

3. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції з оформлення поліцейськими матеріалів про адміністративні правопорушення у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху, зафіксовані не в автоматичному режимі» від 07.11.2015 №1395. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1408-15#Text>
4. Офіційний сайт державного підприємства Український науково-дослідний інститут медицини транспорту Міністерства охорони здоров'я. URL: <https://medtransvp.com.ua/u-2023-rotsi-vnaslidok-dorozhno-transportnykh-pryhod-v-ukraini-zahynulo-ponad-3-tysiachi-hromadian/>
5. Положення про автоматизовану систему документообігу суду. Рішення Ради суддів України від 26 листопада 2010 року № 30 (зі змінами) від 02.04.2015 №25. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0025414-15#Text>
6. Чорний С. О., Антонюк О. І. Відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дорожньо-транспортної пригоди: проблемні питання вирішення спорів. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/3880/3913>

Гарасимків Л. І.

аспірант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах розвитку суспільства у взаємовідносинах між чоловіком та жінкою відбуваються зміни, в тому числі і в трудових правовідносинах. Зменшення гендерної нерівності сьогодні є одним із важливих напрямків розвитку в Україні. Це питання пронизує всі аспекти сьогодення й є актуальним у житті кожної людини. Відповідно до ст. 24 Конституції України [1] громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Це означає, що одним із основних завдань нашої держави є забезпечення рівності громадян у всіх суспільних відносинах, у тому числі й трудових. Забезпечення гендерної рівності є дуже важливим елементом розвитку сучасної демократичної країни. Тому держава повинна потурбуватися не тільки про закріплення цього принципу на законодавчому рівні, а й про механізми забезпечення його на місцях та варіанти захисту для громадян у разі його порушення.

Не зважаючи на існуючі законодавчі акти, як міжнародні, серед яких слід назвати Загальну декларацію прав людини ООН 1948 року, яка була першим міжнародним документом, в якому було закріплено норму щодо рівності всіх людей; Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, яка виступає одним із найважливіших міжнародних документів, який закріплює та гарантує основні права людини, в тому числі право на рівність, так і національні, серед яких важливими є закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 №2866-IV, який врегульовує та забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків, ліквідацію дискримінації за ознакою статі; «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 №5207-VI, який закріплює заборону дискримінації, зокрема за ознакою статі; «Про запобігання та протидію домашньому насильству» 07.12.2017 № 2229-VIII [30], який узагальнює види домашнього насильства, залишаються ще питання, які не врегульовані та потребують вирішення. Це пов'язано з тим, що більшість норм чинного законодавства існують проте не застосовуються, оскільки не має чіткого механізму застосування цих норм, органи, які мали б забезпечувати дотримання принципу гендерної рівності працюють не узгоджено між собою. Також існує низка проблем, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності у трудових правовідносинах, зокрема щодо встановлення відповідальності за дискримінацію за ознакою статі у трудових правовідносинах, низького рівня зайняття жінками керівних посад у політичній, приватній сферах та у сфері бізнесу, асиметричний рівень заробітних плат жінок і чоловіків на користь останніх при виконанні однакової роботи та маючи однакову кваліфікацію та ін.

Також у науковій літературі не має єдності щодо термінологічного визначення поняття «гендерної рівності» (не зважаючи на надане у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків» дане визначення, під яким пропонують розуміти «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх суспільних сферах» [2]), немає чіткого уявлення щодо етапів формування та розвитку гендерної рівності, потребують додаткового дослідження міжнародно-правові стандарти гендерної рівності у трудових правовідносинах та сучасний стан її правового забезпечення в Україні.

Сьогодні в умовах воєнного стану на порядку денному теж постають питання щодо сфери боротьби з дискримінацією працівника. Так, 12 травня 2022 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» за № 2253-ІХ [2], який розроблено з метою посилення захисту прав працівників унаслідок реалізації домовленостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів МОП. Зокрема, Законом внесено зміни до деяких законодавчих актів України, а саме: Кодексу законів про працю України, законів України «Про рекламу», «Про зайнятість населення» та ін. Загалом зміни спрямовані на посилення захисту прав працівників щодо питань недопущення дискримінації у сфері трудових правовідносин, а саме: (а) визначено, що є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом; (б) визначено, що не вважається дискримінацією у сфері праці: встановлені КЗпП та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені

необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб; (в) особам, які зазнали дискримінації, надають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди; а також (г) урегульовано окремі питання щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування. Зокрема, забороняється в рекламі про вакансії висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Також Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [3] доповнили статтю 23 КЗпП України нормою, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення. Вважаємо прийняття вищезазначених законодавчих актів сприятиме приведенню вітчизняного законодавства у відповідність до законодавства ЄС, практики Міжнародної організації праці та матиме позитивний вплив на ринкове середовище.

Підсумовуючи вищенаведене, можемо констатувати, що сучасний стан правового забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах в Україні хоча й спрямований на захист працівниць, водночас норми, що містять заборони та обмеження для жінок щодо виконання ними трудових обов'язків, знижують їх спроможність конкурувати на ринку праці, не даючи їм можливості обирати можливість їх

застосування. Тому під час реформування вітчизняного трудового законодавства, так як норми потребують перегляду та виходу на новий рівень, оскільки суспільні відносини, в тому числі і трудові, перебувають у постійному розвитку, норми законодавства, які їх регулюють теж повинні відповідати сучасності, слід не тільки не допустити звуження наявних прав і гарантій, а й забезпечити правові інструменти, що сприятимуть упровадженню принципу рівності між працівниками і працівницями, забезпеченню гендерної рівності.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 №2866-IV. [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 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.

Гура М. В.

кандидат юридичних наук, старший викладач
Харківській національній університет ім. В. Н. Каразіна
e-mail: m.gura@karazin.ua

КОМП'ЮТЕРНА ГРА ЯК РОЗВАЖАЛЬНА КОМП'ЮТЕРНА ПРОГРАМА

Незважаючи на розповсюдженість такого явища як комп'ютерні ігри в українському суспільстві, залучення до «геймдев» індустрії мільярдних інвестицій та створення тисяч робочих місць для молодого покоління програмістів, питання правового регулювання комп'ютерних ігор залишає багато білих плям, як з точки зору права цивільного, так й податкового.