економічному розвитку.

В контексті трудових відносин не вимагається сліпе дотримання гендерної рівності, тобто рівності на підставі статі. Фізіологічно представники існуючих статей є настільки різними, що закріплення подібної рівності було б фікцією, яку неможливо виконати.

Статтею 11 Закону «Про зайнятість населення», передбачено право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [2].

Так, 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, надаючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, про плани щодо народження дітей. Проте будь – які трудові взаємовідносини у своїй природі передбачають виконання функцій, не лише тих, що передбачені в посадовій інструкції.

Отож, навіть якщо існує різниця в розмірах винагороди на підставі об'єктивної оцінки виконуваної роботи, а не залежно від статі, тоді така різниця не вважається проявом гендерної дискримінації.

Не вважається дискримінацією за ознакою статі, згідно ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», і наступне [3]:

1. спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
2. обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

3. різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

4. особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

5. позитивні дії (спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права надані їм Конституцією і законами України).

Відповідно до ст. 184 КЗпПУ, забороняється відмовляти жінкам при прийомі на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до 14 років або дитини – інваліда [1]. Безперечно, така норма є основою будь – якого декларування соціальних стандартів. Але іноді вона настільки зачіпає інтереси роботодавців, що останні змушені проводити певні маневри з метою запобігання прийняттю на роботу жінок, які мають такі пільги. Механізми її реалізації зводяться до того, що роботодавець зобов'язаний надати письмову відмову, та вказати причини, у прийомі на роботу, яку можливо оскаржити в судовому порядку. Доволі часто в умовах ринкової економіки така гарантія не має свого ефективного механізму впровадження, оскільки реалії строків розгляду справ судами є доволі невтішними, а суворі умови ринку праці – жорстокими.

На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Порушення ним гендерної рівності є порушенням законодавства про працю. Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Закон «Про зайнятість населення» URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 08.09.2005р.- URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА НАД ДІТЬМИ В УКРАЇНІ

Катерина СЬОХ, доцент кафедри конституційного права та прав людини Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук