

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Потопахіна О.М., к.ю.н., доцент

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
Французький бульвар, 24/26, Одеса, Україна
m_helen_15@ukr.net*

У статті досліджується нормативне закріплення трудового договору в національному законодавстві та законодавстві країн Західної Європи. Підкреслюється роль трудового договору як основної форми реалізації права на працю. Звертається увага на необхідність визначення чітких критеріїв розмежування трудового договору від цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.

Ключові слова: право на працю, нетипові форми зайнятості, трудовий договір, трудові правовідносини.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД

Потопахина О.Н.

*Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова,
Французский бульвар, 24/26, Одесса, Украина
m_helen_15@ukr.net*

В статье исследуется нормативное закрепление трудового договора в национальном законодательстве и законодательстве стран Западной Европы. Подчеркивается роль трудового договора как основной формы реализации права на труд. Обращается внимание на необходимость определения четких критериев разграничения трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

Ключевые слова: право на труд, нетипичные формы занятости, трудовой договор, трудовые правоотношения.

EMPLOYMENT CONTRACT AS A FORM OF EXERCISE OF THE RIGHT TO WORK

Potopakhina O.N.

*Odesa I.I. Mechnikov national university,
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, Ukraine
m_helen_15@ukr.net*

Differences between the employment contract and civil contract for labour are essential because the employment contract, separated from the civil contract for labour, actually symbolizes its independence in labour law.

The question of differences between employment contract and civil contracts for labour remains relevant, as the literature suggests that in a market economy the employment contract actually replaced civil contract for labour.

The problem of separating the employment contract from civil contracts is becoming increasingly important and does not find its unique practical solution in different countries. It is necessary to provide the statutory consolidation of international uniform criteria, which can be the guidelines in determining the legal nature of the contract, regardless of its actual name, which will enable to get rid of the trend to hide labour relations under the guise of civil ones.

Relevance of the topic is also determined by the fact that in modern conditions the employment contract is of particular importance not only because of globalization but also because of the global financial and economic crisis. With the proliferation of crisis, countries started implementing national measures to prevent economic slowdown and reduce the effects of job losses for the population.

The article examines the statutory consolidation of employment contract in the national legislation and the legislation of the countries of Western Europe. It emphasizes the role of the employment contract as the main form of exercise of the right to work. The author considers the legal nature of the employment contract in a market economy and its generic features that enable to characterize employment contract in the system of contracts and to distinguish it from civil contracts for labour. Modification of these features in the conditions of distribution of non-standard forms of employment is analyzed.

Correlation of employment contract with civil contracts for labour is studied. The impossibility of replacing the employment contract with civil contract for labour because of fundamental differences is emphasized.

Attention is drawn to the need to establish clear criteria for demarcation of the employment contract among civil contracts related to labour relations.

It is proved that in a market economy the employment contract is the main form of exercise of the constitutional rights of man and the citizen to work.

Key words: right to work, atypical forms of employment, employment contract, labour relations.

Трудовий договір є основною правовою формою реалізації конституційного права людини та громадянина на працю, тобто можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст.43 Конституції України) [1].

Право на працю у свою чергу закріплюється у всіх міжнародних основоположних актах як одне з основних прав людини та громадянина, зокрема в Загальній декларації прав людини, схваленій Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права (ст.6), багатьох конвенціях Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Першорядне значення мають акти, що закріплюють міжнародні стандарти у сфері найманої праці. На їх основі має формуватися й розвиватися національне законодавство кожної країни, оскільки «утримання міжнародних стандартів праці являє собою концентроване вираження досвіду багатьох країн, плід ретельного відбору найбільш цінних та універсально значущих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, що представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми» [2, с. 268].

Проблеми трудового договору завжди були в центрі уваги науковців. Теоретичні та практичні питання правового регулювання трудового договору досліджують у своїх роботах такі представники науки трудового права: Н.Б. Болотіна, Є.М. Бондаренко, Ю. В. Баранюк, В.С. Венедиктов, Л.П. Гаращенко, С.Ю. Головіна, К.Н. Гусов, О.В. Данилюк, С.В. Дріжчана, В.В. Єршов, Е.А. Єршова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, В.М. Лебедев, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, О.М. Могильний, С.П. Маврін, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.А. Римар, С.О. Сільченко, О.В. Смирнова, М.П. Стадник, В.М. Толкунова, Г.І. Чанишева, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, О.М. Хуторян та ін.

Актуальність теми пояснюється також тим, що в сучасних умовах трудовий договір набуває особливого значення не тільки у зв'язку з процесами глобалізації, а й у зв'язку зі світовою фінансово-економічною кризою. У міру розростання кризи в країнах стали впроваджуватися державні заходи щодо запобігання економічного спаду та зменшення наслідків втрати роботи для населення. Спільні зусилля держав з боротьби з економічною кризою стали дієвим інструментом із подолання соціальних та економічних труднощів. Проте стан ринку праці в багатьох країнах продовжує погіршуватися, тому ймовірно, що це поставить під загрозу більшість досягнень останнього десятиліття в питаннях забезпечення людей гідною роботою [3]. Ще 8 вересня 2000 р. була прийнята Декларація тисячоліття ООН, яка ставила завдання забезпечення того, щоб глобалізація стала позитивним фактором для всіх народів світу [4].

Так, А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова справедливо вказують на те, що в умовах ринку договори про працю стають однією з найважливіших проблем трудової науки. Дослідити її тільки з традиційних позицій трудового договору вже неможливо. Отже, необхідні нові, загальнотеоретичні підходи, що враховують сучасні досягнення теорії договорів [5, с. 268].

Метою статті є дослідження нормативного закріплення трудового договору як форми реалізації права на працю та внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

Закріплення в правових актах норм, які регулюють трудовий договір, і положень, пов'язаних із ним, завжди мало першорядне значення як у національному законодавстві, так і на міжнародному рівні.

У міжнародних актах поняття трудового договору не закріплюється. Утім велика увага приділяється проголошенню умов праці, які набули статусу міжнародних трудових стандартів. Так, у Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. закріплено одне з основних трудових прав – право на справедливі та сприятливі умови праці. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права розкривається сутність зазначеного права. Так, важливим для працівника є закріплення права на винагороду без будь-якої дискримінації, права на рівну оплату за рівну працю.

Право на гідну винагороду за працю проголошується не тільки в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, а й у конвенціях МОП № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (1951 р.) та № 95 «Про охорону заробітної плати» (1952 р.) тощо.

Право на справедливі умови праці передбачено ст.2 переглянутої Європейської соціальної хартії (далі – Хартія). Крім того, в окремій ст.4 закріплено право на справедливу винагороду, що передбачає, зокрема, право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

Європейська соціальна хартія (переглянута), на відміну від міжнародних актів, що закріплюють лише загальні положення про право всіх громадян на освіту, закріплює право на професійну орієнтацію та

професійне навчання. При цьому Хартія передбачає обов'язок держав створювати або підтримувати службу, яка допоможе всім особам, включаючи інвалідів, вирішити проблеми професійного вибору та професійної кар'єри з належним урахуванням особистих якостей працівника та його професійних можливостей. Зазначені положення Хартії можуть розглядатися як правова підстава для включення в зміст трудового договору цієї умови як обов'язкової.

Одне із цікавих рішень, прийнятих на рівні Європейського Союзу (далі – ЄС), стосується спроби врегулювати взаємодію роботодавця та потенційного працівника ще на стадії, що передує укладенню трудового договору. Законодавці Європейського Союзу вирішили цю проблему, прийнявши Директиву 91/533/ЄЕС «Про зобов'язання роботодавця інформувати працівників про умови, які застосовуються до трудового договору або трудових правовідносин» від 14 грудня 1991 р. У цій Директиві закріплені право працівників та обов'язок роботодавців інформувати працівників, а точніше знайомити їх з істотними умовами трудового договору.

Останнім часом намітилася тенденція розвитку трудового права України (і в цілому пострадянських систем права) у напрямі приєднання до германської підгрупи в межах континентальної (романо-германської) правової сім'ї [6, с. 55]. Щодо цього В.С. Нерсисянц зауважує, що системи права Західної Європи, які відрізняються найбільш високим рівнем правової розвиненості, усе ще залишаються орієнтиром для національних систем права та продовжують визначати напрям подальшого розвитку права у всьому світі [7, с. 15].

Основи трудового права в країнах Західної Європи закладені в конституціях (основних законах), у яких закріплюється міжнародно-правовий стандарт заборони примусової праці й гарантується свобода праці (наприклад, ст.12. Конституції Федеративної Республіки Німеччина 1949 р., ст.35 Конституції Італійської Республіки 1947 р. [8, с. 157, с. 250]).

Для західних країн не характерне кодифіковане трудове законодавство. Загальні правила про договір особистого (трудоного) найму (послуг) за історичною традицією законодавства країн континентальної Європи містяться в цивільних кодексах (укладеннях): в Австрії – параграфи 1151-1164 Цивільного укладення 1811 р.; в Італії – ст.ст.2094-2134 Цивільного кодексу 1942 р.; у ФРН – параграфи 611-630 Німецького цивільного укладення 1896 р. (Burgerliches Gesetzbuch), яке набрало чинності 1 січня 1900 р. Згідно із законодавством Італії в трудовій договір включається умова про тривалість робочого дня й робочого тижня. Згідно зі ст.1 Декрету-закону № 692 від 15 березня 1923 р. максимальна тривалість робочого дня робітників і службовців на торгових і промислових підприємствах становить 8 годин, максимальна тривалість робочого тижня становить 48 годин. Стаття 2099 Цивільного кодексу Італії передбачає обов'язок роботодавця виплатити працівникові справедливий винагороду, розмір якої визначається залежно від положень колективного договору, судової практики, звичаїв або встановлюється суддею з урахуванням думки професійних спілок.

У юридичній літературі на Заході трудовий договір розглядається як центральне поняття, головний інститут трудового права, навколо якого групуються такі питання, як дисципліна праці та трудовий розпорядок, заробітна плата, робочий час, перерви в роботі та частково охорона праці. Ці питання зазвичай трактуються в концептуальному плані в контексті права й обов'язків сторін трудового договору [9, с. 100].

Сутність трудового договору полягає в тому, що працівник приймає на себе зобов'язання трудитися на визначеного наймача в обмін на заробітну плату й за наявності юридичної підлеглості (залежності).

У зарубіжній літературі відзначаються такі ознаки трудового договору, як добровільність, оплатність. Особливе значення надається добровільності трудового договору – проявленню свободи праці, що виключає позаекономічний примус. Ідеться, зокрема, про свободу вибору партнера, свободу розірвання трудового договору, свободу погоджуватися або не погоджуватися на надурочну роботу.

Водночас за всієї специфіки трудовий договір із точки зору його змісту, формальних характеристик, на думку більшості західних фахівців, є різновидом цивільно-правового договору найму послуг, договором приватного права, що передбачає можливість поширення на нього загальних принципів і норм цивільного зобов'язального й договірного права. Традиційним трактуванням трудового договору як різновиду договору приватного права пояснюється те, що в низці країн (Німеччині, Італії, Швейцарії, Нідерландах) трудовий договір регулюється нормами цивільних кодексів. У Кодексі праці Франції встановлено, що трудовий договір регулюється правилами цивільного права (за відсутності спеціальної регламентації в законодавстві про працю). Із цієї точки зору трудовий

договір є двостороннім, консенсуальним (зобов'язання сторін ґрунтуються на їхній згоді), оплатним, фідучіарним, таким, що має специфічну мету (каузу).

Чимало західних юристів характеризують трудовий договір як своєрідний різновид цивільно-правового договору приєднання.

Таким чином, слід констатувати, що в юридичній доктрині країн Західної Європи переважає думка про трудовий договір як різновид цивільно-правового договору найму послуг із поширенням на нього норм цивільного права. При цьому трудовий договір визнається найбільш поширеною формою залучення працівників до праці, до якої широко застосовуються перераховані вище цивільно-правові поняття та конструкції.

У національному трудовому праві трудовий договір визнається центральним правовим інститутом. Реалізуючи конституційне право на працю, працівник укладає з роботодавцем трудовий договір, який є найбільш поширеною підставою виникнення трудових правовідносин. Правове регулювання трудового договору здійснюється нормами трудового права, які містяться в Кодексі законів про працю України, інших актах трудового законодавства.

Сучасними дослідниками висловлюється думка про те, що в умовах ринкової економіки трудовий договір як організаційно-правова модель здійснення найманої праці вичерпав себе, а його місце зайняв цивільно-правовий договір про працю [10, с. 24]. З таким висновком не можна погодитися. У вітчизняній літературі звертається увага на те, що трудовий договір, з одного боку, містить формальні ознаки звичайного двостороннього мінового правочину, що зближує його із цивільно-правовими договорами, з іншого боку, має суттєві (а в деяких випадках принципові) відмінності від договорів цивільно-правового характеру [11, с. 151]. Саме ці відмінності не дозволяють віднести трудовий договір до цивільно-правових договорів. При цьому трудовий договір розглядається як самостійний вид договорів про працю.

Як слушно відзначає Д.М. Могила, підвищення ролі трудового договору як регулятора трудових відносин не може кваліфікуватися як наближення трудового права до цивільного права, оскільки трудове право розвивається за своїми власними закономірностями, а не під впливом цивільного права. Трудове право дедалі більше віддаляється від цивільного. Тому варто вести мову про визначення характеру відносин, що регулюються трудовим і цивільним правом, та розмежування предметів цих галузей права, про доцільні й недоцільні рішення щодо зміни цієї межі, про субсидіарне застосування норм цивільного права до трудових відносин, як це передбачено ч.1 ст.9 Цивільного кодексу України, про лібералізацію трудово-правового регулювання цих відносин, про необхідність активізації досліджень у сфері трудового права з метою довести його розвиток до такого рівня, який би виключав субсидіарне застосування норм цивільного права до трудових відносин [12, с. 9].

Отже, проблема відмежування трудового договору від цивільно-правових договорів стає все більш актуальною й на практиці не знаходить свого однозначного рішення в різних країнах. Необхідним є нормативне закріплення на міжнародному рівні єдиних критеріїв, за якими можна буде орієнтуватися під час визначення правової природи договору, незалежно від його фактичної назви, що дозволить позбутися тенденції приховування трудових правовідносин під видом цивільно-правових.

З проблемою розмежування трудових і цивільно-правових договорів тісно пов'язана також проблема появи нових форм реалізації права на працю, так званих нестандартних (атипових) форм зайнятості (аутсорсінг, аутстафінг, позикова праця, лізинг персоналу, домашня праця, дистанційна праця тощо). Договори про виконання роботи за зазначених вище форм зайнятості потребують чіткого визначення їхньої правової природи.

У законодавстві Європейського Союзу отримала своє часткове вирішення також проблема, що стосується виникнення відносин без оформлення трудового договору, тобто таких відносин, які не підпадають під традиційне оформлення їх шляхом укладення трудового договору. Різні види найму спричинили появу, крім працівників, які працюють традиційно за укладеними з роботодавцями трудовими договорами, осіб, які працюють «без контракту», які на практиці отримали назву «фрілансери». Регулюванню діяльності таких осіб, які відносяться до категорії «незалежних працівників», присвячено ст.15 Директиви 2003/109/ЕС Ради «Про статус громадян третіх країн, що проживають на довгостроковій основі» від 25 листопада 2003 р. У цій статті вказується, що доказом належності особи до категорії незалежних працівників є наявність у нього фінансових коштів, необхідних, відповідно до національного права, для здійснення економічної діяльності в такій якості шляхом пред'явлення потрібних документів і дозволів.

Певні особливості в правовому регулюванні трудового договору на території Європейського Союзу та окремих країн ЄС обумовлені специфікою правового становища однієї з його сторін – працівника. Поряд із національним громадяни набувають так зване «європейське громадянство», яке зумовлює виникнення нових прав та обов'язків, які «постають із того факту, що людина перебуває в правовому зв'язку безпосередньо з Європейським Союзом» [13, с. 3]. Згідно з практикою Суду ЄС працівник – будь-яка особа, яка здійснює законну й корисну трудову діяльність під чийось керівництвом на оплатній основі – за плату. Оскільки поняття «працівник» є ядром основоположного принципу свободи пересування осіб у ЄС, то, на думку Суду ЄС, воно повинно тлумачитися в найбільш широкому сенсі.

Сфера трудових відносин, у межах яких реалізується трудовий договір, останнім часом стала об'єктом пильної уваги з боку Міжнародної організації праці. На підставі обговорення Доповіді V «Сфера трудових відносин» Міжнародна конференція праці на 91-й сесії 2003 р. прийняла Висновки про трудові відносини [14, с. 578]. Питання про трудові відносини було включено до порядку денного 95-ї сесії Міжнародної конференції праці 2006 р., унаслідок обговорення якого була прийнята Рекомендація МОП № 198 про трудове правовідношення (2006 р.).

У п.10 Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 р. закріплено обов'язок держав-членів сприяти застосуванню чітких методів, що дозволяють орієнтувати працівників і роботодавців щодо визначення існування індивідуального трудового правовідношення.

МОП визнає, що концепція трудових відносин однаково є присутньою в усіх правових системах і традиціях, хоча зобов'язання, права та пільги, пов'язані з трудовими відносинами, варіюються залежно від країни. Уряди, роботодавці та працівники поділяють прагнення щодо забезпечення того, щоб критерії, якими визначається реальне існування трудових відносин, були досить чітко сформульовані, щоб легше було визначити сферу застосування різного законодавства й щоб воно охоплювало саме тих осіб, яких воно покликано охоплювати, тобто осіб, які перебувають у трудових відносинах.

МОП визначає трудове правовідношення як поняття, що створює правові зв'язки між особою, яка називається «найманий працівник», та іншою особою, яка називається «роботодавець», якому ця особа віддає свою працю або надає послуги на певних умовах за винагороду. Самостійна зайнятість і незалежна праця, засновані на комерційних контрактах і цивільних підрядних домовленостях, за визначенням, не входять до сфери трудових відносин [15, с. 80].

МОП рекомендує державам-членам передбачити чітко визначення умов, що застосовуватимуться для встановлення факту існування трудового правовідношення, зокрема підлягання або залежність, а також зобов'язує їх передбачити можливість визначення у своїх законодавчих і нормативних правових актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудового правовідношення. До цих ознак могли б бути віднесені такі елементи:

- а) той факт, що робота виконується згідно з вказівками й під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або переважно в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що зазначається або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і припускає певну наступність; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;
- б) періодична виплата винагороди працівнику – той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівнику, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику (п.13 Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення 2006 р.).

Саме ці ознаки, які свідчать про наявність трудових відносин, є основними критеріями визначення правової природи укладеного договору як трудоправової, а не цивільно-правової.

МОП відзначає, що справедливе управління ринком праці неможливе без наявності чітко сформульованих правил та що законодавчі й інші нормативно-правові акти повинні бути досить

чіткими та точними, щоб приносити прогнозовані результати, проте водночас необхідно уникати створення жорстких структур і втручання в суто комерційні або незалежні підрядні відносини. Законодавство та його інтерпретація повинні відповідати цілям гідної праці, а саме сприяти кількісному зростанню й підвищенню якості зайнятості; вони повинні бути досить гнучкими, щоб не перешкоджати появі нових форм гідної зайнятості та сприяти такій зайнятості й економічному зростанню.

У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, прийнятій на 97-й сесії Міжнародної конференції праці 10 червня 2008 р., відзначається, що у світі, який стає все більш взаємозалежним і складним, та з урахуванням глобалізації виробництва, важливість трудових правовідносин повинна визнаватися як засіб забезпечення правового захисту працівників [16, с. 138].

Трудовий договір також є правовою формою реалізації принципу свободи праці, що відображає договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Таким чином, як правовий інститут трудовий договір займає центральне місце в системі трудового права України, навколо нього складаються й формуються інші правові інститути. До зазначеного правового інституту включаються норми про укладення, зміну та припинення трудового договору. Норми про внутрішній трудовий розпорядок, дисципліну праці, заробітну плату, робочий час, час відпочинку й частково охорону праці є складовою інших самостійних правових інститутів. Укладений між працівником і роботодавцем у кожному певному випадку трудовий договір як юридичний факт є підставою виникнення, існування в часі й розвитку індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Існування суттєвих, а в деяких випадках принципових відмінностей трудового договору від цивільно-правових договорів не дозволяє розглядати його як різновид останніх. Трудовий договір є одним із видів договорів про працю, який має чітко виражену трудову природу.

У національній юридичній практиці трудовий договір є найбільш поширеною формою реалізації передбаченого ст.43 Конституції України права на працю. У зв'язку із цим доцільно відобразити роль і значення трудового договору в гарантуванні працівникові його основних трудових прав у зазначеній статті Конституції України.

У національному законодавстві правове регулювання трудового договору здійснюється нормами трудового, а не цивільного права. Особливості правового статусу окремих категорій працівників, зокрема керівника організації, не змінюють сфери дії трудового права та не є підставою для дії норм інших галузей законодавства. Субсидіарне застосування норм цивільного права до трудових відносин не змінює правової природи укладеного договору, яка залишається трудовою. Перед національним законодавцем стоїть завдання розвивати трудове законодавство з метою чіткого визначення сфери його дії стосовно трудових відносин.

У проекті Трудового кодексу України зберігається значення трудового договору як основної форми реалізації права на працю (законопроект не передбачено контрактну форму трудового договору). Норми про трудовий договір містяться в Книзі другій «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір». У проекті Трудового кодексу України більш докладно врегульовані питання укладення, зміни та припинення трудового договору порівняно із чинним Кодексом законів про працю України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 г. № 254к/96-вр // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2-х т. – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
3. Доклад ООН об осуществлении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, за 2010 // Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам (ДЭсв), июнь 2010 г. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1031884
4. Декларация тысячелетия ООН от 8 сентября 2000 г. // Резолюция А/ЯЕ5/55/2 (18.09.2000). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1031884

5. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2-х т. – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В.Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
6. Давид Р. Основные правовые системы современности / Р. Давид, К. Жофре-Спинози. – М. : Междунар. отношения, 1999. – 400 с.
7. Нерсесянц В.С. Сравнительное правоведение в системе юриспруденции / В.С. Нерсесянц // Государство и право. – 2001. – № 6. – С. 5-15.
8. Конституции зарубежных государств : учебное пособие / сост. В.В. Маклаков. – М. : БЕК, 1996. – 432 с.
9. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728с.
10. Брагинский М.И. Договорное право : общие положения / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М. : Статут, 1997. – 681 с.
11. Чанишева Г.І. Види трудового договору за законодавством України : монографія / Г.І. Чанишева, Б.А. Римар. – Одеса : Фенікс, 2011. – 176 с.
12. Могила Д.М. Правовий статус керівника організації як працівника : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / Д.М. Могила. – Одеса, 2013. –19с.
13. Чайка Л.Н. Современные проблемы трудового договора в Европе в условиях мирового финансового кризиса / Л.Н. Чайка // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2009. – № 4 (19). – С. 69-71.
14. Заключения о трудовых отношениях : Приняты Международной конференцией труда на 91-й сессии 2003 года // Международная организация труда : конвенции, документы, материалы : справ. пособие /сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. – М. : Дело и Сервис, 2007. – С. 578-588.
15. Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 Одеська нац.юридична академія / Б.А. Римар. – Одеса. – 2009. – 205 с.
16. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации : Принята Международной конференцией труда на 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. // Труд за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 138-156.

REFERENCES

1. “The Constitution of Ukraine of 28.06.1996№ 254к/96-вр”, *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 1996, no. 30, art. 141.
2. Lushnikov, A.M. and Lushnikova, M.V. (2009), *Kurs trudovoho prava : uchebnik : v 2-kh t. – T. 2. Kollektivnoe trudovoe pravo. Individualnoe trudovoe pravo. Protsessualnoe trudovoe pravo* [The course of labor law : textbook : in 2 volumes. – Vol. 2. Collective labor law. Individual labor law. Procedural labor law], Statut, Moscow, Russia.
3. “A UN report on the implementation of the development goals of the Millennium Development Goals for 2010”, United Nations Department of Economic and Social Affairs (DESA), June 2010, available at : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1031884
4. “ The UN Millennium Declaration of September 8, 2000”, The resolution A/ЯE5/55/2 (18.09.2000), available at : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1031884
5. Lushnikov, A.M. and Lushnikova, M.V. (2009), *Kurs trudovoho prava : uchebnik : v 2-kh t. – T. 2. Kollektivnoe trudovoe pravo. Individualnoe trudovoe pravo. Protsessualnoe trudovoe pravo* [The course of labor law : textbook : in 2 volumes. – Vol. 2. Collective labor law. Individual labor law. Procedural labor law], Statut, Moscow, Russia.
6. David, R. and Zhofre-Spinozi, K. (1999), *Osnovnyye pravovye sistemy sovremennosti* [The main legal systems of the present], *Mezhdunarodnye otnosheniya*, Moscow, Russia.
7. Nersesyants, V.S. (2001), “Comparative law in the system of law”, *Gosudarstvo i pravo*, no. 6, pp. 5-15.

8. Maklakov, V.V. (1996), *Konstitutsii zarubezhnykh gosudarstv : uchebnoe posobie* [Constitution of foreign countries : textbook], BEK, Moscow, Russia.
9. Kiselev, I.Ya. (1999), *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo : uchebnyk dlya vuzov* [Comparative and international labor law : textbook for higher educational institutions], Delo, Moscow, Russia.
10. Braginskiy, M.I. Vitryanskiy, V.V. (1997), *Dohovornoie pravo : obshchie polozheniya* [Contract Law : general thesis], Statut, Moscow, Russia.
11. Chanysheva, G.I. and Rymar, B.A. (2011), *Vydy trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrayiny : monohrafiya* [Types of employment contract under the laws of Ukraine : monography], Feniks, Odesa, Ukraine.
12. Mogila, D.M. (2013), “Legal status of the head of the organization as an employee”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Odesa, Ukraine.
13. Chayka, L.N. (2009), “Modern problems of employment contract in Europe in the context of the global financial crisis”, *Zhurnal zarubezhnoho zakonodatelstva i sravnitelnoho pravovedeniya*, no. 4 (19), pp. 69-71.
14. (2007), “Conclusions concerning the employment relationship : Adopted by the International Labour Conference at its 91st session in 2003”, *Mezhdunarodnaya orhanizatsiya truda : konventsii, dokumenty, materialy : sprav. posobie* [International Labour Organisation : conventions, documents, materials : reference book], Delo i Servis, Moscow, Russia, pp. 578-588.
15. Rymar, B.A. (2009), “Types of employment contract under the laws of Ukraine”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Odesa national legal academy, Odesa, Ukraine.
16. “The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization : Adopted by the International Labour Conference at its 97th session, Geneva, June 10, 2008”, *Trud za rubezhom*, 2008, no. 4, pp. 138-156.

УДК 341: 331.101.21: 316.647.82

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ТА НАЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТИ

Кірнз С.О., студентка

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
вул. Володимирська, 60, м. Київ, Україна
sofiyka.1994@mail.ru*

У науковій публікації здійснено аналіз чинного національного й зарубіжного трудового законодавства та практики його застосування з точки зору забезпечення рівних прав і можливостей працівників. Також досліджено питання щодо заборони дискримінації за ознаками віку та статі, що виникають у сфері реалізації права на працю.

Ключові слова: заборона дискримінації, рівність, принцип, трудове законодавство, трудові відносини

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ

Кирнз С.О.

*Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, ул. Владимирская, 60, г. Киев, Украина
sofiyka.1994@mail.ru*

В научной публикации осуществлен анализ действующего национального и зарубежного трудового законодательства и практики его применения с точки зрения обеспечения равных прав и возможностей работников. Также исследован вопрос о запрете дискриминации по признакам возраста и пола, которые возникают в сфере реализации права на труд.

Ключевые слова: запрет дискриминации, равенство, принцип, трудовое законодательство, трудовые отношения