

Анотація

Кравчук В. М. Роль юридичних клінік у формуванні громадянського суспільства в Україні. — Стаття.

У статті досліджено значення і роль юридичних клінік у формуванні громадянського суспільства в Україні, проаналізовано проблеми їх правового статусу.

Ключові слова: юридична клініка, громадська організація, громадянське суспільство.

Анотация

Кравчук В. Н. Роль юридических клиник в формировании гражданского общества в Украине. — Статья.

В статье исследованы значение и роль юридических клиник в формировании гражданского общества в Украине, проанализированы проблемы их правового статуса.

Ключевые слова: юридическая клиника, общественная организация, гражданское общество.

Summary

Kravchuk V. M. Role of Legal Clinics in Formation of Civil Society in Ukraine. — Article.

The article explored the meaning and role of juridical clinics in the formation of civil society in Ukraine, analyzed the problem of their legal status.

Keywords: juridical clinic, NGO, civil society.

УДК 349.2:331.101:316.647.82

І. С. Сахарук

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Заборону дискримінації можна віднести до числа найважливіших принципів права, що є основою будь-якого демократичного суспільства, яке прагне до соціальної справедливості. Дискримінація принижує людську гідність, створює напругу в трудових відносинах, ворожнечу одних груп працівників щодо інших. З огляду на це, заборона дискримінації знаходить своє вираження як в міжнародно-правових актах, так і в національному законодавстві.

Різні аспекти принципу заборони дискримінації у сфері праці відображені у працях О. А. Антонова, О. В. Борисова, Н. В. Кохана, Н. М. Митіної, О. А. Парягиної, Н. М. Сеннікової, Д. В. Солдаткіна, І. А. Юрасова тощо. Необхідність подальшого дослідження цього принципу обумовлюється недосконалістю чинного законодавства, необхідністю приведення його у відповідність до міжнародних стандартів, а також відсутністю ефективного механізму реалізації норм, що спрямовані на боротьбу з дискримінацією.

Нормативна дефініція терміна «дискримінація» міститься в Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року (ратифікованої Україною 30 червня 1961 р.). Так, зокрема, ст. 1 визначає, що дискримінація — це будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження

або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи обходження в галузі праці та занять [3].

Декларація МОП основоположних принципів та прав у сфері праці 1998 року закріплює принцип недопущення дискримінації в галузі праці і занять як принцип, що стосується основоположних прав у сфері праці та має виконуватись всіма членами Організації незалежно від ратифікації документа [2]. Значення Декларації підсилює викладений у Додатку механізм її реалізації, мета якого полягає у заохоченні зусиль з боку держав щодо сприяння виконанню закріплених положень.

Відповідно до ст. 21 Конституції України, усі люди є рівні у своїх правах. Стаття 24 Основного Закону визначає, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [1]. Дана норма знайшла своє втілення і в Кодексі законів про працю (далі — КЗпП), ст. 2-1 якого регламентує рівність трудових прав [4]. Проте в даному випадку така рівність гарантується лише для громадян України, необґрунтовано обмежуючи трудові права іноземців та осіб без громадянства, що на законних підставах перебувають на території нашої держави. Звичайно, існують окремі сфери трудової діяльності, де праця останніх заборонена, проте вони обмежені. З огляду на це, вважаємо необхідним визначити в КЗпП рівність трудових прав працівників за винятком випадків, встановлених законодавством.

Крім того, КЗпП не містить ні терміна «дискримінація», ні прямої заборони дискримінації у сфері праці. Хоча загальну спрямованість у цьому напрямку визначає зміст ст. 22, яка вказує на недопустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Разом з тим, згідно з ч. 3 ст. 22 КЗпП, вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством [4]. Так, наприклад, положення ст. ст. 174, 190 КЗпП про заборону використання праці жінок на важких роботах та на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному і побутовому обслуговуванню), про заборону притягнення осіб, молодших 18 років, до важких робіт і робіт з шкідливими та небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт не суперечать ч. 3 ст. 22, а зумовлені особливим піклуванням держави про ці категорії працівників. Ці та інші вимоги, встановлені законодавством, є додатковими при прийнятті на роботу окремих категорій працівників і не вважаються дискримінацією.

Правовою гарантією захисту працівників від встановлення дискримінаційних положень у трудовому договорі є норма ст. 9 КЗпП, якою встановлено, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівника порівняно

із законодавством України про працю, є недійсними. Недопустимість дискримінації за ознакою статі міститься також і в ст. 184 КЗпП, яка містить заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей [4]. Зі змісту наведених статей очевидно, що мова йде лише про заборону дискримінації при укладанні, зміні та припиненні трудового договору. Проте КЗпП не містить положень, які б гарантували рівність можливостей при просуванні по службі, професійній підготовці, наданні відпусток тощо. Тому назріла потреба закріпити в КЗпП окрему статтю, присвячену питанню заборони дискримінації у сфері праці, яка б стала важливою гарантією для всіх трудових прав працівників.

Саме таким шляхом пішли розробники нового Трудового кодексу України (далі — ТК). У ст. 3 проекту ТК № 1108 (прийнятого у першому читанні 20 травня 2008 р.) заборона дискримінації у сфері праці визначена однією з основних засад правового регулювання трудових відносин. Також регламентовано право осіб, які зазнали дискримінації, на звернення до суду для її визнання та усунення, а також відшкодування шкоди, завданої внаслідок дискримінації [8].

У Проекті ТК з'являється окрема стаття щодо недопущення дискримінації у сфері праці. Стаття 4 встановлює, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, 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 їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені законодавством обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) [8].

Аналізуючи дану норму, слід відзначити, що в ній досить чітко, недвозначно, з урахуванням сучасних умов врегульовані відносини щодо заборони дискримінації. Порівнюючи проект з чинним законодавством, слід зазначити, що у ньому вперше включено до переліку дискримінаційних ознак обмеження залежно від підозри чи факту захворювання на ВІЛ-СНІД, сімейних обов'язків, місця проживання, участі у страйку тощо. Саме ці нововведення, що якнайкраще відповідають вимогам часу, повинні ще більше захистити особисте життя працівника. Новелою є і те, що не вважається дискримінацією передбачені законодавством переваги для засновників та працівників господарських товариств, встановлені їх статутами.

Інші спеціальні законодавчі акти, які регулюють окремі питання, пов'язані з трудовими правовідносинами, наприклад закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці» тощо, також містять відповідні окремі норми, направлені на боротьбу з дискримінацією.

Так, ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. визначає, що забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності [6]. Проте таке формулювання не перешкоджає підвищенню оплати для окремих працівників залежно від тих же ознак. З огляду на це, вважаємо необхідним визначити, що забороняється як зниження, так і підвищення розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності.

Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. обмежується лише констатацією того, що державна політика України у сфері зайнятості базується на принципах забезпечення рівності можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі тощо (ч. 1, 2 ст. 3) [5]. Проте у ст. 14, яка визначає напрямки дії державної та територіальної програм зайнятості населення, не вказує на заходи, які мають бути спрямовані на забезпечення рівних можливостей працівників у трудовій сфері.

Важливим кроком на шляху до подолання дискримінації стало прийняття Закону України від 8 вересня 2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, ст. 17 передбачає забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці [7]. Важливою новелою є створення в системі виконавчої влади спеціально уповноваженого центрального органу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок, запровадження посади координатора з цих питань у складі органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Відповідно до Закону, діяльність цих спеціальних адміністративних органів повинна бути спрямована на забезпечення рівності прав жінок і чоловіків, у тому числі й у сфері праці.

Недоліком цього законодавчого акта є відсутність будь-яких санкцій за порушення його норм. Так, хоча ст. 24 й визначає, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом [7]. Проте нормативного акта, який передбачав би таку відповідальність, на сьогодні немає. З огляду на це, можна говорити про те, що норми вищевказаного Закону є декларативними, і тому не можуть забезпечити належний захист від дискримінації за ознакою статі.

Недоліком чинного законодавства є також відсутність у ньому конкретизації відповідальності роботодавця за порушення антидискримінаційного законодавства. Звичайно, існують загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення ними законодавства про працю,

зокрема ст. ст. 45, 237, 237-1 КЗпП. Дані норми не виключають можливості їх застосування у випадках встановлення факту дискримінації за будь-якою ознакою, оскільки її заборона є складовою частиною законодавства про працю, якого власник або уповноважений ним орган, згідно зі ст. 141 КЗпП, зобов'язані неухильно дотримуватись. Проте, на нашу думку, потрібно все ж деталізувати відповідальність за порушення антидискримінаційного законодавства, оскільки останнє призводить до нехтування не лише правовими нормами, але й принципами трудового права. На жаль, не врегульоване дане питання і проектом Трудового кодексу. Тому вважаємо необхідним доповнити проект нормою про те, що «роботодавці, які допустили дискримінацію у сфері праці, несуть матеріальну відповідальність».

Сьогодні все частіше говорять про прийняття окремого антидискримінаційного закону. Чи потрібен такий закон? Думки експертів з цього приводу розходяться. Одні вчені вважають, що його прийняття є передчасним, інші — що він вкрай потрібен для всестороннього регулювання заборони дискримінації в усіх сферах суспільного життя [9, 37]. Звичайно, такий закон дозволив би всім без винятку працівникам отримати законодавчу основу для захисту від дискримінації. З іншого боку, в Україні на сьогодні існує значна кількість норм, направлених на забезпечення рівності, і один закон, навіть комплексний, мало що змінить. Більше уваги потрібно спрямувати на виховання інституціями громадянського суспільства певної етики у суспільстві, в рамках якої дискримінація розглядатиметься як неприпустимі дії.

Суперечності та недоліки норм, які забороняють дискримінацію, — не єдина передумова того, що вітчизняні працівники поки слабо захищені від неї в реальному житті. Основна причина на сьогодні в тому, що гарантії захисту від дискримінації в трудових відносинах сформульовані у вигляді декларацій, позбавлених механізму, який би забезпечував їх реалізацію. В українському трудовому законодавстві немає чітких заборон на здійснення роботодавцем конкретних дій, які можуть призвести до дискримінації; немає в ньому і прямого закріплення правила, згідно з яким працівники, які вважають, що стосовно них була допущена дискримінація, мають право на судовий захист (така норма міститься лише в проекті Трудового кодексу); немає чітких критеріїв визначення, чи мала місце дискримінація. Нарешті, в Україні на сьогодні немає установи, яка могла б провести експертизу щодо наявності чи відсутності факту дискримінації в певних діях осіб.

Тому, незважаючи на те, що дискримінація у сфері праці має значне поширення, в судовій практиці такі скарги розглядають досить рідко. Причиною цього найчастіше є те, що жертви дискримінації рідко звертаються за судовим захистом, розуміючи, що довести її факт практично неможливо. А якщо і є поодинокі випадки відповідних звернень, то позови, як правило, визнаються необґрунтованими через відсутність доказів. З огляду на це, потребує спрощення доказування факту наявності в діях роботодавця дискримінаційних дій (наприклад, при відмові в прийомі на роботу доводити лише наявність аналогічної або більш високої кваліфікації порівняно з особою, прийнятою на робо-

ту). Крім того, назріла необхідність створення спеціальної установи, яка б мала можливість провести експертизу з метою визначення наявності чи відсутності в діях роботодавця дискримінаційних проявів.

Отже, всі вищеназвані проблеми слід врахувати, приймаючи нові нормативно-правові акти, спрямовані на реалізацію заборони дискримінації у сфері праці. Існуючий проект Трудового кодексу вирішив ці питання лише частково, а тому він потребує подальшого вдосконалення. Зокрема, головним його недоліком залишається відсутність легального визначення дискримінації. Керуючись нормами Конвенції МОП № 111, вважаємо, що можна визначити дискримінацію як обмеження або позбавлення трудових прав особи за ознакою статі, віку, раси, національної приналежності, стану здоров'я, способу життя тощо, не засноване на її ділових якостях і змісті праці та не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям працівників, що призводить до порушення рівності можливостей у сфері праці.

Звичайно, говорити сьогодні про повне викорінення дискримінаційної практики неможливо. Проте потрібно прагнути звести її до мінімуму. І не останню роль в цьому повинно відігравати вдосконалення чинного законодавства, приведення його у відповідність до міжнародних стандартів, а також створення реальних механізмів реалізації правових норм на практиці.

Література

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Декларація МОП основоположних принципів та прав у сфері праці : ухвалена на 86-й сесії МОП 18 черв. 1998 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева, 2001. — Т. 2 : 1965–1999. — С. 1529–1532.
3. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та запятя 1958 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева, 2001. — Т. 1 : 1919–1964. — С. 648–651.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — Дод. до № 50.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 1 берез. 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
6. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. // Відомості Верховної Ради України — 2005. — № 52. — Ст. 561.
8. Проект Трудового кодексу України № 1108. — Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>.
9. Держава має гарантувати захист від дискримінації // Інформаційний бюлетень Міжнародного центру перспективних досліджень. — 2005. — № 27. — С. 34–39.

Анотація

Сахарук І. С. Перспективи розвитку національного законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці. — Стаття.

Стаття визначає перспективи розвитку національного законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці. Проаналізовано форми проекту Трудового кодексу України у цій сфері. Також запропоновано міри щодо адаптації національного законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці до міжнародних стандартів.

Ключові слова: рівність, заборона дискримінації, трудове законодавство, проект Трудового кодексу України.

Анотація

Сахарук И. С. Перспективы развития национального законодательства о запрете дискриминации в сфере работы. — Статья.

Статья определяет перспективы развития национального законодательства о запрете дискриминации в сфере работы. Проанализированы нормы проекта Трудового кодекса Украины в этой области. Также предложены меры по адаптации национального законодательства о запрете дискриминации в сфере работы к международным стандартам.

Ключевые слова: равенство, запрет дискриминации, трудовое законодательство, проект Трудового кодекса Украины.

Summary

Sakharuk I. S. In Science of Labour Law the Special Place Occupies Research of Problems of Providing of Equal Possibilities of Workers. — Article.

The article determines the prospects of development of national legislation about prohibition of labour discrimination. In particular, are analysed the norms of legislation in relation to prohibition of discrimination and project of the Labour code in this sphere. Also are brought over the suggestions on perfection of existent norms in accordance with international standards.

Keywords: equality, prohibition of discrimination, labour legislation, the project of the Labour code.

УДК 378(410):37

Н. М. Погребняк

РОЛЬ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ШКІЛ У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

Зарубіжні університети — це великі освітньо-науково-виробничі комплекси, у яких навчається велика кількість студентів. Вони об'єднують навчальні й науково-дослідницькі інститути, коледжі, факультети, кафедри, галузеві центри, проблемні лабораторії, конструкторські й технологічні бюро, школи-лабораторії. Зарубіжний університет містить також наукові школи та колективи вчених-педагогів, які представляють інтелектуальну еліту суспільства.

Багато науковців стверджують, що сьогодні в країнах Західної Європи спостерігається тенденція об'єднань коледжів з великими університетами, а тому приходить думка, що університетська освіта Західної Європи взаємопов'язана з іншими інституціями у справі підготовки фахівців. Всі наукові дослідження педагогічної освіти на Заході спрямовуються на поєднання особистісного та діяльнісного підходів.

Якщо в XVIII ст. наукові дослідження здійснювалися окремими вченими, то з XIX ст. у зв'язку з розвитком науки, з поглибленням її інтернаціоналізації, посиленням впливу на виробництво, відбувається об'єднання зусиль учених.

Університети Великобританії дуже відрізняються від інших європейських університетів способами навчання студентів та наукових досліджень.