

гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: Закон України від 12.11.2015 р. № 785-VIII // Верховна Рада України.

3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Конвенцію ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17.07.97)

УДК 331.45:331.101.24

РЕАЛІЇ ВІТЧИЗНЯНОГО СЬОГОДЕННЯ В ПИТАННЯХ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ І ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Горбенко В. С., Руденко Ю. В.

Науковий керівник – Шароватова О.П., доцент кафедри охорони праці та техногенно-екологічної безпеки, к.п.н., доцент, e-mail: sharovatova.elen@ukr.net
Національний університет цивільного захисту України

Проблемні питання, які постають перед державою, долаються заради найголовнішої цінності - людини, її невід'ємних прав, зокрема, в аспекті забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, збереження їхнього життя і здоров'я у процесі трудової діяльності.

В умовах сьогодення промислово розвинуті країни дедалі більше реалізують ряд питань щодо покращення умов і безпеки праці, що в період стрімкого розвитку технологій і формування суспільства ризику набули пріоритетного значення. Ключовим фактором у врегулюванні питань виробничого травматизму і професійної захворюваності виступає державне управління, що координує розробку і впровадження соціальних нормативів; реалізацію економічного механізму удосконалення сфери охорони праці; підвищення рівня її науково-технічного забезпечення; розробку новітніх методів діагностування та ризикорієнтованої оцінки стану. Виходячи зі сталих причин, що відбиває статистика нещасних випадків, першочерговою необхідністю на рівні підприємств постає удосконалення системи управління охороною праці, зокрема навчання та формування компетентностей персоналу з питань безпеки на робочому місці і способів захисту від них, а також забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у трудовій діяльності.

Тож, поряд із питаннями безпеки в умовах сучасності вирішення потребують давно актуальні питання дискримінації у сфері трудових відносин.

Відповідно до мети Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 терміни «праця» і «заняття» передбачають доступ до професійного навчання, доступ до праці та різних занять, а також оплату й

умови праці, а термін «дискримінація» охоплює будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять. При цьому даним документом Генеральної конференції Міжнародної організації праці зазначається, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [1].

Отже, дискримінація в умовах підприємства чи організації - це застосування до одних працівників умов, які не застосовують до інших.

Сегрегація оплачуваної та неоплачуваної роботи між жінками та чоловіками у приватному та суспільному житті відбиває усталений поділ ролей жінок і чоловіків у суспільстві, згідно з яким жінці діставалась переважна більшість побутових функцій і піклування про сім'ю, в той час як за чоловіками закріплювалась основна відповідальність за фінансове благополуччя родини на повній, безперервній і довічній зайнятості. Відтак, робота жінок переважно залишалась невидимою, а тому недооціненою в системах національних обрахунків і недостатньо представленою на ринку праці.

Вочевидь, така відмінність уже перестала бути відбиттям сьогоденної реальності буття чоловіків і жінок. Тож, щоб врегулювати потенційно конфліктні ситуації, спричинені дискримінацією, і забезпечити фактичну рівність на підприємствах як чоловікам, так і жінкам, потрібно розуміти умови та обставини, за яких виникає дискримінація, коло осіб, на яких вона поширюється, та форми її прояву.

Так, основними фактами, що засвідчують дискримінацію на підприємствах та в організаціях, є: розподіл професій та видів робіт на «жіночі» і «чоловічі»; зазначення в оголошеннях і рекламі про вакансії віку та статі кандидата (як обмежень); вимоги роботодавця до працівника мати або не мати певний подружній статус, сімейне становище, сімейні обов'язки, дітей; погіршення становища чи обмеження можливостей працівника, який належить до певної вікової, етнічної, мовної, гендерної чи іншої групи, а особливо коли він поєднує кілька цих ознак.

Дискримінацією саме за ознакою статі у соціально-трудовах відносинах є: нерівний доступ до професійного навчання (фактичне недопущення жінок чи чоловіків на підставах їхньої статі до отримання професійної підготовки або навчання за тією чи іншою професією); нерівний доступ до оплачуваної праці - різних професій і занять (неформальна зайнятість, при якій вагітні і матері з дітьми до трьох років не можуть отримувати законодавчо гарантовані соціальні виплати і пільги, пов'язані із їхньою репродуктивною роботою); дискримінація,

пов'язана з вагітністю та зобов'язаннями з догляду за дитиною або хворим членом сім'ї); необґрунтована чи безпідставна нерівність в оплаті праці (розрив у зарплаті жінок та чоловіків у межах однієї галузі чи професії інколи сягає 30 %); неоднакові умови праці та організації робочого часу (різне ставлення до працівників та працівниць, сприйняття та ставлення до жінок як до другорядних працівників).

Отже, для вирішення означених питань потрібно чимало часу та зусиль. Оскільки ж кожна людина має право бути успішною та здоровою, то держава і роботодавець повинні забезпечувати її безпеку, а також рівні та достойні умови праці у процесі трудової діяльності. Задля недопущення зокрема дискримінаційного тиску з боку роботодавця доречним вбачається розробка положення про етику поведінки учасників трудових відносин, яке може бути затверджене локальним нормативним актом або передбачатись як розділ (подібно до розділу з питань безпеки праці) чи додаток колективного договору.

Список використаних джерел

1. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

УДК 349.24

ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Нікітчина А.О.

Науковий керівник – Лисюк В. М., доцент кафедри безпеки життєдіяльності, к.т.н., e-mail: vik-lis@ukr.net,

Науковий керівник – Сахарова З. М., старший викладач кафедри безпеки життєдіяльності.

Одеська національна академія харчових технологій

Охорона праці тісно пов'язана зі станом економіки, технічним станом виробництва та сферою соціальної підтримки в державі. Тому на сьогоднішній день в Україні в умовах побудування європейського простору актуальним та пріоритетним завданням є не лише переосмислення стану організації праці, а й пошук шляхів її вдосконалення.

Однією з найбільш важливих і одночасно проблемних складових охорони праці є молодіжний сегмент. Згідно ст. 1 Закону України «Про сприяння