

Список використаних джерел:

1. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 23.10.2021).
2. Г. Грінченко, К. Кобченко, О. Кісь поняття предмету го: погляд у контексті європейської стратегії України: книга. Київ : Арт-книга, 2015. 244 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Gender_rivn.pdf (дата звернення: 23.10.2021).
3. Сімейний кодекс України: кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення: 23.10.2021).
4. Кіт Х., Колотило М., Федькович Г. Гендерні аспекти справ про невиконання батьківських обов'язків та визначення місця проживання дитини: аналітичний звіт. Львів : ГО «Фундація ДЕЮРЕ», ГО «ЮРФЕМ», 2020. 31 с. URL: <http://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2021/01/Stereotypes-Report-final.pdf> (дата звернення: 23.10.2021).
5. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (дата звернення: 23.10.2021).
6. Мінченко А. О. Визначення місця проживання малолітньої дитини з одним із батьків. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. №2. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/2/18.pdf> (дата звернення: 23.10.2021).

СТРАШКО Олександр

здобувач вищої освіти четвертого курсу
факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних
розслідувань Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ

Науковий керівник:

МІТУСОВА Катерина,

викладач кафедри цивільного права
та процесу Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ

**ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
У РОЗРІЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

На тлі Європейських тенденцій у нормативно-правовому секторі перед Україною постає задача переоцінити підходи до правового регулювання прав і свобод людини та громадянина, механізмів їх регулювання. Актуальність дослідження забезпечення гендерної рівності у розділі трудового законодавства зумовлене сучасним етапом реформування державно-правової політики з метою приведення її до вимог принципів справедливості.

Законодавче закріплення принципу гендерної рівності у сфері зайнятості населення має здійснюватися комплексно, оскільки саме тут найчастіше розвивається проблема гендерної дискримінації. Конституція України в ст. 43 гарантує право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя роботою, яку кожен вільно обирає або на яку погоджується. Держава повинна гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності.[1]

У ст. 2-1 Кодексу законів про працю України заборонено будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків.[2] Основними проблемами гарантування економічної рівності жінок і чоловіків є гендерна нерівність на ринку праці. Але обмеження можливостей жінки заробляти собі на життя, самореалізуватися різними шляхами, досягати фінансових благ існує не через недосконале правове забезпечення права на працю, а через систему соціальних стереотипів, за якими чоловік вважається більш стабільним, вигідним працівником порівняно з жінкою. Передбачені гарантії розроблено з метою захисту жінок від діяльності, що може призвести до порушення їх здоров'я, а також створює умови для суміщення материнства і трудової діяльності.

У складних умовах сучасної ринкової економіки в Україні прибуткові підприємства, установи, організації мають працювати в умовах високої конкуренції, браку матеріальних та фінансових ресурсів. Тому при формуванні кадрового потенціалу перевага надається працівникам, які спроможні виконувати інтенсивну роботу, необмежені в часі та можливостях. Основною метою власника підприємства та його діяльності є отримання максимального прибутку, через це підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, оскільки чоловіки, порівняно з жінками, не наділені такою кількістю додаткових трудових пільг та гарантій. [3, с.55] Жінки мають конкурувати на ринку праці з особами, що не обтяжені необхідністю піклуватись про родину.

Проблема удосконалення трудового законодавства зосереджена на усуненні дискримінаційних норм. Так, завдяки протестним рухам 2017-го року був скасований Перелік важких робіт та робіт із небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 №256 та виконання Закону України «Про охорону праці». Загалом, ця норма порушувала соціальну справедливість: по-перше, вона обмежувала доступ до робіт, які жінки фактично змушені виконувати незаконно; по-друге, вона ставила під сумнів цінність здоров'я чоловіка, який може і фактично повинен працювати на небезпечних для здоров'я роботах.

Так, Законом України «Про внесення зміни до Кодексу законів про

працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.10.2015р. до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України внесено заборону дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків.

Недотримання роботодавцями вимог забезпечення трудових пілг та гарантій для жінок є порушенням трудового законодавства, але аналіз дійсності дає підстави зробити висновок, що лише вдосконалення законодавства та протидія порушенням з боку роботодавців не вирішить проблему. Комплексна цілеспрямована економічна політика у сфері надання підтримки роботодавцям, що працевлаштовують жінок, гарантії судового захисту та поінформованість осіб у власних трудових правах дадуть змогу подолати гендерну нерівність у трудовій сфері. Важливо, щоб державна політика у цій сфері не зосереджувалась лише на підтримці та захисті жінок, а забезпечувала свободу вибору трудової діяльності. Україна знаходиться лише на початковому етапі трансформації в соціальну державу, тому врахування гендерного чинника у правовому закріпленні рівних соціальних прав для обох статей є однією з передумов гарантування соціальної справедливості. Держава зобов'язана здійснювати заходи позитивного характеру для матеріального поліпшення умов життя своїх громадян. [4]

Зв'язок достатнього рівня життя з доступом чоловіків та жінок до праці проявляється через гарантування достатнього рівня заробітної плати. Різниця у заробітній платі жінок та чоловіків суттєво впливає на можливість забезпечення їх власного добробуту. Зі звіту Державної служби статистики України: у першому кварталі 2018р. жінки в середньому отримували заробітну плату на 22% меншу, ніж чоловіки. Так, середня зарплата чоловіків становила 9031 грн, а жінок – 7080 грн. [5] За розрахунками світового банку, ситуація з оплатою праці в Україні є ще гіршою – на кожен зароблений жіночою гривню припадає 1,67 грн зароблених чоловіком. [6] Для порівняльного аналізу, за даними Національного інституту пенсійного забезпечення США, можливість жіночої бідності після виходу на пенсію складає 80%.

З іншого боку, існує й проблема соціального захисту чоловіків: вони частіше зазнають трудового каліцтва та стають жертвами нещасних випадків; чоловіки складніше, ніж жінки, адаптуються до зміни соціального статусу та зміни способу життя, про що свідчать данні гендерного аналізу суїциду; є необхідність у розробленні соціальних програм щодо запобігання алкоголізму, наркоманії серед чоловіків, зміцнення репродуктивного здоров'я чоловіків тощо.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про пенсійне забезпечення», громадяни України мають право на державну пенсію за віком, за інвалідністю, у зв'язку з втратою годувальника та в інших випадках,

передбачених законом. Загальновідомою є різниця у пенсійному віці жінок та чоловіків, хоч така різниця є поширена у світі, існують держави, що зрівняли її. Пенсійний вік однаковий для обох статей, встановлено у 12 країнах Європейського Союзу. При цьому в 10 країнах він є максимальним (65 років) та лише в двох складає 62 роки (Латвія, Угорщина). У правовому регулюванні пенсійного віку важливо, щоб він змінювався синхронно з тривалістю життя. Враховуючи різницю у тривалості життя чоловіків та жінок і принципу гуманізму, необхідно переглянути підходи до визначення пенсійного віку.

Отже, слід досконально переглянути відповідність законодавства до Європейських норм, що вимагають більш розвинуті у даному розрізі права принципи та відносини згідно гендерної розрізненості, прийняти запропоновані зміни та впровадити у сучасне законодавство.

Список використаних джерел:

1. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141) URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text
2. Кодекс законів про працю України {Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375} URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
3. Ковалевич С.П., Хоружа І.Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. №5.1(45.1), с. 54-57
4. Кириченко Ю.В. Пояснювальна записка щодо обґрунтування необхідності зміни статті 48 КУ. *Конституційна асамблея: політико-правові аспекти діяльності*. 2013. №10(19) с.64-70.
5. Державна служба статистики України URL: www.ukrstat.gov.ua/
6. Світовий банк URL: www.worldbank.org/uk/country/ukraine

СУДОПЛАТОВ Олександр,

здобувач вищої освіти третього курсу
факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

РЕЗВОРОВИЧ Кристина,

кандидат юридичних наук, завідувач
кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВА РОЛЬ СУДУ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Суд – це орган влади, наділений компетенцією щодо здійснення правосуддя шляхом вирішення цивільних та кримінальних справ. Тому суд є не лише обов'язковим, а й вирішальним суб'єктом цивільних процесуальних