

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

СЕРБИН НАТАЛІЯ В'ЯЧЕСЛАВІВНА

УДК 349.22

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕДОПУЩЕННЯ
ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ
ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
МОГЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, учений секретар
секретаріату Вченої ради.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ДРОЗД Олексій Юрійович,
Національна академія внутрішніх справ,
головний науковий співробітник відділу
організації науково-дослідної роботи;

кандидат юридичних наук
СІРОХА Дмитро Ігорович,
Київський національний університет імені
Тараса Шевченка, доцент кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення.

Захист відбудеться 21 грудня 2018 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 20 листопада 2018 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02

Є.Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На сьогоднішній день будь-яка соціально спрямована та демократична країна світу визнає людину, її життя та здоров'я найвищою цінністю. Кожна особа, незалежно від її походження, кольору шкіри, раси, віросповідання, тощо, має рівні права і можливості. Ідея рівності вже протягом багатьох років знаходиться у полі зору фахівців із різних галузей наукового пізнання. Вона, головним чином, будується на тому, що всі люди народжуються однаковими, а тому і в процесі здійснення своєї життєдіяльності вони повинні мати рівні можливості. Однак, нажаль доводиться констатувати, що сучасний світ не є ідеальним, як і не є ідеальними правові процеси, інститути та інші явища соціально-правового буття. А тому, на сьогодні непоодинокими є випадки порушення засад рівності у всіх сферах життя, одним із найбільш яскравих та таких, що найчастіше зустрічається, є дискримінація у сфері праці.

Виникнення явища дискримінації у сфері праці пов'язано в першу чергу з нерівними можливостями працівників до реалізації їх трудових прав. Варто відзначити, що дискримінація у сфері праці безпосередньо пов'язана із здійсненням трудової діяльності, а тому важливо, щоб роботодавець створив всі необхідні умови для того, щоб жоден працівник, незалежно від його фізіологічних та інших особливостей, не відчував себе не комфортно. Втім, самих лише намагань роботодавця недостатньо, а тому держава повинна створити всі необхідні умови для того, щоб мінімізувати можливості виникнення явища дискримінації у сфері праці. Досягти вказаного, на нашу думку, можливо лише шляхом забезпечення якісного, повного та всебічного правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за допомогою норм чинного законодавства України.

В останні два десятки років науковці досить багато уваги приділяли проблемі дискримінації у сфері праці. Зокрема, окремі аспекти цієї проблематики вивчали: О.А. Антон, О.В. Безпалько, М.Д. Бойко, С.Б. Бондар, І.В. Братусь, В.Я. Бурак, С.В. Вишновецька, А.А. Гоць, Н.П. Долгих, О.Ю. Дрозд, В.В. Жернаков, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, З.Я. Козак, В.Л. Костюк, О.Я. Лаврів, І.В. Лагутіна, С.С. Лукаш, Т.Л. Лях, В.П. Марущак, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський, В.Ю. Нікіфоров, П.Д. Пилипенко, О.Б. Пінчук, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, Д.І. Сіроха, І.М. Твердовський, О.М. Шевчук, Г.М. Юрчик, Л.С. Явич, О.М. Ярошенко та багато інших. Втім, можемо констатувати, що більшість наукових праць, було присвячено лише теоретичним аспектам дискримінації у сфері праці, а

проблемні питання практичного вдосконалення відповідного законодавства, фактично залишились по за увагою вчених.

Таким чином, необхідність удосконалення теоретико-методологічної конструкції правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці, недостатність наукових розробок у цій царині, недосконалість відповідного законодавства, обумовлюють актуальність комплексного дослідження правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертацію виконано відповідно до п. 1.4 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275, пп. 4.4, 12.13, 12.14 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, схвалених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 23 лютого 2016 р. (протокол № 2), а також у межах теми науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт Харківського національного університету внутрішніх справ на 2014–2018 рр. «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб на основі узагальнення наукових праць вчених, аналізу норм чинного трудового законодавства України, а також міжнародних нормативно-правових актів, визначити сутність та особливості правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці, на основі чого надати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення та подальшого розвитку вітчизняного законодавства у цій сфері.

Задля досягнення визначеної у дисертаційній роботі мети, було визначено наступні основні *завдання*:

- визначити сутність поняття та ознаки дискримінації у сфері праці;
- з'ясувати місце та значення принципу недопущення дискримінації у сфері праці серед принципів трудового права;
- розкрити сутність та значення міжнародно-правових стандартів у сфері недопущення дискримінації у сфері праці;
- охарактеризувати правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час прийняття на роботу;

- окреслити правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час переміщення на вищу посаду, та запропонувати напрямки їх вдосконалення;

- встановити правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час звільнення з роботи та визначити напрямки їх розвитку;

- визначити перспективи розвитку трудового законодавства у царині недопущення дискримінації у сфері праці;

- розкрити зміст нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації;

- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці та запропонувати можливості його використання в Україні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що формуються під час правового регулювання реалізації права на працю.

Предмет дослідження становить правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження складають загальні та спеціальні методи наукового пізнання, які були використані у відповідності до мети та задач роботи. Так, за допомогою логіко-семантичного методу сформовано поняття та окреслено ознаки дискримінації у сфері праці (підрозділ 1.1). При визначенні місця та значення принципу недопущення дискримінації у сфері праці серед принципів трудового права було використано системно-функціональний та інформаційний методи (підрозділ 1.2). Шляхом використання методу системного аналізу було визначено місце та значення принципу недопущення дискримінації у сфері праці серед принципів трудового права (підрозділ 1.3). Метод документального аналізу було використано під час визначення правових засад недопущення дискримінації у сфері праці при прийнятті на роботу, при переміщення на вищу посаду, а також при звільненні з роботи (підрозділи 2.1-2.3). Порівняльно-правовий та формально-юридичний методи було використано для визначення перспектив розвитку трудового законодавства у царині недопущення дискримінації у сфері праці, а також для узагальнення зарубіжного досвіду правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці та визначення можливостей його використання в Україні (підрозділ 3.1 та 3.3). При розкритті змісту нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації було використано системно-структурний метод

(підрозділ 3.2). В роботі використано низку й інших методів наукового пізнання.

Науково-теоретичним підґрунтям дослідження є наукові праці вчених не лише в галузі трудового права, й праці фахівців у галузі філософії, соціології, загальної теорії держави і права, тощо.

Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, норм трудового законодавства України, яке складається із нормативно-правових актів різної юридичної сили, які визначають правові засади недопущення дискримінації у сфері праці.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення судової практики щодо вирішення справ пов'язаних із дискримінацією у сфері праці, аналітичні статті, політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні матеріали.

Наукова новизна отриманих результатів визначається тим, що дисертаційна робота є однією з перших спроб комплексно, на основі узагальнення наукових праць вчених, аналізу норм трудового законодавства та міжнародних нормативно-правових актів, з використанням сучасних методів пізнання, визначити сутність та особливості правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України, а також окреслити можливі шляхи удосконалення та розвитку відповідного законодавства. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, запропонованих особисто здобувачем.

уперше:

- здійснено класифікацію міжнародних стандартів щодо недопущення дискримінації у трудовій діяльності. Такі стандарти було поділено на дві групи: 1) міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації загального значення, які містяться у Загальній декларації прав людини ООН, Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права; та 2) цільові міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації у сфері праці які безпосередньо, викладені у положеннях антидискримінаційних міжнародних нормативно-правових актів;

- запропоновано в Кодексі законів про працю України закріпити окрему статтю «Гарантії під час прийняття на роботу», яка встановлювала б особливості недопущення дискримінації безпосередньо під час прийняття особи на роботу;

- на основі аналізу зарубіжного досвіду, запропоновано закріпити коло санкцій фінансового характеру для роботодавців, за порушення законодавства про працю у частині недопущення дискримінації;

удосконалено:

- перелік та сутність найбільш характерних ознак дискримінації у сфері праці. До таких ознак було віднесено: а) виключну належність до трудової галузі права; б) умисний характер дій та відсутність в них об'єктивізму; в) відсутність законних підстав для обмеження трудових прав; г) караність за дискримінацію; г) негативний вплив дискримінації на всю трудову галузь.

- розуміння поняття «міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації», під яким запропоновано розуміти відповідні особливі принципи, вимоги, форми недопущення дискримінації, які закріплені у нормах міжнародних нормативно-правових актів;

- бачення перспектив та проблем подальшого розвитку трудового законодавства за різними напрямками, зокрема, у царині створення ефективних механізмів протидії дискримінації у сфері праці;

- розумінні сутності нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації;

дістали подальшого розвитку:

- теза про те, що принцип недопущення дискримінації в сфері праці є домінуючою вихідною засадою в галузі трудового права;

- обґрунтування необхідності визначення у чинному Кодексі законів про працю поняття «переведення на вищу посаду», адже даний термін розглядається законодавцем у контексті зміни умов праці (переведення на іншу роботу) та трудового договору;

- пропозиції стосовно необхідності поступової кодифікації антидискримінаційних положень законодавства у сфері праці, з подальшим закріпленням норм, що регулюють питання недопущення дискримінації у сфері праці на різних етапах трудової діяльності та до різних категорій працюючих осіб в єдиному нормативно-правовому акті – новому Трудовому кодексі України;

- точка зору стосовно необхідності законодавчого закріплення поняття «звільнення», яке запропоновано викласти у наступній редакції: «звільнення – це юридичний факт припинення дії трудового договору, який полягає у припиненні трудових відносин між працівником та роботодавцем з підстав передбачених загальнотрудовим та спеціальним законодавством».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес, зокрема викладені в дисертації положення можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері – для подальшого розроблення проблематики, пов'язаної з удосконалення правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці;

- у правотворчості – у ході внесення змін і доповнень до нормативно-правових актів, які регулюють питання недопущення дискримінації у сфері праці, у також при розробці проекту Трудового Кодексу України;

- у правозастосовній діяльності – для підвищення якості вирішення спорів, пов'язаних із дискримінацією у сфері праці;

- у освітньому процесі – матеріали дисертаційної роботи можуть бути використані при підготовці підручників і навчальних посібників з дисципліни «Трудове право».

Апробація результатів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних та національних науково-практичних конференціях, семінарах та круглих столах: «Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (м. Одеса, 12-13 серпня 2016 р.), «Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства» (м. Київ, 7-8 квітня 2017 р.), «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 19–20 січня 2018 р.).

Публікації. Основні результати дослідження викладено в 4 статтях, опублікованих у фахових виданнях України та 2 наукових періодичних виданнях іншої держави, а також у трьох тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації – 209 сторінок. Список використаних джерел містить 357 найменувань і займає 35 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, висвітлено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначено об'єкт і предмет дослідження, сформульовано мету й завдання дослідження, розкрито наукову новизну та практичне

значення отриманих результатів, подано відомості про апробацію результатів дослідження та публікації за темою дисертації.

Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України» складається з трьох підрозділів, які привчені визначенню поняття та характерних ознак дискримінації у сфері праці, окресленню місця та значення принципу недопущення дискримінації у сфері праці серед принципів трудового права, а також характеристик міжнародно-правових стандартів недопущення дискримінації у сфері праці

У підрозділі 1.1 *«Поняття та ознаки дискримінації у сфері праці»* аналізуються теоретичні підходи щодо визначення поняття «дискримінація» в розрізі різних сфер наукового пізнання. Акцентовано увагу, що незважаючи на демократичну спрямованість вектору розвитку нашої держави, а також наявність законодавчої бази щодо правового регулювання усіх питань пов'язаних із дискримінацією, ґрунтового визначення категорій «трудова дискримінація» або «дискримінація у сфері праці» на сьогоднішній день законодавцем не вироблена.

Досліджено наукові точки зору з приводу визначення сутності поняття «дискримінація», на основі чого було запропоновано авторське визначення поняття «дискримінація у сфері праці».

Наведено та охарактеризовано такі найбільш характерні ознаки дискримінації у сфері праці: виключна належність до трудової галузі права; відсутність законних підстав для обмеження трудових прав; караністю дискримінації; тощо.

У підрозділі 1.2 *«Місце та значення принципу недопущення дискримінації у сфері праці серед принципів трудового права»* акцентується увагу на тому, що основні засад права проявляється у наявності ряду непорушних принципів, які спрямовують його дію, та забезпечують ефективність впливу на суспільні відносини, як основного регулятора. Ці засади уособлюються у принципах права загалом та його основних складових елементах – окремих галузях.

Встановлено, що у правовій доктрині, науковці й досі не можуть дійти до єдиної точки зору, щодо змісту принципів права та їх характерних особливостей. Різноманітність та значна кількість поглядів учених на цю проблему дозволило класифікувати їх на три групи. Наголошено, що представники першої групи наукових поглядів розглядають принципи права максимально абстрактно. Відзначено, що характерною ознакою наукових поглядів вчених, які було віднесено до другої групи, є бачення принципів права, як явища об'єктивної дійсності, через призму їх позитивного вираження у юридичних

нормах. Третю групу наукових поглядів становлять наукові позиції щодо визначення категорії «принципи права», які за своєю сутністю є відмінними та в деяких моментах унікальними, що не дає можливості віднести їх до перших двох груп. Охарактеризовано погляди вчених, щодо класифікації принципів трудового права. Розкрито сутність та значення основних принципів трудового права, зокрема таких, як: законність, верховенство права, гласність, поєднання централізованого та локального правового регулювання, тощо.

З'ясовано місце принципу недопущення дискримінації у сфері праці. Констатовано, що на сьогодні саме принцип недопущення дискримінації у сфері праці займає одне з найбільш домінуючих положень в системі вихідних засад в рамках галузі права, до якої він належить.

У підрозділі 1.3 *«Міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації у сфері праці»* на підставі аналізу відповідних наукових точок зору запропоновано авторське визначення поняття міжнародно-правових стандартів недопущення дискримінації у сфері праці.

Розглянуто основні положення міжнародних нормативно-правових актів у досліджуваній сфері. Акцентовано увагу, що цілий ряд важливих положень, що стосуються питання стандартів недопущення дискримінації у сфері праці містяться у документах виданих Організацією Об'єднаних Націй. Наголошено, що міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації у сфері праці, які містяться у положеннях нормативних документів Організації Об'єднаних Націй, стали базисом та отримали подальший розвиток і реалізацію у актах Міжнародної організації праці. Відзначено, що в рамках діяльності Міжнародної організації праці було прийнято низку важливих та необхідних до освітлення документів, зокрема Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять №111.

Аналіз міжнародно-правових стандартів недопущення дискримінації у сфері праці показав, що на сьогоднішній день вони являють собою великий масив міжнародно-правових норм закріплених у різних міжнародних документах. Запропоновано здійснити класифікацію міжнародно-правових стандартів недопущення дискримінації у сфері праці.

Розділ 2 «Правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час реалізації права на працю» складається з трьох підрозділів, в яких присвячено увагу правовим засадам недопущення дискримінації у сфері праці під час прийняття на роботу, при переміщенні на вищу посаду, а також недопущення дискримінації у сфері праці під час звільнення з роботи.

У підрозділі 2.1 *«Правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час прийняття на роботу»* акцентовано увагу, що дискримінація при прийнятті на роботу є грубим порушенням трудових прав людини і громадянина. Існуючий порядок прийняття працівників на роботу не є досконалим, у зв'язку із чим має місце порушення трудових прав працівників, зокрема дискримінаційного типу.

Констатовано, що на сьогоднішній день на рівні законодавства України існує велика кількість норм, які створюють легальний механізм протидії необґрунтованим відмовам у прийнятті на роботу певних категорій осіб. При цьому встановлено, що окрім загально-трудових норм, існує велика кількість спеціальних нормативних положень, які в деяких моментах регламентують аналогічні питання, що є причиною виникнення колізійних ситуацій в процесі регулювання трудових правовідносин. Запропоновано шляхи вирішення відповідних колізій.

Аргументовано, що у статті 22 *«Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору»* Кодексу законів про працю України слід додати частину у, якій необхідно закріпити гарантію недопущення дискримінації безпосередньо під час прийняття особи на роботу.

У підрозділі 2.2 *«Правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час переміщення на вищу посаду»* відзначено, що зміну умов праці в напрямку їх поліпшення, а також поступового розширення правового статусу працівника на конкретному підприємстві, установі чи організації можна охарактеризувати терміном кар'єра. Наголошено на важливості належного закріплення гарантій кар'єрного росту для працівників.

Запропоновано авторське визначення поняття «посада» під яким слід розуміти структурно-організаційну, ієрархічно підпорядковану одиницю підприємства, установи та організації будь-якого типу, яка передбачає покладення на конкретного працівника відповідних прав, обов'язків та функцій визначених трудовим договором. Запропоновано на законодавчому рівні закріпити термін «посада».

Наголошено, що кожне нове переміщення працівника на вищу посаду змінює коло його прав та обов'язків у напрямку: розширення правового статусу, що виражається в можливості делегувати повноваження працівникам, які займають структурно підпорядковані посади; появи контрольних функцій по відношенню до інших працівників; підвищення рівня оплати праці, а також інших змін умов трудового договору. Акцентовано увагу, що «антидискримінаційні» засади під час переміщення на вищу посаду містяться в положеннях

різних нормативно-правових актів, як загальнотрудової, так і спеціальної направленості. Охарактеризовано відповідні «антидискримінаційні» засади під час переміщення на вищу посаду

Доведена необхідність розширити дію норм Кодексу законів про працю України у частині врегулювання ними питань недопущення дискримінації під час переміщення працівників на вищу посаду.

У підрозділі 2.3 *«Правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час звільнення з роботи»* акцентовано увагу, що у нормах КЗпП термін «звільнення» фігурує лише в окремих випадках. При цьому в положеннях, які регламентують припинення трудових правовідносин, переважають такі поняття як «припинення трудового договору» та «розірвання трудового договору». Запропоновано авторське визначення поняття звільнення, яке у подальшому необхідно закріпити на законодавчому рівні.

Наголошено на необхідності чіткого визначення підстав звільнення працівників, а також правових обмежень щодо припинення трудового договору із окремими категоріями осіб. Доведено, що чітке визначення таких підстав перш за все забезпечує недопущення свавілля з боку роботодавців, тобто, створюються імперативні юридичні рамки, в межах яких кожний роботодавець має діяти, мотивуючи звільнення працівника не особистим переконаннями, а конкретними приписами, пунктами та частинами відповідних статей Кодексу законів про працю України.

Аргументовано, що важливим напрямом удосконалення правових засад забезпечення правомірності звільнення працівників, а також недопущення дискримінації під час припинення трудових відносин, що, зокрема, підтверджується міжнародними стандартами, є проведення службового розслідування.

Встановлено, які кроки необхідно зробити вітчизняному законодавцю для удосконалення правових засад недопущення дискримінації у сфері праці під час звільнення працівника з роботи.

Розділ 3 «Шляхи вдосконалення правових засад недопущення дискримінації у сфері праці» складається із трьох підрозділів у яких окреслено перспективи розвитку трудового законодавства у царині недопущення дискримінації у сфері праці, охарактеризовано нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації, узагальнено зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці та окреслено можливості його використання в Україні.

У підрозділі 3.1 *«Перспективи розвитку трудового законодавства у царині недопущення дискримінації у сфері праці»*,

наголошено, що на сьогоднішній день означене питання виступає важливою частиною формування національного механізму протидії дискримінації та усім її проявам в цілому. Акцентовано увагу, що еволюція правових засад в цьому напрямку все більше набуває міжгалузевого статусу.

Визначено сутність поняття «законодавство», у зв'язку з чим під поняттям трудове законодавство запропоновано розуміти ієрархічну впорядковану, взаємо доповнювану, систему взаємодіючих та пов'язаних між собою нормативно-правових актів, положення яких регулюють суспільні відносини в трудовій галузі, до яких відносяться закони України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції і законів України.

Досліджено доктринальні підходи щодо перспектив розвитку трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації у сфері праці, на основі чого було сформовано авторське бачення перспектив еволюції трудової правової нормативної бази у досліджуваній сфері.

Обґрунтовано, що перспективи еволюції безпосередньо трудового законодавства в даній царині полягають у наступному: по-перше, розширенні положень щодо забезпечення та посилення гендерної рівності у сфері праці; по-друге, розширенні положень щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на ринку праці; по-третє, досягненні максимальної системності та узгодженості трудового законодавства в частині регулювання питань недопущення дискримінації з іншими нормативно-правовими актами прийнятими з аналогічних питань.

У підрозділі 3.2 *«Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації»* наголошується на важливості та необхідності здійснення контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації.

Досліджено теоретичні підходи щодо визначення термінів «нагляд» і «контроль». Обґрунтовано, що контроль в контексті представленої проблематики є більш широкою категорією. Адже він, на відміну від нагляду обумовлює можливість втручання органів державної влади у діяльність підконтрольних суб'єктів з метою приведення їх роботи до відповідного, нормативно визначеного стану.

Констатовано, що неврегульованість питань нагляду і контролю на законодавчому рівні приводить до того, що на практиці змінюється

сутність зазначених категорій, в залежності від сфери їх застосування. Наведено систему органів державної влади, які уповноважені здійснювати нагляд і контроль у сфері недопущення дискримінації, а також розкрито зміст повноважень кожного із них.

Встановлено, що нагляд за дотриманням трудового законодавства в розрізі недопущення дискримінації є спеціальною, нормативно-впорядкованою формою діяльності держави, в особі відповідних органів виконавчої влади, направленою на виявлення недоліків та порушень в роботі органів уповноважених здійснювати контроль за дотриманням антидискримінаційного трудового законодавства, а також удосконалення моделей провадження контрольних повноважень з метою підвищення їх ефективності. В свою чергу контроль за дотриманням трудового законодавства в сфері недопущення дискримінації також виступає формою державно-владної діяльності, яку направлено на виявлення порушень норм законодавства про працю в розрізі недопущення дискримінації у межах трудових правовідносин на підприємствах, установах і організаціях усіх форм власності, фізичними особами, які використовують найману працю, а також відновлення порушених прав і законних інтересів осіб, які зазнали дискримінації.

У підрозділі 3.3 *«Зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці та можливості його використання в Україні»*, наголошено, що необхідним та доцільним для підвищення ефективності протидії дискримінації в сфері праці на території України є аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання цього питання, визначення його позитивних моментів та можливостей імплементації у національну правову систему.

Обґрунтовано, що важливим до розгляду є досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці Європейського Союзу, адже на сьогоднішній день на території країн-членів цієї міжнародної організації видано чи не найбільший масив нормативних актів антидискримінаційної спрямованості. Констатовано, що ключовою особливістю правових засад недопущення дискримінації у трудовій галузі в ЄС є наявність дворівневої ланки правового регулювання. Першу складають норми правових актів виданих органами управління ЄС безпосередньо, другу – національне законодавства країн-членів.

Встановлено, що підхід кожної держави до регламенту питань пов'язаних із дискримінацією є цілком індивідуальним, що обумовлено історичними та правовими особливостями розвитку тієї чи іншої країни. Наголошено, що ці моменти слід враховувати, а тим

більше від них відштовхуватись в процесі формування власної моделі правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці.

Визначено найбільш важливі аспекти зарубіжного досвіду, які обов'язково необхідно врахувати вітчизняному законодавцю в процесі удосконалення відповідного нормативно-правового регулювання в Україні.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання – визначення сутності та особливостей правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України. В результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Основні з них такі.

1. Визначено, що дискримінація у сфері праці – це обмеження або порушення визначених законодавством України трудових прав особи в рамках правовідносин, які виникають за фактом укладення, зміни умов або розірвання трудового договору, виконання нею професійних обов'язків оплати праці, переведення на іншу посаду (просування в кар'єрі, по службі), притягнення її до дисциплінарної відповідальності, допущення до отримання освіти, професійного навчання та в рамках інших правовідносин, що є протиправним, умисним та мотивованим не положеннями чинного законодавства, а певними ознаками конкретної особи або групи осіб, до яких зокрема відноситься: приналежність до конкретної раси, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, етнічне, соціальне та іноземне походження, вік, стан здоров'я, інвалідність, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейний та майновий стан, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участь у страйках, звернення або намір звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, мовні або інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання.

2. Наголошено, що принцип недопущення дискримінації в сфері праці є домінуючою вихідною засадою. Принцип недопущення дискримінації в сфері праці запропоновано віднести до галузевих принципів, адже відповідно до внутрішнього змісту його дія поширюється виключно на правовідносини трудової галузі права.

Домінуюча роль вказаної засади пояснюється тим, що вона спрямована на те, щоб створити умови за яких всі учасники трудових правовідносин будуть мати рівні можливості для реалізації своїх трудових прав незалежно від їх фізичних та/або фізіологічних особливостей, соціального та майнового стану, тощо.

3. Встановлено, що міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації у сфері праці є важливою складовою міжнародного законодавства, положення якого формують механізми забезпечення прав людини та її основоположних свобод не тільки у трудовій, але й у інших галузях життєдіяльності суспільства. Аналіз міжнародно-правових стандартів недопущення дискримінації у сфері праці показав, що вони містяться у різних основоположних міжнародних документах, таких як Конвенції ООН та МОП, нормативні акти Ради Європи тощо, більшість з яких ратифіковано на національному рівні.

4. Акцентовано увагу, що на сьогоднішній день на рівні законодавства України існує велика кількість норм, які створюють легальний механізм протидії необґрунтованим відмова у встановленні трудових правовідносин із певними категоріями осіб. Констатовано, що окрім загальнотрудових норм, існує велика кількість спеціальних нормативних положень, які в деяким моментах регламентують аналогічні питання, що є причиною виникнення колізійних ситуацій в процесі регулювання трудових правовідносин. Для того, щоб уникнути появи цих негативних аспектів, доречно переробити відповідні положення КЗпП таким чином що б: по-перше, зробити їх основним нормативним джерелом недопущення дискримінації під час прийняття на роботу, виключивши схожі або ідентичні норми з інших законодавчих актів, а, по-друге, розширити зміст даних положень, роблячи його зрозумілим, перш за все, для адресата, тобто, конкретної особи, яка реалізує своє право на працю та є потенційним об'єктом дискримінації.

5. Відмічено, що на сьогодні правові засади недопущення дискримінації у сфері праці містяться у великій кількості нормативно-правових актів трудового та інших галузей права. Наголошено на необхідності розширити в даному ракурсі саме норми КЗпП, створивши «монополію» регулюючого впливу саме цього нормативно-правового акту. Констатовано, виключно Кодекс Законів про працю України повинен містити законодавчий стандарт недопущення дискримінації трудових прав під час переведення на вищу посаду. Для досягнення цієї мети доречно: по-перше, визначити в нормах КЗпП термін «посада», а також розкрити її структуру та взаємозв'язок із умовами трудового договору; по-друге, за аналогією до норм Закону

України «Про державну службу» визначити умову недопущення маскування під переведенням працівника на вищу посаду скритого покарання для нього; по-третє, встановити додаткове посилення у положеннях КЗпП, які регламентують гарантії при зміні трудового договору, на статтю 2-1 КЗпП та норми Закону України «Про запобігання та протидії дискримінації в Україні», які визначають усі можливі аспекти, відносно яких людина може зазнати дискримінації під час переміщення на вищу посаду, а також форми вираження цього негативного явища. Наголошено, що такий підхід, зумовить гармонізацію трудового законодавства та суттєво поліпшить якість його регулюючого впливу на правовідносини з приводу недопущення дискримінації у сфері праці під час переміщення на вищу посаду, а також дозволить знизити показник її появи у трудовій галузі загалом.

6. Встановлено, що для вдосконалення правових засад недопущення дискримінації у сфері праці під час звільнення працівника з роботи, необхідно здійснити ряд наступним кроки, а саме: по-перше, закріпити у нормах чинного Кодексу законів про працю України термін «звільнення» замість поняття «припинення трудового договору», а також розкрити його зміст; по-друге, увести у КЗпП додаткову статтю щодо заборони необґрунтованого звільнення працівників, їх дискримінації та умисного створення несприятливих умов праці, з метою примушення особи до звільнення; по-третє, запровадити у трудовому праві інститут службового розслідування.

7. З метою вдосконалення трудового законодавства у царині недопущення дискримінації у сфері праці запропоновано: а) здійснити систематизацію нормативно-правових актів антидискримінаційного характеру у сфері праці; б) здійснювати подальшу імплементацію міжнародних стандартів у сфері недопущення дискримінації у галузі праці та удосконалювати на їх основі національні нормативно-правові акти; в) у антидискримінаційному законодавстві уникати декларативних положень; г) розробити та запровадити механізм відповідальності за дискримінацію у сфері праці; г) закріпити антидискримінаційні положення у сфері праці, не тільки для окремих категорій працюючих осіб, а й на всіх етапах реалізації права на працю.

8. Визначено, що нагляд за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації – це спеціально впорядкована норма права форма державної діяльності, реалізована в роботі відповідних органів виконавчої влади, яку направлено на виявлення недоліків та порушень в роботі органів уповноважених здійснювати контроль за дотриманням антидискримінаційного

трудового законодавства, а також удосконалення моделей здійснення контрольних повноважень з ціллю підвищення ефективності діяльності останніх. Під поняттям контроль за дотриманням трудового законодавства в сфері недопущення дискримінації, запропоновано розуміти специфічну активну форму діяльності суб'єктів контролю, направлену на виявлення порушень норм законодавства про працю щодо недопущення дискримінації у межах трудових правовідносин на підприємствах, установах і організаціях усіх форм власності, фізичними особами, які використовують найману працю, а також відновлення порушених прав, законних інтересів жертв дискримінації.

9. Узагальнено зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці на прикладі, Сполучених Штатів Америки, Канади, Великої Британії, Польщі, Франції, Швеції, Російської Федерації та Білорусії. Обґрунтовано, що цікавим та доцільним до запозичення та використання в умовах національної правової системи, є зарубіжний досвід щодо: а) встановлення правових санкцій фінансового характеру за порушення трудового законодавства в сфері недопущення дискримінації; б) створення додаткових державних органів роботи яких буде направлено на забезпечення виконання правових приписів, щодо недопущення дискримінації у всіх галузях суспільного життя; в) закріплення норм протидії дискримінації у сфері праці, які на сьогоднішній день містяться в різних нормативних актах, в межах єдиного законодавчого документа.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Сербин Н.В. Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. №6. Том 4. С. 88-92.
2. Сербин Н.В. Європейський досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці та можливості його використання в Україні. Науковий вісник публічного та приватного. 2018. Випуск 5. С. 102-106.
3. Сербин Н.В. До проблеми визначення поняття та ознак дискримінації у сфері праці. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. №1. Том 3. С. 89-92.
4. Сербин Н.В. Правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час переміщення на вищу посаду. Науковий вісник

Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2016. Випуск 6-2. Т. 2. С. 112-117.

Статті у зарубіжних періодичних наукових виданнях:

5. Сербин Н.В. К проблеме совершенствования правовых основ недопущение дискриминации в сфере труда при увольнении с работы. Право и политика. 2017. № 3. С. 33–38. (Кыргызская Республика).

6. Сербин Н.В. Перспективы развития трудового законодательства в области недопущения дискриминации в сфере труда. Право и закон. 2018. № 2. С. 30–34. (Кыргызская Республика)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Сербин Н.В. Досвід Сполучених Штатів Америки у галузі правового регулювання дискримінації у сфері праці. Актуальні питання правової теорії та юридичної практики : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 12-13 серпня 2016 р.) – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2016. С.71–74.

8. Сербин Н.В. Міжнародно-правові стандарти недопущення дискримінації у сфері праці. Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 7-8 квітня 2017 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2017. С.45–49.

9. Сербин Н.В. До проблеми визначення поняття «дискримінація у сфері праці» у трудовому законодавстві України. Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 19–20 січня 2018 р.). – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С.59–62.

АНОТАЦІЯ

Сербин Н. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України.
– *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2018.

Дисертаційне дослідження присвячено проблемним питанням правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці в Україні. У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні сутності та особливостей правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України, а також опрацюванні пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Визначається сутність поняття та ознаки дискримінації у сфері праці. Окреслюється місце та значення принципу недопущення дискримінації у сфері праці серед принципів трудового права. Розкривається сутність та значення міжнародно-правових стандартів у сфері недопущення дискримінації у сфері праці. Надається характеристика правовим засадам недопущення дискримінації у сфері праці під час прийняття на роботу. Визначаються правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час переміщення на вищу посаду, та окреслюються напрямки їх вдосконалення. Встановлюються правові засади недопущення дискримінації у сфері праці під час звільнення з роботи та визначаються напрямки їх розвитку. Визначаються перспективи розвитку трудового законодавства у царині недопущення дискримінації у сфері праці. Розкривається зміст нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації. Узагальнюється зарубіжний досвід правового регулювання недопущення дискримінації у сфері праці та визначаються можливості його використання в Україні.

Ключові слова: дискримінація, недопущення дискримінації, принципи, праця, трудове законодавство України, правове регулювання, міжнародно-правові стандарти, правові засади, трудові права.

АННОТАЦИЯ

Сербин Н.В. Правовое регулирование недопущения дискриминации в сфере труда по трудовому законодательству Украины. - Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». - Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2018.

Диссертационное исследование посвящено проблемным вопросам правового регулирования недопущения дискриминации в сфере труда в Украине. В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной задачи, которая заключается в определении сущности и особенностей правового регулирования недопущения дискриминации в сфере труда по трудовому законодательству Украины, а также разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию соответствующего законодательства.

Определяется сущность понятия и признаки дискриминации в сфере труда. Устанавливается место и значение принципа недопущения дискриминации в сфере труда среди принципов трудового права. Раскрывается сущность и значение международно-правовых стандартов в области недопущения дискриминации в сфере труда. Дается характеристика правовым основам недопущения дискриминации в сфере труда при приеме на работу. Определяются правовые основы недопущения дискриминации в сфере труда при перемещении на вышестоящую должность, и определяются направления их совершенствования. Устанавливаются правовые основы недопущения дискриминации в сфере труда при увольнении с работы и определяются направления их развития. Определяются перспективы развития трудового законодательства в области недопущения дискриминации в сфере труда. Раскрывается содержание надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства в сфере недопущения дискриминации. Обобщается зарубежный опыт правового регулирования недопущения дискриминации в сфере труда, и определяются возможности его использования в Украине.

Ключевые слова: дискриминация, недопущение дискриминации, принципы, труд, трудовое законодательство Украины, правовое регулирование, международно-правовые стандарты, правовые основы, трудовые права.

SUMMARY

Serbyn N. V. Legal Regulation for Non-Discrimination in the Labor Sphere in Accordance with Labor Legislation of Ukraine. – *Qualifying scientific work as the manuscript.*

The thesis for a candidate's degree by the specialty 12.00.05 "Labor Law; Social Guaranteeing Law. – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2018.

The dissertation is focused on the problematic issues of legal regulation of non-discrimination in the labor sphere in Ukraine. The author of the dissertation has provided theoretical generalization and a new solution to the scientific problem, which consists in determining the essence and peculiarities of legal regulation of non-discrimination in the labor sphere under the labor legislation of Ukraine, as well as in elaborating propositions and recommendations for improving the relevant legislation.

The essence of the concept and features of discrimination in the labor sphere has been determined. The place and significance of the principle of non-discrimination in the labor sphere among the principles of labor law have been outlined. The essence and significance of the international and legal standards of non-discrimination in the labor sphere have been revealed. The author has provided characteristics to the legal principles for non-discrimination in the labor sphere during the recruitment. The legal principles of non-discrimination in the labor sphere during the promotion to a higher position have been determined; and the directions for their improvement have been outlined. The legal principles of non-discrimination in the labor sphere during the dismissal have been established; and the directions of their development have been determined. The author has defined the perspectives for the development of labor legislation in the area of non-discrimination in the labor sphere. The content of supervision and control over the observance of labor legislation in the field of non-discrimination has been revealed. International experience of legal regulation of non-discrimination in the labor sphere has been generalized; and its possible application in Ukraine has been determined.

Key words: discrimination, non-discrimination, principles, labor, labor law of Ukraine, legal regulation, international and legal standards, legal grounds, labor rights.

Підписано до друку 19.11.2018. Папір офсетний. Друк офсетний.
Формат 60×90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9. Тираж 100
прим. Видавець і виготовлювач Харківський національний
університет внутрішніх справ, просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.