

13. Ігонін Р.В. Правова природа Державної судової адміністрації / Р.В. Ігонін // Вісник Запорізького національного університету. – №3. – 2010. – С.69-73
14. Белкин А.А. Понятие и особенности правового статуса органа советского государственного управления./А.А. Белкин// Государственное управление и право: история и современность. – СПб: Питер, 2003. – С. 35-40.
15. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2001. – 656 с.
16. Стрижак А.А. Державне управління в органах судової влади України – поняття і сутність / А.А. Стрижак // Вісник Верховного Суду України. – №5(39). – 2003. – С. 53-56.

Кибец В.А. Понятие и составляющие административно-правового статуса Государственной судебной администрации. – Стаття.

Стаття посвящена аналізу законодавства та існуючих наукових підходів стосовно визначення поняття і складових административно-правового статусу Государственной судебной администрации.

Ключевые слова: административно-правовий статус, Государственная судебная администрация.

Kibets.V.A .The concept and components of administrative and legal status of the State Judicial Administration. - Article.

This article analyzes the legislation and existing scientific approaches on the definition and components of administrative and legal status of the State Judicial Administration.

Keywords: administrative and legal status, the State Court Administration.

УДК 349.22

*Р.І.Коваленко ,
м. Харків*

**ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ
ЯК ОДНА З ОСНОВНИХ ГАРАНТІЙ ДОТРИМАННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН**

У статті з'ясовано сутність поняття «дискримінація», визначено її дискримінаційні ознаки. Здійснено аналіз міжнародних нормативно-правових документів у сфері заборони дискримінації та вітчизняного трудового законодавства, внесено ряд пропозицій по його удосконаленню.

Ключові слова: дискримінація, заборона дискримінації, рівність прав та свобод громадян в сфері праці.

Тенденції соціально-економічного розвитку засвідчують, що ринок праці фіксує всі негативні явища, які породжує нестабільна економіка. Насамперед, негаразди впливають на процес реалізації права на працю. В цих умовах значних проявів набуває жорстка конкуренція на ринку праці, що в свою чергу, призводить до суттєвого збільшення порушень трудових прав працівників у формі дискримінації [1, с. 55], заборона якої встановлена на конституційному рівні, адже стаття 24 Конституції України встановлює, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [2].

Проблемам дискримінації у сфері праці присвячують свої дослідження такі вчені як О.А. Антон, В. Венедиктова, О. Дашковська, К.І. Дмитрієва, О. Дуюнова, В. Жернаков, Н.В. Кохан, О. Лаврів, І.В. Лагутіна, Д.А. Паньков, О. Панасюк, О.А. Парягина, П. Пилипенко, О.В. Тищенко, Г.І. Чанишева, І.А. Юрасов, О. Ярошенко та інші. Але на сучасному етапі розвитку цивілізованого українського суспільства проблема дискримінації в трудових відносинах залишається не вирішеною та потребує детального вивчення.

Отже, метою даної статті є дослідження проблеми дискримінації у сфері праці. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: з'ясувати зміст поняття «дискримінація», виокремити основні її дискримінаційні ознаки, та охарактеризувати деякі з них, розробити ряд пропозицій щодо удосконалення законодавства у сфері заборони дискримінації.

Перш за все необхідно звернутись до понятійно-категорійного апарату та дослідити сутність поняття «дискримінація», в чому вона проявляється та які її підстави. Взагалі термін «дискримінація» має латинське походження, в основі якого лежить слово *discriminatio* (розрізнення), що означає обмеження або позбавлення права певної категорії громадян за різними ознаками: расової або національної приналежності, статі або соціального походження політичних поглядів тощо [3, с. 219]. Дискримінація – комплексне поняття. Її зміст – будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага. Спрямованість дискримінації – ослаблення (знищення) правового або фактичного становища певної соціальної групи; результат дискримінації – порушення рівності *de jure* або *de facto* або (і це є дуже важливим) – створення загрози такого порушення [4, с. 40].

Дефініція дискримінації також міститься у Директиві 2000/43/ЄС що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження. Пункт а) частини 2 цієї Директиви передбачає, що безпосередня дискримінація виявляється тоді, коли до «когось з огляду на його /її расове або етнічне походження, ставляться менш прихильно, ніж ставляться, ставились або могли б ставитись до когось іншого у порівняльній ситуації» [5, с. 57].

В Протоколі № 12 до Європейської Конвенції про основні права людини та основоположні свободи встановлюється загальна заборона дискримінації (ст. 1): «держави - члени Ради Європи, які підписали цей Протокол, беручи до уваги основоположний принцип, відповідно до якого всі особи є рівними перед законом і мають право на рівний захист за законом; будучи сповненими рішучості вжити подальших заходів для сприяння рівності всіх осіб шляхом колективного застосування загальної заборони дискримінації за допомогою Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, підписаної в Римі 4 листопада 1950 р. домовилися», що «здійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою, наприклад, за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національної меншини, майнового стану, народження або за іншою ознакою. 2. Ніхто не може бути дискримінований будь-яким органом державної влади за будь-якою ознакою, наприклад за тими, які зазначено в пункті 1» [6].

В Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації надається визначення поняття «расової дискримінації» - будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевага, оснований на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя [7].

В Конвенції ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок наводиться визначення поняття «дискримінація жінок» - будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, які спрямовані на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, громадській або будь-якій іншій галузі» [8].

Нормативне визначення категорії «дискримінація» міститься також у Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25.06.1958 № 111, де передбачено, що дискримінація – це будь-яка відмінність, недопущення чи надання переваг, що здійснюється за ознаками расової приналежності, кольору шкіри, статі, релігійних переконань, політичного світогляду, національного або соціального походження, які унеможливають чи погіршують рівність можливостей або відношення в сфері праці а занять [9].

Таким чином, в вищезазначеному нормативно-правовому акті дискримінація охоплює: а) 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 поведіння в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу,

що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є та з іншими відповідними органами.

Але існують й винятки з правил, тому необхідно розуміти яке саме ставлення не вважається дискримінацією: 1) будь-яка відмінність, недопущення чи надання переваг стосовно певної роботи у зв'язку із специфічними вимогами останньої; 2) заходи, що спрямовані проти особи, відносно якої є обґрунтована підозра чи доведено, що вона займається діяльністю, яка підриває безпеку держави, за умови, що заінтересована особа має право звернення в компетентний орган, створений відповідно до національної практики; 3) особливі заходи захисту та допомоги, що передбачені в інших конвенціях та рекомендаціях МОП; 4) будь-які заходи що спрямовані на задоволення особливих потреб, які з міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин чи соціального або культурного рівня, як правило, визнаються такими, що потребують особливого захисту чи допомоги [9].

У вітчизняному законодавстві, а саме у ч. 2 ст. 4 проекту Трудового кодексу України передбачено такі винятки: 1) обмеження прав і можливостей або надання переваг залежно від певних видів робіт; 2) обмеження прав і можливостей або надання переваг залежно від необхідності посиленого соціального захисту деяких категорій осіб.

Необхідно звернути увагу на те, що національне трудове законодавство не містить детальної регламентації принципу заборони дискримінації у сфері праці. Так, у Кодексі законів про працю України не застосовується термін «дискримінація», а лише передбачається та проголошується принцип загальної рівності трудових прав, вказується на заборону необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та недопущенні надання переваг за окремими ознаками при укладенні трудового договору.

Законодавці Проекту Трудового кодексу більш відповідальніше підійшли до цього питання, в ньому безпосередньо передбачено принцип недопущення дискримінації у сфері праці. На нашу думку, внесення змін у трудове законодавство у відповідному напрямку є позитивним моментом, адже окрім заборони дискримінації в проекті Трудового кодексу передбачено спосіб захисту, так як у разі зазнання дискримінації, працівник має право звернутися за захистом своїх порушених прав до суду з метою їх відновлення та відшкодування моральної шкоди.

Необхідно окрім законодавчого визначення дискримінації, звернути увагу й на те як це поняття тлумачиться в юридичній літературі. З приводу даного поняття свою думку висловлює російська вчена Л. Рогавичене, яка під дискримінацією розуміє диференційоване відношення роботодавця до працівника чи групи працівників, які вирізняються за певною соціально-демографічною ознакою, що обмежує їх можливості в процесі діяльності і на ринку праці. Підставою для дискримінації на ринку праці виступають расові, етнічні, гендерні, вікові та інші характеристики робочої сили [10, с. 8].

Отже, на основі вищевикладеного можемо зробити висновок, що дискримінація це перш за все обмеження або надання необґрунтованих пільг, певних переваг працівникам на різних етапах трудових відносин, як під час укладення трудового договору, так і в процесі праці.

Як вважає І.С. Сахарук, недопущення дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування є засобом забезпечення рівності при реалізації права на працю. Адже якщо порушується рівність можливостей при працевлаштуванні, то в подальшому особа не може реалізувати й інші трудові права. З огляду на це, при боротьбі з дискримінацією держава повинна особливу увагу зосередити на викориненні дискримінації з відносин, що передують укладенню трудового договору. Звичайно, в даному випадку потенційний працівник та роботодавець ще не вступили в трудові правовідносини, проте, вже на даному етапі можливе порушення принципу недопущення дискримінації у сфері праці [11, с. 78]. Адже ст.22 КЗпП вказує на недопустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [12]. Водночас, на практиці, саме на стадії укладення трудового договору найбільш поширені випадки дискримінації за віком. Цю дискримінаційну ознаку можемо поділити на два підвиди: 1) вік, в силу якого особи не мають достатнього досвіду роботи (сюди можемо віднести неповнолітніх (від 14-18 років) та молодих спеціалістів (беручи до уваги середньостатистичний вік закінчення особами вищих навчальних закладів, це приблизно 22-23 роки, тобто молодим спеціалістом слід вважати особу приблизно до 25 років (але необхідно розрізняти такі два поняття як молодий спеціаліст та молодь (віковий ценз якої вищий, до 28-35 років)); 2) особи передпенсійного віку, які хоча і мають відповідний досвід роботи, але роботодавці не бажають їх працевлаштовувати акцентуючи увагу на їхньому похилиму віці та як наслідок, стану здоров'я. Розглянемо ці два підвиди більш детальноше.

Згідно зі статтею 197 КЗпП України працездатною молоддю вважаються громадяни 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 надається перше робоче місце на строк не менше двох років [12], але ми вважаємо, що цей вік є заниженим, тому більш погоджуємось з положеннями, які містяться в ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р., де молодь – це особи віком від 14 до 35 років [13].

Так, слід проаналізувати і положення КЗпП України. Відповідно до ст. 188 Кодексу не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виня-

ток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-го віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [12]. Хоча згідно з Цивільним кодексом 14-річні особи мають часткову дієздатність, вони можуть вступати у трудові відносини, а тому відповідно повинні відноситись до працездатної категорії населення.

На думку І.С. Сахарук, небажання роботодавців укладати трудові договори з особами до 22-25 років часто зумовлено тим, що такі працівники, як правило, не мають практичного досвіду, потребують додаткового навчання, а також певного часу для адаптації до нових умов. У молодих фахівців часто відсутня моральна готовність до конкуренції на ринку праці, що створює додаткові перешкоди при працевлаштуванні [14, с. 64]. Отже основною причиною небажання роботодавців працевлаштовувати молодих спеціалістів є відсутність достатнього досвіду роботи, тому шукаючи роботу та перебираючи вакансії, ми спостерігаємо таку вимогу, як стаж роботи не менше 2-3 років (найчастіше), в деяких випадках 5 років, тому й задаємось питанням як молодий спеціаліст може влаштуватись на роботу для отримання того ж досвіду та стажу, якщо щоб його працевлаштували, від нього ж вимагають наявність такого досвіду, виходить замкнуте коло.

Слушним вважаємо твердження С. Щербаня, щодо того, що ще однією категорією працівників, що зазнає сьогодні чи не найбільших утисків та дискримінації у сфері праці, є особи старших вікових груп, у тому числі, літні працівників і особи похилого віку. За офіційною статистикою, на кінець 2010 року загальна кількість безробітних працездатного віку становила 1,8 млн. чоловік, серед яких близько третини складають люди віком від 40 до 59 років [15]. Представники саме цієї вікової категорії все більше піддаються дискримінації, особливо при прийнятті на роботу, а також в оплаті праці.

Відповідно до Проекту Закону України «Про запобігання дискримінації щодо осіб літнього і похилого віку в Україні» № 7224, до осіб літнього віку належать чоловіки і жінки старше 50 років і які не особами похилого віку. Адаже згідно з Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. [16], особами похилого віку слід вважати чоловіків у віці 60 років, жінок – 55 років і старших. Також необхідно виділяти групу осіб до від 35 до 40 років та 40-50 років, які також знаходяться в зоні ризику, які також можуть бути піддані дискримінації.

Проблеми в працевлаштуванні старших, літніх та похилих осіб викликані рядом причин: 1) недостатність знань у сфері інформаційних технологій, які в силу прогресу та розвитку суспільства дуже часто використовуються у процесі праці; 2) потреба у додатковому навчанні, підвищенні кваліфікації чи перекваліфікації, що для роботодавця є нерентабельним,

так як для цього необхідні додаткові ресурси; 3) щодо осіб похилого віку, то причиною є стан здоров'я.

З метою подолання дискримінації осіб літнього віку важливе значення має ефективна державна політика та вдосконалення законодавства у вказаній сфері. Так, Рекомендація МОП № 162 пропонує поступове скорочення тривалості робочого часу працівників похилого віку на їх прохання протягом встановленого періоду, що передує досягненню пенсійного віку; збільшення періоду щорічної оплачуваної відпустки з врахуванням віку; дозвіл визначати на власний розсуд режим робочого часу; по можливості, встановлення гнучких меж похилого віку, з настанням яких працівник буде мати право на отримання пенсії по старості; закріплення в національному законодавстві положення про обов'язкове припинення трудових відносин з працівниками, які досягли пенсійного віку, рекомендується здійснювати з врахуванням принципу недискримінації тощо [17].

На основі вищевикладеного, можемо зробити висновок, що в трудовому законодавстві містяться положення, що передбачають відповідні гарантії рівності можливостей усіх вікових категорій працівників у сфері праці, але в сучасних умовах вони позбавлені механізму їх реалізації, тому дискримінація в трудовому праві в нашому суспільстві розповсюджене явище. Так як в Конституції, так і в Кодексі законів про працю визначено перелік дискримінаційних ознак, який не є вичерпним, тому на нашу думку, його необхідно доповнити, враховуючи поширеність дискримінації саме за віком.

Ми вважаємо, що подолати в повній мірі дискримінацію лише шляхом її законодавчої заборони важко й майже неможливо, адже для досягнення позитивних результатів у процесі дотримання принципу рівності трудових прав працівників можна досягти лише шляхом впровадження відповідних механізмів боротьби з цим негативним явищем, які б містили економічні фактори, наприклад, заохочення роботодавця за працевлаштування молоді, осіб старших вікових груп.

Література:

1. Тищенко О. Правовий захист дискримінації за віком в трудових відносинах: проблеми реалізації / О. Тищенко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – 2011. - № 86. – С. 55-58.
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141
3. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі : деякі загальнотеоретичні аспекти / О. Дашковська // Вісник Академії правових наук України. – 2005. - № 3 (42). – С. 219-226
4. Левченко К.Б. Дискримінація: правове визначення поняття / К.Б. Левченко // Наше право. – 2011. - № 2 ч. 1. – С. 40 – 45.

5. Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи. Круглий стіл 11 жовтня 2005 року. Стенографічний звіт. – Київ. – 2006. – 72 с.
6. Протокол № 12 до Європейської Конвенції про основні права людини та основоположні свободи. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_537
7. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації: Міжнародний документ ООН від 21.12.1965 – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_105
8. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. - Електронний режим доступу – zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_207
9. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111: Міжнародний документ МОП від 25.06.1958 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/993_161
10. Рогавичене Л. Дискриминация на рынке труда современной России. Автореф. дис. ... канд. экон. Наук: 08.00.05 / Л. Рогавичене. – СПб., 2009. – 21 с.
11. Сахарук І.С. Реалізація принципу недопущення дискримінації у сфері доступу до праці / І.С. Сахарук // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1. – С. 77-83
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради (додаток до № 50), ст.. 375
13. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від ід 5 лютого 1993 р. № 2998-ХІІ // Відомості Верховної Ради України, 1993, N 16, ст.167
14. Сахарук І.С. Дискримінація за ознакою віку у сфері праці / І.С. Сахарук // Вісник Запорізького національного університету . – 2011. - № 3. – с. 63-70
15. Щербань С. Чи актуальне на сьогодні дослідження трудової дискримінації людей старшого віку? / С. Щербань, М. Колоколова / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.khivr.kharkov.ua.
16. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. –№ 4. – Ст. 18.
17. Рекомендація МОП № 162 щодо літніх працівників 1980 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. – Женева, 1999. – Т. 2. – С. 1173-1179.

Коваленко Р.И. Запрет дискриминации в сфере труда как гарантия соблюдения трудовых прав граждан. – Стаття.

В статье выяснена сущность понятия «дискриминация», определены ее дискриминационные признаки. Осуществлен анализ международных нормативно-правовых документов в сфере запрета дискриминации и отечест-

венного трудового законодавства, внесено ряд пропозицій по його удосконаленню.

Ключевые слова: дискримінація, заборона дискримінації, рівність прав і свобод громадян в сфері праці.

Kovalenko.R.I. The prohibition of discrimination in employment as a guarantee of compliance with labor rights.- Article.

The paper clarified the essence of "discrimination", defined its discriminatory signs. Analyzed the international legal instruments in the field of non-discrimination and domestic labor law, made a number of suggestions for improvements.

Key words: discrimination, non-discrimination, equality of rights and freedoms in the workplace.

УДК 349.22

Т.В. Колеснік,

*доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності ХНУВС,
навчально-науковий інститут права та масових комунікацій*

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ

В статті розкривається поняття «механізм забезпечення дисципліни праці», визначаються його основні елементи, здійснюється огляд судової практики. Робиться висновок про необхідність вдосконалення даного механізму внаслідок застарілості його засад та наявної практики численних порушень дисципліни праці

Ключові слова: дисципліна праці, механізм забезпечення, елементи, працівник

Україна за період існування в умовах незалежності пішла шляхом демократизації суспільства влади та відносин, зокрема трудо-правових відносин, обрала шлях розвитку, керуючись загальнолюдськими та європейськими цінностями-орієнтирами, в результаті чого реформувала законодавство та змінила концептуальний підхід до розуміння прав людини, їх забезпечення. Значний вплив на трудові правовідносини здійснив перехід нашої держави від командно-планової економіки, як продукту комуністичної ідеології, до ринкової економіки й відносин, як продукту демократичного режиму.

Поряд із цим, забезпечення демократичного режиму, інтересів усіх громадян, суспільства й конкретної особи зокрема, неможливе без забезпечення дисципліни. Для трудового права такою специфічною дисципліною є дисципліна праці, забезпечення якої є гарантією ефективного використання трудового ресурсу та оптимізації самого виробництва, в якому