

І. М. Твердовський

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства
вул. Ватутіна, 1, Луганськ, 91034, Україна

**ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАБОРОНУ
ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМА
НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ**

В статті дається загальна характеристика законодавства про заборону дискримінації у сфері праці. Внесено пропозиції щодо вдосконалення контрольно-наглядової діяльності з цих питань.

Ключові слова: дискримінація, працівники, нагляд, контроль, трудове законодавство.

Недопущення дискримінації у сфері праці є одним із пріоритетних напрямків діяльності міжнародної спільноти, тому актуальність дослідження, метою якого є аналіз проблеми нагляду і контролю за дотриманням законодавства про заборону дискримінації в сфері праці, не викликає сумнівів.

Конвенція МОП «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р. передбачає захист від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих проти профспілок, захист організацій трудящих і роботодавців від будь-яких актів втручання з боку один одного і заходи для заохочення процедури ведення колективних переговорів. Конвенція МОП «Про скасування примусової праці» 1957 р. забороняє використання будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці як засіб політичного придушення, виховання, покарання за вираження політичних і ідеологічних поглядів, мобілізації трудових ресурсів, установлення трудової дисципліни, покарання за участь у страйках чи дискримінації. Конвенція МОП «Про дискримінацію в області праці» 1958 р. з метою встановлення рівності можливостей закликає до проведення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації при найманні, професійній підготовці, у відношенні умов праці за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного чи соціального походження. В 1998 р. МКП ухвалила Декларацію МОП щодо основоположних принципів і прав, якою підтверджується рішучість міжнародної спільноти «сумлінно втілювати в життя» право працюючих і роботодавців на свободу об'єднання і колективні переговори, прагнути до ліквідації всіх форм примусової чи обов'язкової праці і дискримінації стосовно найму і занять.

Заборона дискримінації, як і будь-яка законодавча заборона на вчинення певних дій, повинна бути підкріплена нормами, що передбачають заходи захисту порушеного права, забезпечені примусовою силою держави. О. О. Лукашова правильно зазначає, що встановлення системи гарантій не

забезпечує автоматичного здійснення прав і свобод, їх реалізації [1, с. 72]. Правове регулювання заборони дискримінації здійснюється не тільки шляхом нормативного закріплення вказаного принципу в основних міжнародних і національних актах; встановлення спеціальних заходів і способів, покликаних не допустити факти дискримінації, але і шляхом визначення способів захисту прав громадян від дискримінації у випадку порушення конституційного принципу рівності. Активізація у даний час діяльності по боротьбі з дискримінацією примусила гостро відчутти необхідність розвитку процедурно-процесуального механізму в царині захисту трудових прав працівників. Ступінь наближеності тієї чи іншої держави до правового ідеалу визначається не тільки закріпленими в законах правами та свободами, а й розробленістю ефективних засобів і способів їх практичного здійснення та забезпечення. Відсутність указаних засобів і способів веде до бездіяльності норм або суттєвих труднощів у здійсненні прав. Процедурні та процесуальні правові заходи складають основу процедурно-процесуального механізму реалізації матеріальних норм трудового права [2, с. 56].

Чинний КЗпП України [3] не містить окремої статті, яка б закріплювала способи захисту трудових прав і свобод працівників. У вказаному Кодексі спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні заходів чи способів захисту: вони безсистемно розпорошені у різних його главах. Утім, кожен працівник має право захищати свої трудові права і свободи всіма способами, не забороненими законом.

Приймаючи це до уваги, вважаємо, що новий Трудовий кодекс України необхідно доповнити статтею, в якій вказати основні способи захисту трудових прав і свобод, а саме: а) самозахист працівниками трудових прав; б) захист трудових прав і законних інтересів працівників профспілками; в) державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права; г) судовий захист.

Захист прав та інтересів працівників й створення сприятливих умов для праці в юридичній літературі інакше називають захисною функцією трудового права. І. Я. Кисельов розуміє реалізацію вказаної функції як проголошення основних прав працівників і обов'язків роботодавців у кодексі, а також конкретизацію їх у численних нормах [4, с. 195]. Йому заперечують К. М. Гусов і В. М. Толкунова, які зазначають, що захисна функція трудового права повинна реалізовуватися передусім шляхом законодавчого закріплення основних прав працівників, фіксації механізмів їх захисту і встановлення ефективних форм і способів державного нагляду і контролю за їх дотриманням [5, с. 225].

Захисна функція трудового права здійснюється у тій мірі, в якій норми трудового права забезпечують створення здорових умов праці, охорону прав та інтересів працівників у сфері трудових відносин. На підставі цього, в рамках загальної захисної функції трудового права слід виділяти такі підфункції: запобіжну; компенсаційну; каральну [6, с. 50].

Запобіжна підфункція трудового законодавства полягає в існуванні заборон і санкцій. Сюди можна віднести існування цілого ряду норм, які

покликані захистити права працівника як на етапі укладення трудового договору, так і на етапі його існування і припинення. Основною групою норм, які покликані захищати права особи, є норми, які забороняють дискримінацію у сфері праці.

КЗпП України проголошує рівність трудових прав громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Притримуємось думки, що основні засади реформування законодавства України про працю мають виходити з необхідності (а) попередження порушення трудових прав працівників; (б) забезпечення адекватності законодавчо визначених трудових прав та гарантій і можливості їх реалізації. Такими базовими засадами щодо нагляду і контролю за дотриманням законодавства про заборону дискримінації у сфері праці мають стати:

- забезпечення недискримінації працівників з ознак статі, раси, політичних переконань та інших обставин, визначених у ст. 24 Конституції України [7] із збереженням підвищених умов захисту праці жінок і молоді та реальною забороною дитячої та примусової (обов'язкової) праці;

- рівне ставлення до чоловіків та жінок (тендерна рівність). Цей принцип базується на вимогах європейської спільноти, зокрема: Директиви № 75/117, що стосується рівноцінної оплати за однакову роботу жінок і чоловіків; Директиви № 76/207, яка визначає рівне ставлення до чоловіків та жінок при прийомі на роботу, професійній підготовці, професійному рості та щодо умов роботи; Директиви № 97/80, якою передбачається необхідність доведення факту дискримінації за статтю.

Для усунення дискримінації у сфері праці необхідним є створення спеціалізованого органу з питань дискримінації. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8] до органів, установ та організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відносить:

- Верховну Раду України;
- Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; об'єднання громадян.

При цьому, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності; проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної

рівності; здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності; здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади; організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності; здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення; здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності; узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності; розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі; веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення; здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Однак цей державний орган не можна розглядати як дієвий інструмент протидії дискримінації за ознакою статі. Адже його не наділено функціями, як: вивчення і розслідування випадків, пов'язаних з дискримінацією в різних сферах суспільних відносин, отримання доказів та інформації щодо індивідуальних скарг; забезпечення допомоги і підтримки жертвам дискримінації, які необхідні для захисту їх прав у державних установах і судах; пошук шляхів врегулювання існуючих суперечок за індивідуальними скаргами; ухвалення обов'язкових до виконання рішень щодо дискримінаційних дій; застосування санкцій за порушення антидискримінаційних норм.

Література

1. Реализация прав граждан в условиях развитого социализма / Под ред. Е. А. Лукашевой. — М.: Наука, 1983. — 264 с.
2. Загальна теорія держави і права: Підручник / За ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. — Х.: Право, 2009. — 584 с.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.
4. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. — М.: НОРМА-ИНФРА*М, 2006. — 263 с.
5. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М.: ТК Велби, Проспект, 2004. — 496 с.
6. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — Ярославль, 2005. — 235 с.
7. Конституція України: Прийнята на 5-ій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р., № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2005. — № 52. — Ст. 561.

І. М. Твердовський

Восточноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства
ул. Ватутина, 1, Луганськ, 91034, Україна

**СОБЛЮДЕННЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАПРЕТЕ
ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМА НАДЗОРА
И КОНТРОЛЯ**

Резюме

В статье дается общая характеристика законодательства о запрете дискриминации в сфере труда. Внесены предложения относительно совершенствования контрольно-надзорной деятельности по этим вопросам.

Ключевые слова: дискриминация, работники, надзор, контроль, трудовое законодательство.

I. M. Tverdovskyi

East Ukraine Volodymyr Dahl National University,
The Department of Jurisprudence
Vatutina str., 1, Lugansk, 91034, Ukraine

**OBSERVANCE OF LEGISLATION ABOUT PROHIBITION
OF DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOUR:
PROBLEM OF SUPERVISION AND CONTROL**

Summary

In the article general description of legislation is given about prohibition of discrimination in the field of labour. Suggestions are brought in in relation to perfection of control-supervisory activity on these questions.

Key words: discrimination, workers, supervision, control, labour legislation.