

Саме тому новий Трудовий кодекс повинен виступати оптимальним балансом між соціальним захистом працівника і зручністю, комфортністю ведення управління роботодавцем. Тому при ухваленні законопроекту потрібно чітко розглянути всі протиріччя, і, в результаті, прийняти новий Трудовий кодекс України на основі авторитету трудових відносин та їх структурних елементів і механізмів.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток №50. – Ст. 375
2. Білик І.В. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.5. – С. 208-214.
3. Трудовий Кодекс України : проект від 27.12.2014 р. № 1658 (текст до другого читання 27.07.2017 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>

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

Чащина Єлизавета Олексіївна

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

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У сучасному житті людина стикається з багатьма труднощами, зокрема, в трудових відносинах. Існує безліч проблем у сфері трудового права, серед яких найактуальнішою є дискримінація.

Найчастіше вона проявляється під час укладення трудових договорів. На законодавчому рівні забороняється встановлення дискримінації у трудових відносинах.

Принцип заборони дискримінації у трудових відносинах розширено у ст. 2 Кодексу законів про працю України, де зазначається, що є недопустимим 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 [1].

У більшості випадках дискримінація зустрічається по трьох напрямках. По-перше, за статевою ознакою. Причинами дискримінації жінок зазвичай є вагітність, наявність дітей або передбачуване материнство в майбутньому. Отже, відмова прийому на роботу жінок є односторонньою нормою дискримінаційного характеру [2].

По-друге, одним із напрямів дискримінації є вік. Найчастіше затребувані працівники до 30, максимум до 35 років. Диференціація правового регулювання трудових відносин за віковою ознакою повинна проводитися у випадках, що передбачені в трудовому законодавстві [2].

По-третє, однією з проблем дискримінації в трудових відносинах є недотримання роботодавцем положень КЗпП України. Тобто, керівники підприємств чи організацій часто намагаються скористатися недостатньою обізнаністю громадян і уникнути витрат, пов'язаних з нарахуванням компенсаційних виплат працівнику при звільненні. Наприклад, у випадках, коли звільнення все ж неминуче (ліквідація підприємства, скорочення чисельності штату), працівникам, як правило, пропонують написати заяву про звільнення за власним бажанням, що є прямим порушенням норм трудового права [2].

Однак, важливо вміти відрізнити дискримінацію від диференціації. На думку В.І. Прокопенко диференціація трудового законодавства – це встановлені державою відмінності в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Сучасний цивілізований світ намагається більш послідовно здійснювати принцип рівності громадян [3, с. 93-97].

Г.І Чанишева та Н.Б. Бологіна доводять, що в співвідношенні загальних і спеціальних норм виявляється єдність і диференціація трудового права. Єдність – в загальних нормах, а диференціація – в

спеціальних. Загальні норми обов'язкові для всіх учасників суспільно-трудових відносин і можуть здійснюватися лише в сторону поліпшення стану працівників порівняно з чинним законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки з загальних норм [3, с. 93-97].

Відмінності виявляються в регулюванні робочого часу, часу відпочинку, тривалості відпустки, оплати праці, дисциплінарної та матеріальної відповідальності, порядку виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Особливості також є в правовому регулюванні праці працівників багатьох галузей: на залізничному транспорті, у вугільній, металургійній, атомній промисловості, в сфері різних різновидів державної служби, на виробництвах з шкідливими та небезпечними умовами праці [3, с. 93-97].

Наприклад, в ст. 179 КЗпП України визначаються певні особливості відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною, тобто за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою допомоги відповідно до законодавства. Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості [1].

Диференціація правового регулювання праці може відбуватися різними способами: шляхом конкретизації загальних норм права, встановленням додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством, шляхом прийняття нормативних актів з питань, які не врегульовані у КЗпП України [3, с. 93-97].

Таким чином, аналіз національного трудового законодавства дозволяє дійти висновку, що впровадження принципу заборони дискримінації, як на теоретичному, так і на практично-законодавчому рівні не відповідають вимогам сьогодення, та механізм запобігання дискримінації у сфері праці потребує подальшого вдосконалення.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://viem.edu.ua/актуальні-проблеми-реформування-тру/>.
3. Коляда Т. А. Поняття диференціації правового регулювання праці // Право і Безпека – Наук. Журнал. – 2003. – С. 93-97.
Науковий керівник: к.ю.н., доцент Пожарова О. В.

Шельгоріна Сюзана Ігорівна

студентка 3-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Окупація території Автономної Республіки Крим та збройний конфлікт на Сході України призвели до появи на території держави нового суб'єкта – внутрішньо переміщених осіб. Зазначені особи, перебуваючи в особливих умовах, потребують додаткового соціального захисту з боку держави, забезпечити який неможливо без створення ефективної нормативно-правової бази, позбавленої прогалин та протиріч.

В Україні проблема вимушеного переміщення з окупованої території до іншої місцевості залишається досить гострою. Це пов'язано, в першу чергу, з відсутністю єдиної національної програми щодо переселенців та єдиного органу, який би займався даною проблемою. Необхідно відмітити, що чинне законодавство у сфері забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб містить велику кількість суперечливих нормативно-правових актів.

Щодо проблеми житлового забезпечення внутрішньо переміщених осіб держава зобов'язана надавати зазначеним особам у тимчасове користування житло протягом шести місяців з моменту взяття на облік особи як внутрішньо переміщеної. До того ж, місцеві органи влади мають формувати спеціальний фонд житла, де могли б жити переселенці, але більшість із них знаходиться у непридатному стані і їх відновлення потребує значного фінансування.