

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

В науці трудового права особливе місце займає дослідження проблем захисту від дискримінації працівників. Поряд із загальними нормами, які розповсюджуються на всіх працівників, існують і спеціальні, спрямовані надати додаткові гарантії певним категоріям працівників: жінкам, працівникам із сімейними обов'язками, молоді, інвалідам. На жаль, частіше спеціальні норми, замість надання більшого захисту, призводять до дискримінації саме цих категорій працівників. Тому, поряд з прийняттям спеціальних норм, необхідно збільшити відповідальність працедавців за їх порушення, а також проводити інформаційну роботу серед трудящих з метою роз'яснення способів захисту від дискримінації.

Ключові слова: дискримінація, позитивна дискримінація, диференціація, спеціальні норми.

В науке трудового права особое место занимает исследование проблем защиты от дискриминации трудящихся. Наряду с общими нормами, которые распространяются на всех работников, существуют и специальные, призваны предоставить дополнительные гарантии наиболее уязвимым категориям работников: женщинам, работникам с семейными обязанностями, молодежи, инвалидам. К сожалению, часто специальные нормы, вместо предоставления большей защиты, приводят к дискриминации именно этих категорий работников. Поэтому, наряду с принятием специальных норм, необходимо ужесточать ответственность работодателей за их нарушение, а также проводить информационную работу среди трудящихся с целью разъяснения способов защиты от дискриминации.

Ключевые слова: дискриминация, позитивная дискриминация, дифференциация, специальные нормы.

In science of labour law the special place occupies research the problem of protecting from discrimination of workers. Along with general norms, which spread to all workers, exist and special one called to give additional guarantees to the most vulnerable categories of those who work: to the women, workers with domestic duties, young people, invalids. Unfortunately often the special norms result, instead of grant of greater protection, in discrimination exactly of these categories of workers. Therefore it is necessary not only accept the special norms, but also to toughen responsibility of employers for their violation, and to conduct informative work among workers with the purpose of elucidation of methods of protecting from discrimination.

Keywords: discrimination, positive discrimination, differentiation, special norms.

Конституція України проголошує державу правовою, а найвищою цінністю людину, її права і свободи. Важливою гарантією реалізації прав є проголошення принципу їх рівності незалежно від будь-яких обставин, адже сьогодні значного поширення набула дискримінація, особливо у сфері праці. Найбільш вразливими та незахищеними залишаються жінки, інваліди та молоді, хоча саме для цих працівників встановлені додаткові гарантії щодо реалізації трудових прав. Тому, дослідження законодавчих норм, направлених на забезпечення рівності цих категорій працівників, визначення механізмів для додаткового їх захисту від дискримінації, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення існуючого правового регулювання в даній сфері є на сьогодні надзвичайно актуальним.

На національному рівні немає належної нормативної підтримки заборони дискримінації у сфері праці як загалом, так і щодо окремих груп трудящих. А ратифіковані Україною міжнародні акти з цих питань часто носять декларативний характер, не імplementовані та не виконуються належним чином. Різні аспекти заборони дискримінації у сфері праці відображені у працях відомих вчених-юристів О.А. Антона, О.В. Борисова, Н.В. Кохана, О.Г. Красновида, Н.М. Митіної, О.А. Парягиної, Н.М. Сеннікової, Д.В. Солдаткіна, О.В. Тищенко, І.А. Юрасова тощо. Проте, комплексне дослідження захисту від дискримінації найбільш вразливих категорій працівників на сьогодні в Україні відсутнє.

Метою роботи є узагальнення існуючих спеціальних законодавчих норм щодо додаткових пільг та гарантій для окремих категорій працюючих, зокрема жінок, працівників із сімейними обов'язками, інвалідів, молоді, визначення дієвості таких норм для захисту від дискримінації у сфері праці, а також внесення пропозицій по вдосконаленню нормативно-правового забезпечення даної сфери.

Згідно з Декларацією Міжнародної організації праці основоположних принципів та прав у сфері праці від 18 червня 1998 р., одним з чотирьох основних принципів названо недопущення дискримінації в галузі праці та занять [2], який вітчизняна доктрина трудового права трактує як принцип заборони дискримінації в галузі праці. Даний принцип направлений на забезпечення рівності можливостей працівників при реалізації ними

трудових прав. Підтримуємо думку І.І. Ларінбаєва, що принцип заборони дискримінації виконує методологічну функцію, показуючи, яким способом можна досягнути дотримання прав людини. Його мета – не досягнення повної рівності в суспільстві, а необхідність кожного мати рівні можливості для реалізації себе як особистості [9, 13].

Для фактичного забезпечення рівності можливостей при реалізації трудових прав важливе значення має диференціація норм трудового права, тобто, існування не лише загальних норм, що поширюються на всіх працівників, але й спеціальних, які покликані враховувати існуючі особливості об'єктивного (пов'язані зі специфікою окремих видів роботи) та суб'єктивного (пов'язані з особою працівника) характеру.

Саме з існуванням таких спеціальних норм в трудовому праві пов'язане виникнення терміну "позитивна дискримінація". Перші її приклади з'явилися в Сполучених Штатах Америки в 60-ті роки ХХ ст. (програма "Affirmative Action", дослівно – позитивні дії) і були спрямовані на поліпшення становища чорношкірого населення й інших меншин, на створення для них рівності можливостей з іншими членами суспільства, які не відчували безпосередньо або через своїх предків дискримінаційного ставлення. Пізніше, в 1974 році Верховний Суд США визнав також конституційність компенсуючих заходів на користь жінок [11, 18]. Подібна практика почала реалізовуватись й в інших країнах, завдяки чому ця проблема стала об'єктом регулювання з боку міжнародного права. Прикладом є Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок тощо.

На думку Н.М. Митіної, позитивною дискримінацією можна визнати заходи, направлені на розширення доступу членів недостатньо представлених груп населення до робочих місць, освіти, професійної підготовки тощо. Вони полягають в наданні ряду переваг (особливих прав, пільг), а також використанні системи квотування, тобто виділення певної кількості робочих місць представникам цільових груп – особам, які за віком, статтю, соціальному походженню, мові та інших обставинах не можуть користуватись всіма правами людини нарівні з іншими особами, оскільки виникає ситуація, коли рівні права не надають рівних можливостей дискримінованій групі. Це так звані особливо вразливі групи населення. До їх числа

відносяться жінки, неповнолітні, біженці, апатриди, інваліди, особи похилого віку тощо [10, 15].

Водночас, у вітчизняній доктрині трудового права термін "позитивна дискримінація" не набув поширення, хоча й знаходить свій вияв в існуванні спеціальних норм, які забезпечують додатковий нормативний захист окремих категорій працюючих. Проте, диференціація може, в окремих випадках, як переростати в дискримінацію (внаслідок якої постраждають усі, хто не належить до пільгових категорій), так і бути її причиною (тобто приводити до дискримінації самих захищених груп).

Трудовим законодавством України спеціальні гарантії та пільги встановлено для різних груп населення. В даному дослідженні розглянемо систему додаткового правового захисту таких категорій працівників, як жінки, працівники із сімейними обов'язками, неповнолітні, молоді, інваліди.

Зокрема під особливим захистом держави перебувають жінки. Деякі пільги та обмеження щодо застосування їх праці передбачені законодавством у зв'язку з фізіологічними особливостями їх організму, а також через соціальну функцію жінки-матері у вихованні дітей. Регулюванню праці жінок присвячена, зокрема, глава XII Кодексу законів про працю (далі – КЗпП). Відповідно до Кодексу [3, ст. 174], та Закону України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. [6, ст. 10], забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Законодавство передбачає необхідність обмеження праці жінок у нічний час: така праця допускається лише в тих галузях, де це викликається особливою необхідністю й може застосовуватися тільки як тимчасовий захід [3, ст. 175].

КЗпП регламентує і питання безпеки праці вагітних жінок та матерів неповнолітніх дітей. Так, заборонено тимчасове переведення на іншу роботу без їхньої згоди вагітних жінок і жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років [3, ст. 33]. Вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижуються норми виробітку та обслуговування. Ст. 56, 63, 175-177 КЗпП забороняють залучення вагітних жінок і матерів дітей до трьох років до роботи у нічний та позаурочний час, а ст. 178 передбачає, що жінки цієї категорії можуть бути переведені на легку роботу або таку, що не викликає впливу несприятливих факторів на здоров'я жінки та її майбутньої дитини (при цьому, зберігається заробіток за попереднім місцем працевлаштування жінки). Якщо ж на виробництві неможливо знайти легшу або нешкідливу роботу для такої жінки, то вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку.

Існує ряд норм щодо охорони праці жінок, що пов'язані з материнством. Вони передбачають встановлення полегшених умов праці (заборона залучати до роботи в нічний час, до понаднормових робіт, до роботи у вихідні дні, відправляти у відрядження без їх згоди тощо); надання пільг (спеціальна відпустка, перерва на годування дитини тощо); використання праці жінок, що мають дітей, на роботі з неповним робочим тижнем; використання змінного графіку праці, надомної роботи; спеціальні види соціального страхування тощо.

Жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, а також, за її бажанням, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства [3, ст. 179]. Така відпустка передбачена також для жінок, які усиновили дітей [3,

ст. 182]. Працюючим жінкам, які мають немовлят надаються і спеціальні перерви для годування дитини [3, ст. 183]. Ст. 185 КЗпП регламентує надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і матеріальної допомоги [3, ст. 185].

Встановлено додаткові гарантії від дискримінації щодо працевлаштування жінок. Так, згідно зі ст. 184 КЗпП, забороняється відмовляти жінкам у прийнятті 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 чотирнадцяти років або дитини-інваліда. Крім того, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли можливе звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [3, ст. 184]. З одного боку, ці норми повинні були стати важливою передумовою для заборони необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу жінок, особливо вагітних. Але на практиці відбувається навпаки. Так, роботодавцю просто не вигідно працевлаштовувати вагітну жінку чи таку, що має малолітніх дітей, оскільки їй не лише необхідно буде оплачувати відпустку по догляду за дитиною, але й звільнити її практично неможливо, навіть якщо існує об'єктивна необхідність.

Тому, на сьогодні ситуація щодо дискримінації жінок у сфері праці залишається складною. Так, дослідження Міжнародної організації праці засвідчують, що поряд із загальною тенденцією збільшення кількості працюючих жінок, у світі продовжує зберігатись їх нерівність із чоловіками щодо гарантій зайнятості та заробітної плати, що призводить до збільшення кількості жінок серед "працюючих бідних" (тих осіб, що працюють, але не одержують достатньої винагороди для того, щоб вивести себе та свою родину з-за межі бідності). Порівняння даних за шістьма групами професій, що було здійснене експертами МОП, показує, що в більшості держав заробітна плата жінок складає не більше 90% від заробітної плати їх колег-чоловіків. Також дослідження організації дають підстави констатувати безпрецедентно високу кількість безробітних жінок (81,8 млн.) та жінок, що зайняті працею на сімейних підприємствах (у державах Африки та Південно-Східної Азії чотири із десяти працюючих жінок зайняті на сімейних підприємствах, тоді як серед чоловіків частка таких працівників складає двоє із десяти) [13, 16].

У Рекомендаціях парламентських слухань на тему: "Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян", схвалених Постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р. № 892-VI, вказано результати з'ясування стану дотримання положень Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок в реалізації прав у сфері праці. В ході тематичних перевірок 2193 підприємств, установ, організацій, де використовується праця жінок (з них 607 – державних, 517 – колективних, 1069 – приватних), виявлено порушення законодавства на 995 підприємствах, установах, організаціях, що становить 45% [7].

Останнім часом в багатьох країнах Заходу йде процес поступового скасування юридичних актів, які встановлюють спеціальну охорону праці жінок, за винятком охорони праці вагітних жінок та жінок-матерів. Варто погодитись з І.В. Шульженком, що головна причина цього – негативний вплив такого законодавства на зайнятість жінок і принципова неприйнятність в сучасних умовах гендерної охорони праці, яка розвиває в жінках

почуття неповноцінності [14, 183]. Дійсно, незважаючи на встановлення додаткових законодавчих гарантій жінкам, їх правовий захист в деяких питаннях не лише не збільшився, а навпаки – зменшився. Жіноча робоча сила зі всіма пільгами, заборонами та обмеженнями, які передбачає національне законодавство, стає невідгукною роботодавцю.

Проте, не є виходом із ситуації скасування таких додаткових гарантій та пільг, особливо враховуючи сучасну соціально-економічну ситуацію в країні. Крім того, в будь-якому випадку, ряд таких гарантій пов'язані з фізіологічними особливостями жіночого організму, і їх відміна може негативно позначитись на становищі жінки, в тому числі на її здоров'ї та репродуктивній функції. З огляду на це, слушно видається думка О.Р. Дашковської, що необхідно розглядати використання відповідних пільг як право жінок, а не обов'язок, тобто треба перейти від заборони чого до дозволяючого законодавчого регулювання їх праці, що дасть їм змогу самостійно вирішувати питання про використання встановлених для них додаткових гарантій та пільг [8, 12]. Зокрема, можна надати рекомендаційний характер нормам, що обмежують працю жінок у нічний час, наднормово, а також їх відрядження. В той же час, вважаємо, що необхідно зберегти окремі імперативні законодавчі обмеження щодо праці жінок, коли умови праці є шкідливими для їх здоров'я.

Водночас, не лише жінки, які мають дітей, можуть зазнавати дискримінації у сфері праці. Остання може бути застосована й до чоловіків, зокрема одиноких, що мають дітей. Конституція України встановлює, що рівність прав чоловіка і жінки забезпечується наданням рівних можливостей у праці та винагороді за неї; закріплена необхідність створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, зокрема, через надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам та матерям [1, ст. 24]. Звичайно, такі заходи, з огляду на державну підтримку материнства і дитинства, є досить важливими. Проте, в даному випадку, не передбачено заходів для такої ж підтримки батьківства. Адже міжнародні стандарти в галузі праці вже тривалий час передбачають окремі пільги не для працівників-жінок, а для працівників із сімейними обов'язками. Такі положення знайшли своє відображення і в проекті Трудового кодексу України.

Необхідно погодитись з думкою Г.І. Чанишевої, що об'єктом регулювання по режимах робочого часу і порядку звільнення, поряд з жінкою, повинні стати в окремих випадках і чоловіки: які мають дітей до 3-х років (по нічних роботах); до 14 років (по надурочних роботах, відрядженнях, неповному робочому часу); одинокі батьки (при звільненні, по відпустках без збереження заробітної плати за наявності двох дітей) тощо [12, 26]. Водночас, невинуватою видається думка вченого про необхідність надання відпустки до шести місяців безперервної роботи за перший робочий рік чоловікам у період вагітності і пологів дружини.

Не менш важливим та необхідним є поширення гарантій при прийнятті на роботу, регулюванні оплати праці, звільненні і на батьків, які мають малолітніх дітей або дитину-інваліда. На сьогодні існує ст. 186-1 КЗпП, яка поширює норми щодо додаткового захисту від дискримінації у сфері праці на батьків, але лише тих, які виховують дітей без матері. Водночас, вважаємо необхідним надання гарантій, пов'язаних з вихованням дітей, і тим батькам, які не є одинокими. Батьківство, нарівні з материнством, повинно стати об'єктом правового регулювання трудового законодавства. При цьому, необхідно регламентувати не працю жінок, що мають дітей чи чолові-

ків з дітьми, а працівників з сімейними обов'язками, що відповідає міжнародній практиці. Незмінними повинні залишитись гарантії для вагітних жінок.

Наступна категорія працівників, що потребує особливого захисту – неповнолітні та молоді спеціалісти. Сьогодні молодь продовжує відноситись до тієї вразливої групи трудящих, що часто відчуває значні складнощі при працевлаштуванні. Адже випускники навчальних закладів, як правило, не мають практичного досвіду, тому потребують додаткового навчання, а також певного часу для адаптації до нових умов. Саме тому роботодавці неохоче приймають на роботу молодих спеціалістів, віддаючи перевагу досвідченим працівникам. Крім того, часто у молодих фахівців відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що також створює додаткові перешкоди при працевлаштуванні. Тому законодавчими є встановлені щодо праці молоді додаткові гарантії, регламентовані XIII розділом КЗпП.

Так, особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових відносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [3, ст. 187]. Відповідно до ст. 26 КЗпП для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів при прийнятті на роботу випробування не встановлюється [3, ст. 26]. Заборонено застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах, на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах [3, ст. 190]; а також на нічних роботах, надурочних і у вихідні дні [3, ст. 192]. Крім того, заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам при повній тривалості роботи [3, ст. 194], а щорічні відпустки надаються у зручний для них час [3, ст. 195].

Ст. 196 КЗпП передбачає існування броні прийняття молоді на роботу і професійне навчання на виробництві, а ст. 197 КЗпП, – надання працевдатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби першого робочого місця на строк не менше двох років. Що стосується молодих спеціалістів – випускників державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, то їм повинна надаватись робота за фахом на період не менше трьох років.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому, звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, виявленні невідповідності працівника займаній посаді чи поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, проводиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Крім того, Закон України "Про зайнятість населення" гарантує працевлаштування окремих груп молоді на заброньовані державними органами робочі місця [4, ст. 5].

Тому можна говорити про досить високий рівень правового регулювання праводносин щодо працевлаштування молодих спеціалістів. Хоча, більшість гарантій у цій сфері стосуються випускників ВНЗ, які навчались за державним замовленням, що є недоліком чинного законодавства. Адже менш захищеними, а то-

му більш вразливими залишаються молоді спеціалісти, що навчалися за контрактом. Крім того, в Україні досі відсутні на державному рівні спеціальні комплексні програми забезпечення трудової зайнятості молоді, які поширені в розвинутих країнах світу. Тим не менше, їх прийняття є необхідним, особливо щодо неповнолітніх працівників. Адже сьогодні роботодавцю не вигідно працевлаштовувати осіб молодше 18 років, що будуть працювати неповний робочий день з оплатою праці як за повний. Тому необхідно передбачати додаткові пільги та гарантії для таких роботодавців, які забезпечують роботою неповнолітніх.

Ще однією соціально вразливою категорією працівників є інваліди. Особливості їх працевлаштування пов'язані, перш за все, з тією обставиною, що воно повинно проходити в рамках професійної реабілітації. Тому, зокрема, підбір роботи має відбуватись в строгій відповідності з рекомендаціями медико-соціальної експертної комісії. Крім того, необхідним є створення умов праці, що сприятимуть реабілітації інваліда, зокрема поєднання праці з заходами лікувального характеру.

Відповідно до Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21 березня 1991 р., забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів [5, ст. 17]. Також підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій МСЕК [5, ст. 18].

Проте, дуже часто роботодавці ігнорують норми щодо створення додаткових робочих місць для інвалідів, навіть незважаючи на існування штрафних санкцій за такі порушення. На жаль, сьогодні власнику підприємства простіше заплатити штраф, ніж створювати додаткові умови для працевлаштування цієї категорії населення. Тому, можливим виходом є збільшення суми таких штрафів, платити які роботодавцю було б менш вигідно, ніж забезпечити роботою інваліда.

Отже, серед усього масиву трудящих можна виділити ті категорії, які частіше піддаються дискримінації у сфері праці. Це пов'язано, як правило, із необхідністю чи можливістю існування додаткових затрат роботодавця у випадку прийому на роботу таких працівників. Вони можуть бути пов'язані з оплатою додаткових відпусток, підвищенням кваліфікації чи навчанням, створенням спеціальних робочих місць тощо. І хоча законодавством передбачено особливі гарантії та пільги для окремих категорій працівників, часто саме вони є причиною дискримінації. Проте, відмовитись від додаткового захисту таких осіб на сьогодні не можна. Лише окремим пільгам можна надати диспозитивного характеру, що будуть використовуватись на розсуд самих працівників. Що ж до більшості гарантій, то їх існування зумовлене об'єктивними причинами, з огляду на що є необхідним. Тому, для забезпечення ефективного захисту окремих категорій працівників від дискримінації потріб-

но, найперше, вдосконалити діюче трудове законодавство, зокрема в частині надання таких пільг та гарантій.

Щодо праці жінок, пропонуємо об'єднати норми статей 176 та 177 КЗпП, встановивши, що вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину інваліда, не можуть залучатись до надурочних робіт, робіт у вихідні дні або направлятись у відрядження без їх згоди. Щодо праці жінок у нічний час, то замість імперативної норми щодо її заборони пропонуємо визначити в КЗпП, що така робота дозволяється лише за наявності письмової згоди жінки.

Главу XII "Праця жінок" доцільно замінити главою "Праця вагітних жінок та трудящих із сімейними обов'язками". При цьому, гарантії та пільги, які на сьогодні поширюються на жінок, що мають малолітніх дітей або дитину-інваліда та на батьків, які виховують дітей без матері, необхідно поширити на всіх чоловіків з дітьми до 14 років чи дитиною-інвалідом. Таким чином, батьківство стане об'єктом правового регулювання нарівні з материнством.

Потребує розробки та затвердження Кабінетом Міністрів України комплексна програма забезпечення трудової зайнятості молоді, яка б передбачала конкретні заходи держави щодо сприяння працевлаштуванню цієї категорії працівників, їх виконавців та строки. Зокрема, до них можна віднести створення додаткових робочих місць для молоді, надання пільг роботодавцям у разі працевлаштування неповнолітніх, вдосконалення процедури проходження практики студентами вищих навчальних закладів з метою забезпечення отримання реальних практичних навичок роботи. Крім того, варто передбачити комплекс заходів і щодо професійної орієнтації молоді до вступу у ВНЗ з метою отримання такої спеціальності, яка буде затребуваною на ринку праці.

З метою захисту працівників та подолання практики їх дискримінації необхідно також переглянути міри відповідальності за порушення норм трудового права. Потрібно прагнути до встановлення такої відповідальності, щоб її застосування стало дійсно не вигідним для роботодавця (при чому, найперше у фінансовому плані). Зокрема, пропонуємо в Кодексі про адміністративні правопорушення встановити штрафні санкції за допущення дискримінації у сфері праці. Крім того, КЗпП необхідно доповнити нормою, згідно з якою "роботодавці, які допустили дискримінацію у сфері праці, несуть матеріальну відповідальність за матеріальну та моральну шкоду". При цьому, вважаємо, що потрібно передбачити відшкодування такої шкоди не лише в судовому, але й в адміністративному порядку (наприклад, рішенням спеціально уповноваженого органу з питань протидії дискримінації за наслідками перевірок). Щодо такого органу, то доцільним видається створення при Державному департаменті нагляду за додержанням законодавства про працю спеціалізованого підрозділу по боротьбі з дискримінацією. Для вдосконалення інституційної системи протидії дискримінації можливе також запровадження інституту спеціального представника з питань дискримінації при Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини.

Ще однією проблемою залишається складність на практиці довести існування дискримінації в діях роботодавця. Тому необхідним є спрощення процедури такого доказування (наприклад, при відмові в прийомі на роботу доводити лише наявність аналогічної або більш високої кваліфікації порівняно з особою, прийнятою на роботу). Крім того, назріла необхідність створення спеціальної установи, яка б мала можливість провести експертизу з метою визначення наявності чи відсутності в діях роботодавця дискримінаційних проявів.

Також вважаємо доцільним внесення змін до КЗпП, доповнивши його нормою, яка на сьогодні передбачена в Проекті Трудового кодексу, що особи, які зазнали дискримінації у сфері праці, мають право на звернення до суду для визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, завданої внаслідок дискримінації. Адже трудова дискримінація набула значного поширення, тому поки не буде прийнято новий кодифікований акт у сфері праці, необхідно вдосконалювати діючий КЗпП з метою посилення захисту прав працівників. Крім того, позитивним стало б прийняття роз'яснень Верховним Судом України щодо практики розгляду спорів, пов'язаних з дискримінацією.

Для забезпечення справжньої рівності прав окремих категорій працівників потрібно, найперше, забезпечити рівність їх можливостей у галузі праці. Хоча, звісно, говорити сьогодні про повне викорінення дискримінаційної практики важко, проте, потрібно прагнути звести її до мінімуму. Тому необхідно залучати до боротьби з дискримінацією суб'єктів соціального партнерства, а також інститути громадянського суспільства, зокрема засоби масової інформації. Відслідковуючи та висвітлюючи щонайбільше фактів дискримінації, роз'яснюючи працівникам їх права та способи захисту в конкретних ситуаціях, можна мінімізувати дискримінаційну практику у сфері праці.

1. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради – 1996. – №30. – ст. 141. 2. Декларація МОП основоположних принципів та прав у сфері праці: Ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 86-1 сесії в Женеві 18 червня 1998 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Женева, 2001. – Т.2. – с. 1529-1532. 3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – (Додаток до №50). 4. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170. 5. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 21. – Ст. 252. 6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. 7. Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян: Рекомендації парламентських слухань, схвалені Постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р. № 892-VI // Голос України від 24.01.2009 – № 12. 8. Дашковська О.Р. Проблеми впровадження принципу гендерної рівності в українське законодавство: загальнотеоретичні аспекти // Проблеми законності. – 2002. – № 52. – с. 9-15. 9. Ларинбаев И.И. Диалектика равноправия и дискриминации: теоретический аспект // Право и государство: теория и практика. – 2006. – № 1. – с. 10-18. 10. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права. Дис. канд. юрид. наук. – М., 2006. 11. Погребняк С. Втілення принципу рівності в юридичних актах // Вісник Академії правових наук України. – 2006. – № 3. – с. 8-19. 12. Чанишева Г.І. Реалізація принципу гендерної рівності у трудовому законодавстві України // Актуальні проблеми політики. – 2005. – № 24. – с. 25-30. 13. Шашкова-Журавель І.О. Характеристика міжнародно-правової системи захисту жінок від дискримінації у сфері праці // Юриспруденція: теорія і практика. – 2008. – № 7. – с. 16-21. 14. Шульженко І.В. Правове регулювання праці жінок (національні та міжнародно-правові аспекти) // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2002. – № 4. – с. 175-184.

Надійшла до редколегії 07.06.10

УДК 342.92 (477)

С. Обрусна, канд. іст. наук, доц.

ОРГАНІЗАЦІЙНО – ПРАВОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ СУДОВОЮ СИСТЕМОЮ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УМОВАХ СУДОВОЇ РЕФОРМИ

У статті через призму аналізу сучасної судової системи України досліджено організаційно – правові засади управління нею, визначено проблемні питання та вказано на перспективи розвитку в умовах проведення судової реформи.

Ключові слова: судова система, судова реформа.

В статье исследованы организационно-правовые основы управления современной судебной системой Украины, определены проблемные вопросы и перспективы развития в условиях проведения судебной реформы.

Ключевые слова: судебная система, судебная реформа.

The article – through the analysis of the modern judicial system of Ukraine – studied organizational and legal principles of the system and its major problems, and indicated the prospects of development in the judicial reform.

Key words: judicial system, judicial reform.

На сучасному етапі розвитку та удосконалення державності незалежної України не втратила своєї актуальності реформа правової системи, складовою частиною якої є судова реформа, що нині набрала якісно нового розвитку. Аналіз ситуації у сфері судової влади свідчить, що однією з причин нинішнього стану судової системи України є серйозні недоліки в організації діяльності та функціонування судової влади та її структур. Необхідність проведення такої реформи підтверджується тим, що попередні спроби оновлення судової системи не дали позитивних результатів, а проведені заходи носили половинчатий характер і не вирішували комплексу питань, які необхідно розв'язати в ході реформування судової гілки влади. Справедливою та актуальною сьогодні видається теза, що реформаційні зміни, які відбулися в системі судової влади за часи незалежності України, мали для громадян здебільшого формальні ознаки реформи і, як наслідок, підозріле та категоричне ставлення суспільства до відправлення правосуддя з позиції професійного рівня і моральних якостей суддів та невизнання суду реальним захисником права та інтересів громадян [1, 3]. Одним із напрямів проведення судової реформи є радикальне оновлення організаційно – правових засад управління судовою системою, що обумовлено необхідністю чіткого розмежування повноважень судової та виконавчої гілок влади в

організаційному забезпеченню функціонування судової системи. Ці питання у тій чи іншій мірі нині врегульовані чинним законодавством про судоустрій України та про статус суддів та знайшли своє відображення в останньому законопроекті "Про судоустрій та статус суддів", який пройшов перше читання у Верховній Раді України.

До актуальних аспектів судової реформи належить чітке визначення саме організаційних засад щодо забезпечення діяльності судів різних рівнів, зусилля яких слід зосередити на виконанні основних функцій, притаманних судовій владі, тобто виключно на здійсненні правосуддя. У той же час відносини між різними ланками судової системи будуються виключно на принципі незалежності та підкорення лише закону [2, 36]. Незалежність судової влади та підкорення її лише закону повинно складатися і у відносинах судової влади із законодавчою та виконавчою гілками влади і ці відносини потребують чіткого правового регулювання.

Перед Українською державою та юридичною наукою нині стоять ряд проблем, які потребують нагального вирішення. Серед них пріоритетним видається завдання формування реально незалежної судової влади, а відтак і формування незалежного та самостійного суддівського корпусу, покликаного і здатного захищати права, свободи, законні інтереси людини та громадянина. Значний внесок у становлення та розвиток судової

