

стосуються фінансових інтересів України та європейського союзу. Науковий вісник національної академії внутрішніх справ. 2018. Квітень. С. 11-22.

Майхрук В.

*студентка юридичного факультету
Західноукраїнського національного
університету
Науковий керівник: доцент, к.е.н.,
доцент кафедри цивільного права і
процесу ЗУНУ
Зигрій О. В.*

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ

Актуальність даної проблеми обумовлена систематичними порушеннями конституційних прав жінок та дискримінацією за гендерною ознакою у трудових правовідносинах. Також гендерна дискримінація жінок стоїть на заваді нормальному функціонуванню демократії в українському суспільстві та тим самим заперечує європейський вектор розвитку України.

Дискримінація за ознакою статті, або ж гендерна дискримінація – одна з форм дискримінації, що є досить поширеною на сьогоднішній день у багатьох країнах світу. Історичні обставини, зокрема радянське минуле України, та патріархальний устрій нашого суспільства створили належні умови для розвитку та укріплення гендерної дискримінації саме жінок, що проявляється у різних сферах їх життєдіяльності, зокрема і при здійсненні ними трудових правовідносин. Гендерна рівність, тобто «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації», забезпечить пропорційний обсяг можливостей у чоловіків та жінок та унеможливить утискання та нівелювання прав осіб жіночої статті. Рівність чоловіка і жінки, у тому числі і в сфері праці, закріплена конституційно [1].

Дискримінацію в сфері праці можна умовно поділити на п'ять видів, одним з яких є дискримінація при працевлаштуванні, що проявляється у наданні переваги особі відповідної статті при прийнятті на роботу або при звільненні. Така дискримінація з боку роботодавців має назву «дискримінація на рівні переваг» та передбачає надання при працевлаштуванні пріоритету чоловікам з причин, що не мають юридичного обґрунтування та є суб'єктивним волевиявленням роботодавця, що ґрунтується на його внутрішніх баченнях та переконаннях [2, с. 44-45].

У звіті Державної служби зайнятості про ситуацію на ринку праці вказано, що станом на 1 березня 2023 року безробітними є 150 тисяч осіб. Проте у співвідношенні чоловіки становили 43,3 тисяч осіб (29%), а жінки в той самий час становили 106,7 тисяч осіб (71%), що у разі перевищує кількісний показник безробітних чоловіків [3]. Проаналізувавши даний звіт можна прослідкувати закономірність у надані переваги при працевлаштуванні чоловікам, що підтверджує наявність дискримінації за ознакою статті. Основними причинами, чому роботодавці надають перевагу чоловіка у прийнятті на роботу – можливість доручити чоловікам виконання важкої роботи, роботи з небезпечними умовами праці, залучити до підземних робіт, тощо, на відміну від жінок, яких забороняється залучати до вказаних видів робіт на основі ст. 174 КЗпП [4]. А також відсутність у чоловіків такого рівня зобов'язань у сфері батьківства, як це має, на відмінну них, жінка. Безперечно, функції виношування дитини, її народження та годування, не можуть бути покладені на чоловіка в силу фізіологічних можливостей та відмінностей організмів різної статті, проте дані обставини не можуть виступати причиною відмови у працевлаштуванні [5, с. 234]. Враховуючи здійснення жінкою надзвичайно важливої функції із продовження роду, відмова у прийнятті її на роботу у зв'язку із, наприклад, можливою декретною відпусткою (адже народження дитини це право жінки, а не обов'язок), є такою, що знецінює репродуктивні функції жінки, та зображає чоловіка, як суб'єкта трудових відносин без даних репродуктивних функцій, ціннішим та зручнішим в плані використання його праці, адже у період коли жінка в відпустці у зв'язку із вагітністю, чоловік може повноцінно виконувати свої трудові обов'язки. Натомість відмова у працевлаштуванні у зв'язку із обмеженнями ст. 174 КЗпП мають неоднозначний характер, на мою думку. Адже невагітних жінок, та тих які мають дитину віком більше 1 року за їх згодою можна залучати до робіт, описаних ст. 174. Проте ці обмеження залишаються для вагітних жінок та жінок, що мають дитину до 1 року. Не вважаю ці обмеження такими, що порушують права жінок, адже вони зорієнтовані на збереження відповідного рівня здоров'я вагітної жінки та забезпечення вигодовування дитини у перші місяці її життя.

Отже, дискримінація жінок при працевлаштуванні за ознакою статті є досить поширеною в Україні та становить серйозну проблему адже порушує права й загалом знецінює жінку в порівнянні з чоловіком та перешкоджає нормальному функціонуванню демократії.

Список використаних джерел

1. Забезпечення гендерної рівності у сфері праці. URL: <https://news.dtkr.ua/labor/labor-relations/72682-zabezpecennia-gendernoyi-rivnosti-u-sferi-praci> (дата звернення: 07.05.2023)
2. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при

працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. №1(44). С. 43-62. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2013.01>

3. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-лютому 2023 року: звіт Державної служби зайнятості від 16.03.2023. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (дата звернення: 08.05.2023)
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971. №322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n959> (дата звернення: 08.05.2023)
5. Кузніченко О. В., Поліщук І. О. Гендерна рівність у трудових відносинах. Trends in the development of modern scientific thought: abstracts of X International Scientific and Practical Conference (Vancouver, 23-26 November 2020). С. 233-236. DOI: <https://doi.org/10.46299/ISG.2020.II.X>

Моспанко А.

*студентка юридичного факультету
Західноукраїнського
національного університету*

Науковий керівник:

*доцент, к.е.н., доцент кафедри
цивільного права і процесу ЗУНУ*

Зигрій О.В.

ОСОБЛИВОСТІ МАЙНОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Актуальність теми дослідження. Однією з ключових проблем сучасного трудового та цивільного права є проблеми правового регулювання матеріальної та майнової відповідальності інститутів. Це стосується, зокрема, застосування положень щодо відповідальності у відносинах, які передбачають можливість спільного використання положень цивільного і трудового права.

Важливо розрізняти матеріальну відповідальність за трудовим законодавством від майнової відповідальності, передбаченої нормами цивільного права, оскільки від цього багато в чому залежить правильне застосування норм права. Так, матеріальна відповідальність за трудовим правом наділяє працівників більш ширшим спектром прав та гарантій на відміну від майнової відповідальності за цивільним правом.

У цивільному праві, майнова відповідальність виникає з невиконання або неналежного виконання зобов'язання, яке призвело до заподіяння шкоди, або внаслідок делікту, тобто заподіяння шкоди без