

суворим наглядом. На мою думку, нам варто було б перейняти досвід європейських країн (хоча б частково) у даній сфері, адже їх показники охорони праці на підприємствах, установах та організаціях підтверджують дієвість таких методів регулювання безпеки праці.

Список використаних джерел

1. Методика контролю стану умов та безпеки праці / Г. Лесенко // Охорона праці. – №9. – 2014. – С. 40-45
2. Основи охорони праці : підручник / М.С. Одарченко, А.М. Одарченко, І.В. Степанов, Я.М. Черненко. – Х. : Стиль-Издат, 2017. – 334 с.
3. Пуховська Л.П. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу/ Л.П. Пуховська // Порівняльно-педагогічні студії. – 2014. – №4 (22). – С. 116-122.

Ключові слова: охорона праці, європейські стандарти, виробничий травматизм, матеріальне забезпечення, страхові експерти.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.

Ломонова Катерина Андріївна

студентка 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

На сьогоднішній день наша держава входить до списку країн, де проблема дискримінації постала дуже гостро. Це явище досліджувалось вітчизняними вченими, такими як: І.В. Лагутіна, О.В. Тищенко, Н.Б. Болотіна, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.

Дискримінацію можна визначити як нерівне ставлення до суб'єктів, що знаходяться в рівному правовому становищі [1, с. 450].

Дискримінацією можна також визначити як обмеження прав, встановлення переваг в залежності від обставин, не пов'язаних з діловими якостями працівників [2, с. 119].

Основними причинами дискримінації є: особистий егоїзм, розбіжність інтересів, соціальна нерівність, страх або нерозуміння якихось чинників, відмінність у зовнішньому вигляді та інші.

Принцип рівності набув юридичного закріплення у таких міжнародно-правових актах: ст. ст. 2, 7 Загальної декларації прав людини, ст. ст. 2, 3, 26 Міжнародного пакту громадянських та політичних прав, Міжнародній конвенції з ліквідації всіх форм расової дискримінації, у Міжнародній конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо

жінок, ст. ст. 2, 3, 4, 12 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю; Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111; у ст. 1 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини); ст. 1 Європейської соціальної хартії та у Європейській соціальній хартії (переглянуто).

Принцип заборони дискримінації закріплюється у: ст. ст. 21 та 24 Конституції України, ст. 21 Кодексу законів про працю, у Законі України «Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків», ст. 1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»; у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ст. ст. 2, 3 проекту Трудового кодексу України.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація – ситуація, за якої індивід або група індивідів за ознаками раси, віку, статевій приналежності, сімейного стану визнає обмеження у користуванні правами та обов'язками, крім випадків, коли обмеження має правомірне обґрунтування.

Також у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» вказується на те, що є декілька форм дискримінації, а саме: пряма, непряма [4]. Пряма дискримінація – це коли з особою поводяться гірше ніж з іншими людьми. Яскравим прикладом прямої дискримінації може бути ситуація, коли не працевлаштовують осіб інших національностей. Непряма – це певна ситуація, внаслідок формально нейтральних правил, критеріїв ставлять де-факто індивіда або групу індивідів у не вигідне становище у порівнянні з іншими. Яскравим прикладом є ситуації, коли не приймають на державну роботу осіб із татуваннями на обличчі, шії або чоловіків із довгим волоссям.

Сьогодні у літературі виділяються декілька основних видів дискримінації у сфері праці:

1) дискримінація у сфері працевлаштування та зайнятості населення. До такої категорії людей, відносять неповнолітніх, жінок, молодих спеціалістів, також, громадян звільнених з місць позбавлення волі, особи з інвалідністю, вагітні жінки, яких останніми приймають на роботу та першими звільняють;

2) обмеження в трудових правовідносинах, а саме:

- дискримінація при оплаті праці працівників у порівнянні з іншими. На практиці доволі часто трапляються випадки, що працівники з однаковим дипломом та стажем роботи в одній й тій же галузі отримують різну оплату праці за виконання однієї й тієї ж роботи в одній та тій же установі, що свідчить про наявність ознак обмеження;

- гендерна сегрегація, означає, що здійснюється розподіл професій та посад між різними категоріями працівників. Тобто, історично існують чоловічі та жіночі професії;

- дискримінація у разі просування кар'єрними сходами тих працівників, які вже працюють. Подібний вид дискримінації частіше зазнають жінки, іммігранти, національні меншини;

- дискримінація у сфері освіти та професійної підготовки та ін.
Окреслені види трудової дискримінації схожі між собою, вони доповнюють один одного та переплітаються між собою.

Боротьба з дискримінацією — це складний процес тому, що важко довести факт її існування та гарантувати працівнику, що це не повториться ще раз.

Для того, щоб побороти дискримінацію, необхідно звертатися до міжнародного досвіду. В Україні слід збільшити повноваження омбудсмена з прав людини, щоб він займався моніторингом дискримінації. Також необхідно забезпечити комплексну систему збору та аналізу даних у сфері дискримінації, для того, щоб підвищити ефективність моніторингу. Одним зі способів зменшення рівня дискримінації є запровадження інформативної стратегії. Тобто слід розповсюджувати інформації про протидію дискримінації через засоби масової інформації. Негативним аспектом у подолання дискримінації в Україні є те, що це потребує великих фінансових вкладень.

Отже, лише комплексний підхід до боротьби з дискримінацією дасть змогу створити реальний та дієвий механізм захисту жертв дискримінації.

Список використаних джерел

1. Gifis S. N. Law Dictionary: Fifth Edition. — NY, Barron's Educational Series, 2003. — 608 p.
2. Словарь по трудовому праву/ Абрамова О.В., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А., Виноградова З.Д., и др.; Редкол.: Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П. (Отв.ред.), Чиканова Л.А. — М.: БЕК, 1998. — 600 с.
3. Загальна декларація прав і свобод людини і громадянина від 10.12.1948 р. / Офіційний вісник України. — 2008. — №93. — Ст.30.
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 06.09.2012р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу до ресурсу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
5. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — Додаток до №50. — Ст. 375.
6. Конвенція МОП №111 про заборону дискримінації в галузі праці та занять 1958 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — Ст. 14.
7. Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — №30. — Ст. 141.
8. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 22.03.2018 // Електронна адреса: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Ключові слова: пряма дискримінація, непряма дискримінація, рівність, принцип заборони дискримінації, сфера праці.

Науковий керівник: д.ю.н, професор Чанишева Г. І.