

фесійного навчання працівників. Так, у Франції система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами й компаніями. Компанії покривають лише податок на учнівство, що дорівнює 0,5% від фонду заробітної плати. У Нідерландах навчальні заклади професійної освіти в основному фінансуються з державного бюджету. У Чилі запроваджено пільги на оподаткування підприємств, які фінансують професійне навчання персоналу. Таким чином, Україна потребує ефективних механізмів стимулювання зацікавленості роботодавців у підвищення професійного рівня персоналу. Це вимагає спільної роботи Міністерства соціальної політики із зацікавленими центральними органами виконавчої влади та соціальними партнерами, зокрема, щодо збільшення джерел фінансування профнавчання працівників, у тому числі за рахунок бюджетних коштів, доцільність створення різних фондів навчання персоналу, впровадження механізмів економічного стимулювання роботодавців.

Цесарський Ф.А.,

канд. юрид. наук., доц., Національний університет
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Сучасний ринок робочої сили складається із конкретних працівників, кожен з яких має свої індивідуальні ознаки, відповідно виникає і проблема укладення трудових договорів з урахуванням специфічних якостей працівника. До суб'єктивних підстав диференціації належать фізіологічні особливості організму працівника, стан його здоров'я, гендерні та вікові ознаки. Саме ці індивідуальні особливості працівників нерідко стають підставою для дискримінації з боку роботодавців при укладенні трудових договорів.

Проблема актуалізується ще й тим, що сучасне законодавство Європейського Союзу, вступ до якого є стратегічною метою України, спрямоване на створення міцних гарантій рівних можливостей щодо працевлаштування та умов трудової діяльності для всіх своїх громадян незалежно від їх статі, віросповідання та релігійної приналежності, віку, працездатності, сексуальної орієнтації. Боротьба проти дискримінації – головне завдання Європейського

Союзу, заснованого на принципах свободи, демократії, поваги до прав людини та основних свобод, відповідно ця проблема є актуальною і для України.

До питання наявності дискримінації на ринку праці зверталися в своїх роботах багато вчених. Але динамічні зміни на ринку праці, прийняття нових нормативних актів та обговорення Проекту Трудового Кодексу України, потребують подальшого розгляду зазначеного питання.

Наявність у трудових відносинах такого протиправного явища, як дискримінація за ознаками статі, зумовлена насамперед тим, що в Україні тривалий час була відсутня належна увага до проблеми рівності трудових прав чоловіків та жінок. Як наслідок, перевага у трудових відносинах надається чоловікам, жінкам же за інших рівних умов складно конкурувати із чоловіками при отриманні роботи.

Відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають однакові конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Норма, яка проголошує рівність усіх громадян (як чоловіків, так і жінок), підсилюється конституційним положенням, згідно з яким не може бути привілеїв чи обмежень за ознакою статі.

Ст. 4 Проекту Трудового кодексу визначений загальний антидискримінаційний характер відносин на ринку праці, а положення про те, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці закріплено п. 1.8 ст. 3 цього ж Проекту. Викликає сумнів вказівка на необхідність «єдності та диференціації умов праці», оскільки реально забезпечити таку рівність неможливо, відповідно доцільним є проста вказівка на антидискримінаційний характер трудового законодавства.

Звертаючись до міжнародного законодавства треба звернути увагу на те, що за визначенням, яке міститься у ст. 1 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 року, поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яку різницю, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод, у політичній, економіч-

ній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Україна як держава-учасниця цієї Конвенції зобов'язалась: внести принцип однакових прав чоловіків та жінок до своєї національної конституції та іншого відповідного законодавства і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів практичне здійснення цього принципу; вживати законодавчих та інших заходів, зокрема санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок; встановити юридичний захист прав жінок на однаковій основі з чоловіками і забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання; вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства.

В Україні з метою усунення підстав для дискримінації за ознакою статі було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8.09.2005 року, відповідно до якого жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний:

- а) створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- б) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщувати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- в) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- г) вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- д) вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Ст. 17 цього Закону забороняє роботодавцям: «в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватись виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей».

Оголошення про набір на робочі спеціальності, пов'язані з фізичними навантаженнями, а також заявки на державні посади

середньої і вищої ланки орієнтовані переважно на чоловіків. Більшість «жіночих» вакансій належить до сектору послуг (обслуговуючий персонал і помічники по господарству) і низькооплачуваних виконавчих посад типу секретарів і бухгалтерів.

При цьому в оголошеннях про прийом на роботу досить часто визначаються гендерні ознаки потрібного спеціаліста, тому своєчасним та необхідним у контексті розвитку антидискримінаційного законодавства України є встановлення у Проекті Трудового Кодексу заборони роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Щотова Ю. М.,
канд. юрид. наук, доц., декан юридичного ф-ту
Академії праці і соціальних відносин
Федерації професійних спілок України

ОБОВ'ЯЗКИ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

На сьогодні мета, функції, а отже і роль професійних спілок і їх об'єднань у регулювання відносин, які становлять предмет трудового права, докорінним чином змінені. Якщо за часів СРСР професійні спілки були включені в апарат держави як провідники державної політики, то на сьогодні проголошена їх незалежність як від роботодавців, так і від держави. Всі названі суб'єкти трудового права будують свої взаємовідносини на принципах взаємної поваги, порозуміння, компромісу. Зміни основних вимог взаємодії суб'єктів трудових відносин беззаперечно впливають на подальше формування правової бази організації і функціонування професійних спілок. Водночас, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», прийнятий у 1999 році, зберігає «традицію» регламентації прав профспілок. І на сьогодні, «як видно із Закону про профспілки, зазначала Н.Б. Болотіна, –