

Ірина Владиславівна Ігнатенко – студентка II курсу Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор Сумської
філії Харківського національного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ В МІЖНАРОДНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ

Бурхливий соціально-економічний розвиток змушує нас все частіше замислюватися над питаннями безробіття. Адже нинішній, порівняно високий, відсоток безробіття дозволяє роботодавцю займати панівне положення на ринку праці і висувати вимоги при прийомі на роботу, що суперечать законодавству та моральним засадам суспільства. Таким чином, означене веде до дискримінації громадян у сфері праці.

У національному законодавстві знаходять відображення вказані принципи: стаття 24 Конституції України проголошує: «рівність прав жінки й чоловіка забезпечується наданням рівних з чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї» [1].

Нормативна дефініція поняття «дискримінація» міститься в Конвенції МОП № 111, де зазначається, 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 та занять [3].

Дискримінація принижує людську гідність працівників, створює напругу в трудових правовідносинах, породжує вороже ставлення одних груп працівників до інших. З огляду на це особливої актуальності набуває питання про дотримання юридичних гарантій, що спрямовані не допустити застосування дискримінації з боку роботодавців при прийнятті працівників на роботу, під час їхнього перебування в трудових правовідносинах та під час припинення цих відносин [4, с. 193-198].

Кодекс законів про працю встановлює: «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання

підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

Найпопулярніший спосіб пошуку роботи у наш час – через всесвітню мережу Інтернет, і якщо взяти для прикладу професію юриста, яка є дуже популярною на сьогоднішній день, і яка не є специфічною роботою, то відкриваючи сайт із переліком вакантних місць на посаду юриста, одразу звертаєш увагу на: «Вакантне місце юриста. Вимоги: чоловіча стать, вік до 40 років» або «Вакантне місце юриста. Вимоги: жіноча стать, вік до 30 років» [5, с. 173-180]. Прикрим є той факт, що роботодавці не дотримуються законодавства про працю, а саме Кодексу законів про працю, у якому в ч. 3 ст. 22 встановлено умови обмеження при прийомі на роботу. Зокрема вимоги щодо віку, які можуть застосовуватися виключно у випадках, передбачених законодавством (наприклад, для неповнолітніх), і ні в якому разі до осіб, які бажають реалізувати право на працю, закріплене Конституцією, і на яких не поширюється встановлене законодавством обмеження щодо віку при прийомі на роботу [6, с. 150-153].

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. Представники саме цієї вікової категорії все більше піддаються дискримінації, особливо при прийнятті на роботу, а також в оплаті праці [7, с. 63-70].

З огляду на вищевикладене, хочу відмітити, що, на жаль, випадки відмови у прийомі на роботу через надання переваги одній із статей або через встановлення вікового цензу стають все більш поширеними, а відповідальності за таке порушення законодавства про працю не встановлено і для подальшого попередження та запобігання порушення реалізації права на працю пропоную: забезпечити рівні права та можливості як чоловіків, так і жінок на працю. У свою чергу ті прогалини, які й досі мають місце в чинному трудовому законодавстві щодо забезпечення ефективної боротьби з трудовою дискримінацією, повинен заповнити новий Кодекс законів про працю, статті якого були б сформульовані із врахуванням міжнародних правових стандартів.

Література

1. Конституція України// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

3. Жигалкін І. П. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права [Електронний ресурс] / І. П. Жигалкін // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 193-198. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_26_28
4. Антон О. А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство [Електронний ресурс] / О. А. Антон // Університетські наукові записки. – 2006. – № 1. – С. 173-180. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2006_1_30
5. Коротка А. О. Заборона дискримінації у сфері реалізації права на працю (окремі питання) [Електронний ресурс] / А. О. Коротка // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". – 2012. – Вип. 18. – С. 150-153. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2012_18_26
6. Сахарук І. С. Дискримінація за ознакою віку у сфері праці / І. С. Сахарук // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 3. – С. 63-70.

Олена Юріївна Кузьмик – студентка IV курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ
 Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Проблематика соціального забезпечення є сьогодні гостро актуальною в умовах соціально-економічного спаду, девальвації національної валюти, зростаючого безробіття. Є невирішеними проблеми правового регулювання у відповідній сфері, зокрема, сьогодні з огляду на «молодість» законодавства про Національну поліцію України бракує досліджень правового регулювання соціального забезпечення поліцейських [5, с.31].

Професор О.М. Бандурка зазначає, що соціальне забезпечення – це передбачена «законодавством система матеріального забезпечення та обслуговування громадян у старості, на випадок хвороби, повної чи часткової втрати працездатності...». Основними видами соціального забезпечення в органах внутрішніх справ є: державне обов'язкове соціальне страхування, медичне обслуговування, пенсійне забезпечення, державна фінансова й матеріальна допомога; ...» [3, с. 230].